



► Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con medidas de seguridad y salud



► Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con medidas de seguridad y salud



© Organización Internacional del Trabajo 2024
Primera edición 2024



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Para consultar una copia de la licencia, véase <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad – El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: *Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con medidas de seguridad y salud*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2024. © OIT.

Traducciones – En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones – En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros – Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), a rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220407141 (impreso)
9789220407158 (PDF web)

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT 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 o límites.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

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

Impreso en Suiza

▶ Índice

▶ Prólogo	V
▶ Agradecimientos	VI
▶ Abreviaturas	VII
▶ Glosario	VIII
▶ Resumen ejecutivo	XIII
▶ Introducción general	1
▶ Capítulo 1. Definición de los parámetros de violencia y acoso según los enfoques sistémicos de la seguridad y salud en el trabajo	3
1.1. Introducción	5
1.2. Orientación de las intervenciones jurídicas: enfoques integrales y fragmentarios	7
1.3. Más vale prevenir que curar: estrategia preventiva basada en la legislación sobre SST	9
1.4. Marco preventivo previsto por la legislación sobre SST	14
1.5. ¿Cuándo constituyen discriminación la violencia y el acoso en el lugar de trabajo?	16
1.6. ¿Qué función desempeñan las orientaciones y herramientas en la prevención y eliminación de la violencia y el acoso a través de la SST?	21
1.7. Diálogo social y mecanismos participativos de los marcos de SST como medios para abordar la violencia y el acoso en el trabajo	22
1.8. Prevalencia mundial de la violencia y el acoso relacionados con el trabajo y problemas de datos	23
1.9. Otros problemas y dificultades relacionados con la prevención de la violencia y el acoso en el marco de la SST	25
Bibliografía	27
▶ Capítulo 2. Integración de la violencia y el acoso en los marcos de SST: respuestas jurídicas e institucionales	33
2.1. Introducción	35
2.2. Nota metodológica	35
2.3. Violencia y acoso en la legislación sobre SST: panorama mundial	37
2.4. Prevención y eliminación de la violencia y el acoso mediante convenios colectivos	55
2.5. Práctica de la CEACR sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo	61
2.6. Conclusiones	67
Bibliografía	68

► Capítulo 3. Intervenciones de política más allá del marco jurídico: panorama mundial de las orientaciones y herramientas nacionales	71
3.1. Introducción	73
3.2. Objetivos, alcance y metodología	74
3.3. Interacción entre la legislación y las orientaciones y herramientas	77
3.4. Tipología de orientaciones y herramientas	80
3.5. Enfoque y contenido de las orientaciones y herramientas	86
3.6. Oferta de orientaciones y herramientas a nivel nacional	100
3.7. Otros factores que contribuyen a la prevención de la violencia y el acoso mediante la SST	103
3.8. Conclusiones	106
Bibliografía	108
► Capítulo 4. Respuestas de los países para abordar la violencia y el acoso en el trabajo	117
4.1. Introducción	119
4.2. Bangladesh	120
4.3. Barbados	124
4.4. Dinamarca	127
4.5. El Salvador	130
4.6. España	134
4.7. Georgia	138
4.8. Túnez	141
4.9. Conclusiones	144
Bibliografía	146
► Capítulo 5. Trabajos futuros	149
5.1. Enfoque preventivo vinculado a la legislación sobre SST	150
5.2. Hacia el reconocimiento de los riesgos psicosociales y de violencia y acoso	150
5.3. Formulación de orientaciones y herramientas integrales que respondan a las necesidades de las empresas y los lugares de trabajo	151
5.4. Hacia la integración y la complementariedad de los distintos regímenes jurídicos	151
5.5. Fortalecimiento del diálogo social en relación con la violencia y el acoso	152
5.6. Mejora y adaptación constantes de los instrumentos jurídicos y de políticas	153
5.7. Posibles líneas de investigación para el futuro	153
► Anexo	155

► Prólogo

La adopción del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) reafirma los valores y prioridades de la OIT en su continuo esfuerzo por mejorar las condiciones de trabajo, conforme a lo dispuesto en su Constitución. Tras el reconocimiento del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, se adoptó la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. A la luz de estos avances, el Consejo de Administración de la OIT solicitó a la Oficina Internacional del Trabajo que llevara a cabo investigaciones sobre cómo asegurar que la legislación y los sistemas de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) actuaran contra la violencia y el acoso.

La presente publicación, *Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con medidas de seguridad y salud*, es un informe de investigación de la OIT concebido en respuesta a la necesidad de comprender mejor la importancia de los marcos de SST para crear condiciones de trabajo libres de violencia y acoso. Se publica como parte del proyecto de investigación titulado «Practical Guidance and Tools to Prevent and Address Violence and Harassment in the World of Work: An OSH Perspective», financiado conjuntamente por la Comisión Europea y la OIT.

El informe trata de esclarecer algunas de las cuestiones que deben plantearse los actores del mundo del trabajo al diseñar estrategias para abordar la violencia y el acoso. ¿Qué utilidad tienen los marcos regulatorios en materia de SST con miras a prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo? El deber general de velar por la salud de los trabajadores, previsto en la legislación sobre SST, ¿es suficiente para lograr esa prevención? ¿Qué mecanismos regulatorios resultan más eficaces en el ámbito de la SST, los instrumentos prescriptivos o las técnicas de carácter indicativo?

Este informe se basa en las iniciativas y experiencias nacionales de diseño y despliegue de herramientas jurídicas y prácticas en materia de SST para combatir la violencia y el acoso. Mediante ejemplos tomados de todas las regiones, se trata de ofrecer a gobiernos, empleadores y trabajadores una perspectiva más completa de los vínculos entre las políticas y la práctica, investigando en particular la utilidad de las orientaciones y herramientas con miras a facilitar la viabilidad de las intervenciones de SST en las empresas.

El informe ha sido elaborado por la Unidad de Trabajo, Ingresos y Equidad, dirigida por Catherine Saget, del Departamento de Investigaciones de la OIT, con el apoyo y la orientación de su Director, Richard Samans. Los autores del informe son Tahmina Karimova y Simon Boehmer.

► Agradecimientos

El equipo expresa su agradecimiento a los siguientes colegas del Departamento de Investigaciones de la OIT y de otros departamentos de la OIT por sus observaciones y aportaciones al informe: Marva Corley-Coulibaly, Franz Ebert, Pelin Sekerler Richiardi, Nikolai Rogovsky, Janine Berg, Fabiola Mieres, Elisa Webber, Aikaterini Charara, Jae-Hee Chang, Víctor Hugo, Ana Catalina Ramirez, Ariana Rossi, Erica Martin, Manal Azzi, Ira Postolachi y Sun Doi.

Los siguientes colegas de las oficinas regionales y nacionales de la OIT ofrecieron orientación y apoyo incondicional para hacer posibles los estudios por países: Yuka Ujita, Shingo Miyake, Joana Borges Henriques, Ariel Pino, Aida Lamoum, Tsuyoshi Kawakami, Aya Matsuura, Amin Al-Wreidat, Antonio Robalo dos Santos, Catalin Taco, Ekaterine Karchkhadze, Joseph Dieuboue, Mohamad Anis Agung Nugroho, Abu Yousuf, Sayan Rafi y Lejo Sibbel. El equipo desea reconocer la importante contribución de los Directores y Directores Adjuntos de las oficinas regionales y oficinas de país de la OIT, así como de los especialistas técnicos, en particular, Dennis Zulu, Lars Johansen, Satoshi Sasaki, Olga Koulaeva y Markus Pilgrim, por sus comentarios, apoyo y estrecha colaboración en los estudios por países.

Vaya un agradecimiento especial para Joachim Pintado Nunes, Valentina Beghini y Emmanuela Pozzan, que aportaron valiosas ideas y observaciones a lo largo del proyecto de investigación. Fueron también de gran utilidad el apoyo y la orientación de Audrey Le Guevel y Lieve Verboven.

El Departamento de Investigaciones agradece las observaciones recibidas en el proceso de revisión externa por pares del Comité de Publicaciones de la OIT.

El equipo desea dar las gracias a Taslima Yasmin (Dhaka University, Bangladesh), Dion Greenidge (University of the West Indies, Barbados), el National Research Centre for the Working Environment (Dinamarca) (en particular a Birgit Aust), Elena Sychenko (Università di Bologna), Manuel Velázquez (España), Giorgi Mirtskhulava (Georgia) e Imen Zahwani (Túnez) por los informes nacionales, utilizados en el capítulo 4, relativos a Bangladesh, Barbados, Dinamarca, El Salvador, España, Georgia y Túnez, respectivamente. La presente investigación debe mucho a Rachel Cox (Université du Québec à Montréal, Canadá) por su informe sobre la violencia y el acoso por razón de género, que ha servido de base para algunas partes de los capítulos 1, 2 y 3.

Este proyecto de investigación ha sido cofinanciado por la Comisión Europea, y el equipo quiere por ello expresar su agradecimiento especial a Vera Kadas, Stefan Schroer, Tina Ward e Iulita Osichenko.

El informe ha contado con el excelente apoyo administrativo y de producción de Béatrice Guillemain, Giulia Dellaferrera y Judy Rafferty (Departamento de Investigaciones de la OIT), y de los colegas de la unidad PRODOC, Stéphanie Gomez de la Torre, Denitza Delville y Christian Olsen. El equipo quiere reconocer asimismo la labor de Ben Dupré por la edición en inglés y de Marta Pino Moreno por la traducción del informe al español.

► Abreviaturas

BLA	Ley del Trabajo de Bangladesh
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CFI	Corporación Financiera Internacional
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
ESENER	Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes
ESENER	Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes
EU-OSHA	Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo
EWCS	Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo
INSST	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (España)
ISST	Institut de Santé et de Sécurité au Travail (Túnez)
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social (España)
LEIV	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (El Salvador)
Ley SHaW	Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Barbados)
LGPRLT	Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (El Salvador)
LIE	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (El Salvador)
mipymes	microempresas y pequeñas y medianas empresas
NTP	notas técnicas de prevención (España)
OiRA	Evaluación de Riesgos Interactiva en Línea
OMS	Organización Mundial de la Salud
SEWA	Self-Employed Women's Association (India)
SST	seguridad y salud en el trabajo
TIC	tecnologías de la información y la comunicación
UE	Unión Europea
UGTT	Union Générale Tunisienne du Travail (Túnez)
WIEGO	Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando

► Glosario

Accidente de trabajo o enfermedad profesional: Un accidente de trabajo es un suceso que se produce como consecuencia del trabajo o en el curso del mismo, con el resultado de muerte o lesión. Una enfermedad profesional es toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulte de la actividad laboral¹.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta a la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona; o un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario². En el Convenio núm. 190 no se define el acoso sexual, pero este concepto se incluye claramente en la definición de violencia y acoso por razón de género (artículo 1, 1, b)).

Antidiscriminación: Iniciativas que promueven la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto³. La discriminación, en este contexto, comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, o cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que pueda ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación⁴. Los instrumentos legislativos que promueven la igualdad y la no discriminación se denominan, en consecuencia, «leyes antidiscriminatorias» o «legislación antidiscriminatoria».

Deber de diligencia: En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo (SST), es la obligación legal de los empleadores de velar razonablemente por la seguridad y la salud de sus trabajadores⁵. El Convenio núm. 155 esboza los deberes y responsabilidades generales de los empleadores con respecto a la SST⁶, mientras que el Convenio núm. 190 aplica esos deberes a la violencia y el acoso, estableciendo que los Estados ratificantes «deberá[n] adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género» (artículo 9).

Evaluación de riesgos: Procedimiento de evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud derivados de peligros existentes en el lugar de trabajo. Los resultados de la evaluación de riesgos sirven de base para el plan de prevención del lugar de trabajo y para las medidas preventivas conexas (véase más información en el capítulo 3)⁷.

1 Protocolo de 2002 relativo al Convenio núm. 155.

2 OIT, «El acoso sexual en el mundo del trabajo», reseña informativa, 2020.

3 Tal como se formula en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). El Consejo de Administración de la OIT estableció que la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación era uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), párr. 2, d)).

4 Convenio núm. 111, art 1.

5 Véase también OIT, *Estudio general relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), a la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164) y al Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*, 2009, párr. 173.

6 Por ejemplo, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), art. 16, exige a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que «los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores»; que «los agentes y las sustancias químicos, físicos y biológicos que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas», y que «[c]uando sea necesario, [...] suministr[en] ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir [...] los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud». En virtud del art. 18, también deberán «prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios».

7 Véase también OIT, *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001*, primera edición, 2002.

Indemnización: Sistema de seguros o prestaciones para los trabajadores que padecen lesiones o enfermedades como consecuencia de su actividad laboral. Por lo que respecta a la violencia y el acoso, estas prestaciones suelen incluir prestaciones sustitutivas del salario, asistencia médica y seguro de invalidez⁸.

Inspección del trabajo: Las principales funciones de la inspección del trabajo son velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión; facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales, y poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes⁹. Aunque las funciones de la mayoría de los inspectores del trabajo se refieren a cualquier aspecto de la legislación laboral, algunas se centran más específicamente en la seguridad y salud en el trabajo (SST) y son esenciales para garantizar el cumplimiento de las obligaciones correspondientes. Su función puede regularse mediante leyes administrativas, la legislación laboral o código del trabajo, un estatuto específico de la inspección del trabajo y la legislación sobre SST¹⁰.

Instrumentos indicativos (*soft law*): Instrumentos no vinculantes, como directrices, principios o declaraciones que carecen de mecanismos jurídicos para exigir su cumplimiento.

Instrumentos prescriptivos (*hard law*): Documentos jurídicamente vinculantes que conllevan obligaciones jurídicas y que pueden hacerse cumplir mediante mecanismos jurídicos. En derecho internacional suelen adoptar la forma de tratados o acuerdos internacionales.

Lugar de trabajo: Cualquier sitio donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se halla bajo el control directo o indirecto del empleador¹¹.

Medida correctiva: Intervenciones que buscan la justicia compensatoria o reparadora; la disuasión; la justicia restaurativa o la reconciliación, y/o una condena o medida punitiva¹².

Mundo del trabajo: Concepto amplio que tiene en cuenta las circunstancias relacionadas con la actividad laboral que no se circunscriben al lugar de trabajo físico. El Convenio núm. 190 especifica que se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: *a*) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; *b*) en los lugares donde se paga al trabajador, donde este toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; *c*) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; *d*) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; *e*) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y *f*) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo (artículo 3). Además, la expresión abarca no solo a los trabajadores, sino también a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión (por ejemplo) de las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, y en todos los sectores de la economía tanto formal como informal (artículo 2).

8 R. Cox y K. Lippel, «Legal Frameworks for Preventing Work-Related Bullying and Harassment and Ensuring Access to Remedies for Targets», en *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, ed. S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C.L. Cooper (Nueva York: CRC Press, 2020), 649-675.

9 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), art. 3, 1).

10 OIT, *Support Kit for Developing Occupational Safety and Health Legislation* (2021), 338.

11 Convenio núm. 155, art. 3, c).

12 Véase también D. Shelton, *Remedies in International Human Rights Law*, segunda edición, Oxford University Press, 2005.

Normas internacionales del trabajo: Instrumentos jurídicos, elaborados por los mandantes de la OIT (Gobiernos, empleadores y trabajadores), en los que se sientan los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Estos instrumentos revisten la forma de convenios, recomendaciones y protocolos. Los convenios son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros. Las recomendaciones son directrices no vinculantes. En los convenios se establecen los principios básicos que deben aplicar los países ratificantes; en los casos en que un convenio es acompañado de una recomendación que lo complementa, esta proporciona directrices más detalladas sobre la forma en que se puede aplicar el convenio. Las recomendaciones también pueden ser autónomas y no estar vinculadas a ningún convenio. En los protocolos se añaden nuevas disposiciones a los convenios existentes. Todos los Estados Miembros deben presentar memorias periódicas sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo, con inclusión de aquellas que no han ratificado.

Orientaciones y herramientas: En virtud del artículo 11, b), del Convenio núm. 190, los Estados ratificantes deberán proporcionar a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas «orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género». Las orientaciones y herramientas pueden consistir en repertorios de recomendaciones prácticas, directrices, normas nacionales, programas y materiales de formación, herramientas prácticas y servicios de información y consultoría.

Peligros y riesgos profesionales: Se trata de dos conceptos interrelacionados, pero distintos. El «peligro», en el contexto de la violencia y el acoso, puede ser cualquier cosa que tenga la posibilidad de causar o de contribuir a causar violencia y acoso, mientras que el «riesgo» describe la probabilidad y gravedad de que se produzcan situaciones de violencia y acoso como resultado de la exposición al peligro¹³.

Penalización de la violencia y el acoso: Procedimiento por el que se tipifican los actos de violencia y acoso como delitos penales, sujetos a sanciones y penas.

Prevención de los riesgos psicosociales y de la violencia y el acoso: Esta prevención suele requerir un enfoque multidimensional y polifacético, con distintos niveles de intervención. La *prevención primaria* se refiere a las intervenciones que son de naturaleza proactiva y tienen como objetivo evitar que surjan efectos o fenómenos nocivos. La *prevención secundaria* trata de invertir, reducir o ralentizar la progresión de la situación o problema de salud. La *prevención terciaria* es de naturaleza restauradora o rehabilitadora y sirve para reducir los impactos negativos (véase más información en la sección 1.4).

Riesgos psicosociales: Interacciones entre el trabajo, su entorno, el contenido del trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades de los trabajadores, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción laboral (véase una explicación más detallada en el capítulo 1).

Salud: En relación con el trabajo, la salud abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y que están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo¹⁴.

13 Véase también OIT, *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001*, primera edición, 2002.

14 Convenio núm. 155, art. 3, e).

Seguridad y salud en el trabajo (SST): Disciplina que se ocupa de la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, así como de la protección y el fomento de la salud de los trabajadores. Su finalidad es mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo¹⁵. Las actividades en materia de SST abarcan tres objetivos diferentes: i) el mantenimiento y la promoción de la salud de los trabajadores y su capacidad de trabajo; ii) el mejoramiento del medio ambiente de trabajo y del trabajo a fin de garantizar la seguridad y la salud, y iii) la elaboración de sistemas de organización del trabajo y de culturas laborales con miras a fomentar la seguridad y la salud en el trabajo y a promover así un clima social positivo e incrementar la productividad de las empresas¹⁶.

Sistema de gestión de la SST: Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de SST, y alcanzar dichos objetivos (véase más información en la sección 3.5.2)¹⁷.

Violencia y acoso por razón de género: Violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado. El concepto incluye el acoso sexual¹⁸.

Violencia y acoso: En el mundo del trabajo, un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, y que incluyen la violencia y el acoso por razón de género¹⁹.

15 OIT, *Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores*, Serie Seguridad y Salud en el Trabajo, núm. 72, 1998.

16 Esta definición se basa en la adoptada por *Comité Mixto OIT/OMS de Salud en el Trabajo* (Duodécima reunión, 1995). El concepto de cultura laboral se entiende en este contexto como un reflejo de los sistemas de valores esenciales adoptados por las empresas interesadas. En la práctica, dicha cultura se refleja en los sistemas de administración, en la gestión del personal, en los principios de participación, en las políticas de capacitación y en la calidad de la gestión de la empresa.

17 OIT, *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001*, primera edición, 2002.

18 Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), art. 1, 1), b).

19 Convenio núm. 190, art 1, 1), a).



► Resumen ejecutivo

Violencia y acoso en un mundo del trabajo en evolución

La violencia y el acoso son un problema que afecta a numerosos lugares de trabajo en todos los países. Es cada vez más evidente que no hay individuos, empresas, sectores ni sociedades que puedan jactarse de estar totalmente a salvo de la violencia y el acoso. Según las estimaciones más recientes de la OIT, más de una de cada cinco personas con empleo ha sufrido violencia y acoso durante su vida laboral¹. Este fenómeno no se limita a un lugar de trabajo específico (despacho, espacio colectivo de oficina, fábrica, comercio al por menor), sino que puede producirse en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, en el espacio digital de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, en los desplazamientos, eventos o actividades sociales relacionados con el trabajo, e incluso en las oficinas ubicadas en el propio domicilio.

La violencia y el acoso conllevan un costo elevado para la salud, el bienestar y los medios de vida de los trabajadores, para la prosperidad de las empresas —debido a la merma de la productividad, la sustitución, la jubilación y el menoscabo de la reputación— y para la sociedad en su conjunto, ante la pérdida potencial de trabajadores productivos y el aumento de la presión sobre los servicios sociales y el estado de bienestar. De cara al futuro, el problema puede agravarse por un cúmulo de factores que están alterando la naturaleza del trabajo, como las nuevas formas de contratos, el envejecimiento de la población ocupada, la intensificación del trabajo, la vigilancia digital y la falta de conciliación del trabajo con la vida privada.

En este contexto, la adopción del Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019, de la OIT representa un hito en el compromiso internacional de reconocer el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Este compromiso se reafirmó en 2022, cuando la Conferencia Internacional del Trabajo decidió enmendar la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) para incluir «un entorno de trabajo seguro y saludable» como principio y derecho fundamental en el trabajo, lo que constituye una de las estrategias para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este cambio de orientación está en consonancia con la evolución del concepto de seguridad y salud en el trabajo (SST) a lo largo del último decenio, en un sentido que ha pasado a englobar el bienestar físico y mental además de los riesgos para la seguridad de los trabajadores.

El marco de la SST como una de las estrategias clave para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

En el Convenio núm. 190 de la OIT se subraya la necesidad de adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (artículo 4). Además, se especifican algunas medidas preventivas (artículo 9), destacando (entre otras cosas) la necesidad de abordar los riesgos psicosociales en el trabajo. La violencia y el acoso en el trabajo y los riesgos psicosociales se potencian entre sí. Es decir, diversos factores individuales, sociales y organizativos pueden inducir situaciones de violencia y acoso, pero hay evidencia empírica de que existe un círculo vicioso, en tanto en cuanto los riesgos psicosociales actúan como causa coadyuvante de violencia y acoso, y viceversa. La violencia y el acoso se sitúan en la intersección de los factores individuales (subjettivos) y los factores colectivos (organización del trabajo). Habida cuenta de esta interrelación, mientras no se aborden los factores de carácter organizativo y demás causas subyacentes de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, este fenómeno seguirá constituyendo un reto para el mundo del trabajo.

Así pues, entre las estrategias a largo plazo relacionadas con el lugar de trabajo, la SST representa una de las vías más directas para abordar el problema de la violencia y el acoso. Al centrarse en el entorno de trabajo y actuar a nivel colectivo, la SST reúne las condiciones para atajar las causas profundas de la violencia y el acoso, ofrece respuestas estructurales y sistemáticas al problema, y tiene la capacidad de movilizar

1 OIT, Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial, 2022.

a los actores del mundo del trabajo en aras de un objetivo común de lucha contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Este enfoque, basado en un sistema de derechos y obligaciones recíprocos de los trabajadores y los empleadores, puede facilitar la aplicación de estrategias de prevención de la violencia y el acoso por medio del diálogo social y del compromiso colectivo de crear entornos de trabajo libres de violencia y acoso.

En el presente informe se constata que, efectivamente, dos tercios de las disposiciones relativas a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo en los 25 países examinados están recogidas en la legislación laboral y de SST. En comparación con otros enfoques regulatorios, los instrumentos legislativos sobre SST suelen incluir extensas secciones dedicadas a formular estrategias preventivas y a definir no solo el deber general de diligencia que obliga al empleador a adoptar las medidas necesarias para proteger la seguridad y salud de los trabajadores, sino también la responsabilidad complementaria de los trabajadores de contribuir a la consecución del objetivo de proteger la seguridad y salud en el mundo del trabajo, velando, dentro de unos límites razonables, por su propia seguridad y por la de los demás. En las Américas y en Europa y Asia Central, las disposiciones pertinentes se encuentran sobre todo en la legislación laboral y de SST, mientras que en Asia y el Pacífico y en los Estados Árabes, cuyo empeño prioritario en este ámbito ha sido combatir el acoso sexual, las iniciativas legislativas se han centrado en elaborar un marco jurídico específico a tal efecto.

Al mismo tiempo, la mitad de los países analizados en este informe han promovido el concepto de dignidad en el trabajo, que puede servir de base para elaborar reglamentos y normas sobre los factores de riesgo psicosocial (y, específicamente, la violencia y el acoso) en los entornos de trabajo.

Los convenios colectivos como complemento de las respuestas jurídicas y de política

Los convenios colectivos constituyen otra vía para hacer frente a la violencia y el acoso. Es más, en el ámbito sectorial o de empresa, los convenios colectivos pueden ser cruciales para aplicar la legislación sobre violencia y acoso en los lugares de trabajo. De un tiempo a esta parte, estos convenios tienden a incorporar cláusulas que prohíben y abordan la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Ya se han incluido unas 252 cláusulas sobre esta cuestión en 95 convenios colectivos de ámbito sectorial y de empresa que representan a 15 países diferentes.

Los cuatro sectores en que se concentra una mayor proporción de convenios colectivos con cláusulas sobre violencia y acoso son la industria manufacturera, el sector público, la agricultura, silvicultura y pesca, y los servicios de transporte, logística y comunicaciones. Dichas cláusulas contienen principalmente prohibiciones (sobre violencia y acoso en general, o específicamente sobre acoso sexual), principios generales de respeto mutuo y normas de respuesta, es decir, protocolos de actuación ante un incidente de violencia y acoso en el lugar de trabajo.

Según se desprende del examen de esos convenios colectivos en 20 países, los empleadores y trabajadores manifiestan su preocupación por la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y están negociando cláusulas específicas para abordar la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Importancia de las orientaciones y herramientas para aplicar las disposiciones sobre violencia y acoso de la legislación relativa a la SST

Todo instrumento legislativo o de política será más fácil de implementar en un lugar de trabajo o empresa si las dos partes —empleadores y trabajadores— a quienes incumben las obligaciones de prevención y lucha contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo disponen de medios prácticos que les informen de cómo utilizar y aplicar las normas.

A este respecto, como se indica en el Convenio núm. 190, las orientaciones y herramientas pueden ser determinantes. El examen de estas herramientas en una selección de 20 países confirma que, a menudo, se utilizan con el fin de instrumentar la aplicación de las normas sobre violencia y acoso en el lugar de

trabajo, esto es, determinar qué medidas son necesarias para prevenir ese problema y cómo aplicarlas². También pueden ayudar a comunicar y aclarar el contenido de las disposiciones jurídicas sobre violencia y acoso en el trabajo, a adaptarlas a las necesidades de los empleadores y los trabajadores, y a abrirse camino en el complejo entramado de instrumentos legislativos pertinentes.

El examen de 20 países también muestra que las orientaciones y herramientas sobre violencia y acoso en el trabajo adoptan diversas formas, como repertorios de recomendaciones prácticas, directrices, normas nacionales, programas y materiales de formación, herramientas prácticas y servicios de información y consulta. Estos tipos de orientaciones y herramientas, cada uno con sus propios puntos fuertes y ventajas, se complementan entre sí. Los sistemas de gestión de la SST y sus elementos suelen ser temas centrales en las orientaciones y herramientas elaboradas por los 20 países examinados en este informe.

Algunos ejemplos son las políticas de los lugares de trabajo y la evaluación de riesgos, en particular (orientaciones sobre) la formación e información dirigidas a los trabajadores y las medidas de control de riesgos en relación con la violencia y el acoso. Sin embargo, ciertas orientaciones y herramientas no desarrollan todo su potencial de apoyo a la aplicación de las normas, ya sea porque no especifican con mayor detalle el procedimiento de aplicación o porque no son lo suficientemente completas, al excluir de su ámbito determinados tipos de violencia y acoso (entre otras cosas).

A pesar de su importante y polifacética función, el número de orientaciones y herramientas disponibles a nivel nacional difiere considerablemente de un país a otro. Así, los países con un número relativamente elevado de orientaciones y herramientas tienden a abordar con mayor frecuencia determinados sectores, situaciones laborales, tipos de empleo y/o tipos de violencia y acoso mediante orientaciones y herramientas específicas, adaptadas a las necesidades de cada grupo destinatario. En el caso de las orientaciones y herramientas examinadas en el informe, se observa que abarcan las principales formas de violencia y acoso de forma integral, con pequeñas diferencias entre regiones y grupos de ingresos: por ejemplo, en Asia y el Pacífico se hace mayor hincapié en la violencia y el acoso sexual, mientras que en Europa y Asia Central es ligeramente más común abordar el tema de la violencia y el acoso psicológicos.

Diversidad de enfoques nacionales para promover marcos de SST en relación con la violencia y el acoso

Si bien los marcos de SST representan una de las vías más directas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, los países difieren considerablemente en cuanto a sus enfoques de prevención y respuesta al problema mediante la SST. Así lo demuestran, en particular, los estudios detallados sobre la situación en siete países: Bangladesh, Barbados, Dinamarca, El Salvador, España, Georgia y Túnez.

La legislación de Dinamarca en materia de SST incluye un amplio conjunto de disposiciones dedicadas a la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo. Del mismo modo, en la legislación de El Salvador sobre SST se reconoce expresamente que la violencia y el acoso entrañan un riesgo psicosocial, pero las disposiciones sobre la gestión de este tipo de riesgos son relativamente genéricas y se orientan a los resultados.

En el caso de España y Túnez, la legislación sobre SST no hace referencia expresa a la violencia y el acoso, pero su formulación es tan amplia que, en principio, también puede aplicarse a este ámbito. Ahora bien, únicamente España ha confirmado esta interpretación, al haber elaborado completas orientaciones y herramientas en las que, además de reconocer que la violencia y el acoso son un riesgo psicosocial, se explica detalladamente cómo integrar el fenómeno en los sistemas de gestión de la SST en el lugar de trabajo.

Por su parte, Barbados y Bangladesh cuentan con disposiciones jurídicas específicas sobre el acoso sexual en el trabajo, pero estas consisten simplemente en políticas de los lugares de trabajo, formación y procedimientos de denuncia, y no contienen prescripciones sobre los sistemas de gestión de la SST. La legislación sobre SST de ambos países se centra tan solo en los peligros y riesgos relacionados con la seguridad y salud físicas. Lo mismo ocurre en Georgia, a pesar de los considerables esfuerzos realizados en los últimos años por el Gobierno de este país para modificar su legislación sobre SST.

² Téngase en cuenta que los 20 países incluidos en este estudio no coinciden con los 25 que se examinaron desde la perspectiva de la inclusión de disposiciones sobre violencia y acoso en la legislación antidiscriminatoria y sobre SST.

Es, pues, evidente que las funciones y la disponibilidad de orientaciones y herramientas difieren mucho entre los siete países estudiados. Principalmente en los casos de Dinamarca, España y Bangladesh —incluso o sobre todo si no existe una legislación específica— la responsabilidad de proporcionar orientaciones y herramientas para prevenir y abordar la violencia y el acoso a través de la SST incumbe a diversos actores, desde las autoridades públicas y los interlocutores sociales hasta la sociedad civil y otros actores privados. Los interlocutores sociales, en particular, asumen una función decisiva al detallar la información pertinente y adaptarla a las necesidades específicas de los distintos sectores y circunstancias relacionadas con la actividad laboral. En cambio, las autoridades públicas y los interlocutores sociales de Georgia y Barbados han proporcionado orientaciones y herramientas menos completas.

La SST como instrumento clave de un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

En el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) se reconoce la importancia crucial de adoptar una estrategia integral con un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género en la formulación de una respuesta al problema de la violencia en el lugar de trabajo.

Hasta la fecha, muchas de las iniciativas jurídicas y de políticas en materia de violencia y acoso se han concentrado en la legislación y las medidas correctivas, antes que en los marcos preventivos. Aunque las disposiciones jurídicas de carácter punitivo, restaurativo y compensatorio constituyen un elemento importante de un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género y, por lo tanto, no pueden soslayarse, la prevención como estrategia permite a los actores del mundo del trabajo prestar la debida atención a los problemas estructurales más profundos. Un marco de SST aborda la violencia y el acoso en el trabajo desde una perspectiva mucho más amplia, al propugnar la adopción de medidas preventivas antes de que surjan manifestaciones específicas de violencia y acoso en el lugar de trabajo. Además, la legislación sobre el entorno de trabajo también suele ayudar a tratar aspectos colaterales que coadyuvan a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, como el tiempo de trabajo, los despidos, los salarios y la inseguridad del empleo. Un marco de SST también tiene la ventaja de facilitar el diálogo social y los mecanismos de participación, instrumentos capaces de movilizar a todos los actores del mundo del trabajo hacia un objetivo común.

No existe un planteamiento universal para el problema de la violencia y la explotación en el mundo del trabajo, y la respuesta válida para un caso específico puede requerir una evaluación del contexto. Las experiencias de los países ponen de relieve la importancia y las ventajas de recopilar datos exhaustivos sobre la violencia y el acoso, por cuanto esta información ayuda a las autoridades públicas y a los interlocutores sociales a observar la evolución del fenómeno y a seguir de cerca, evaluar y mejorar las respuestas jurídicas o de política adecuadas cuando sea necesario.

Incluso en los países que disponen de un sólido marco jurídico sobre la violencia y el acoso en el ámbito de trabajo y han implementado completas orientaciones y herramientas al respecto, las organizaciones a veces tropiezan con dificultades que les impiden utilizar eficazmente esos instrumentos y concebir soluciones adecuadas a sus retos específicos en materia de violencia y acoso. Los escollos se deben a diversos factores, desde la falta de recursos hasta procesos de trabajo paralelos que exigen recursos excesivos. Por consiguiente, cada vez es más vital proporcionar información minuciosa y adaptada, junto con servicios individualizados de apoyo y consulta para empleadores y trabajadores. Además, ante la continua evolución de las condiciones de trabajo y la aparición de nuevos riesgos psicosociales, las respuestas jurídicas y de políticas exigen un seguimiento y una evaluación continuos, así como mejoras y adaptaciones que den cabida a los elementos novedosos.

► Introducción general

El presente informe plantea cómo abordar y prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a través de los marcos de seguridad y salud en el trabajo (SST). El objetivo es ofrecer una perspectiva integral y promover una mayor sensibilización sobre la necesidad de combatir la violencia y el acoso con los instrumentos de SST, aportando a los Estados Miembros de la OIT y a los interlocutores sociales evidencia empírica sobre la importancia de la prevención, una de las estrategias clave para velar por un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

La prevención de la violencia y el acoso a través de los marcos de SST es un tema poco estudiado hasta la fecha desde el punto de vista de la interconexión entre las políticas y la práctica; en particular, no se ha prestado suficiente atención a la utilidad de las orientaciones y herramientas para facilitar la viabilidad de las intervenciones de SST en el lugar de trabajo o en las empresas. En consecuencia, el segundo objetivo de este informe es proporcionar a todos los actores del mundo del trabajo, incluidos los interlocutores sociales, un análisis de la función instrumental de las orientaciones y herramientas con miras al cumplimiento de los compromisos y objetivos de política dirigidos a prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El tercer objetivo del informe es investigar, en el caso específico de siete países, la interacción y complementariedad de la legislación sobre SST con las técnicas regulatorias de carácter indicativo (como orientaciones, herramientas y sensibilización) para combatir y prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El informe se divide en cuatro capítulos. En el capítulo 1 se aboga por la prevención a través de la SST y se expone el enfoque analítico general del informe. Asimismo, se esboza el enfoque regulatorio general para abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo a través de la SST.

En el capítulo 2 se analiza el ordenamiento jurídico de varios países, atendiendo al alcance y el contenido de la legislación sobre SST por lo que respecta a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. También se pasa revista a los convenios colectivos de una selección de países con el fin de estudiar el alcance de las cláusulas de violencia y acoso.

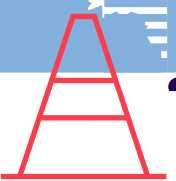
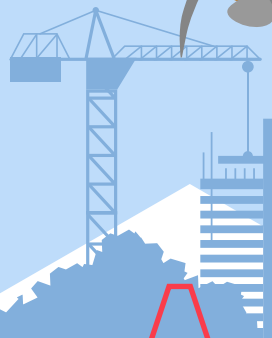
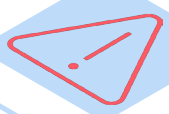
En el capítulo 3 se amplía el examen del marco jurídico analizando la utilidad de las técnicas regulatorias de carácter indicativo, como los instrumentos no vinculantes y las medidas de aplicación, en la integración de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. A fin de contextualizar el análisis, se estudia en detalle una muestra de orientaciones y herramientas elaboradas por Gobiernos, examinando la tipología de esos instrumentos indicativos, su contenido y los métodos con que se han elaborado en distintos países.

El capítulo 4 es un análisis pormenorizado de la interacción entre la legislación y las orientaciones y herramientas adoptadas a nivel nacional. A partir de estudios relativos a Bangladesh, Barbados, Dinamarca, El Salvador, España, Georgia y Túnez, se examina cada uno de los siete contextos nacionales en cuanto a la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo a través de la SST, tratando de responder a la pregunta de si la adopción de medidas jurídicamente no vinculantes o técnicas regulatorias de carácter indicativo (orientaciones, herramientas, sensibilización) ha contribuido a la composición del marco de SST en relación con la violencia y el acoso.

Por último, el informe concluye con una serie de recomendaciones orientadas a la formulación de políticas y propuestas para futuras investigaciones.



Entorno de trabajo libre de violencia y acoso



▶ 1

Definición de los parámetros de violencia y acoso según los enfoques sistémicos de la seguridad y salud en el trabajo



SST

La legislación sobre SST, entendida como un marco regulatorio más amplio para la prevención de riesgos laborales, representa una de las vías para abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

► Ideas fundamentales

- La primera encuesta mundial de la OIT sobre experiencias de violencia y acoso en el trabajo confirma que se trata de un fenómeno generalizado en el mundo. Nada menos que una de cada cinco personas ocupadas lo ha sufrido alguna vez durante su vida laboral.
- El Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019, de la OIT conceden importancia no solo a la regulación jurídica de ese fenómeno en el mundo del trabajo, sino también al enfoque preventivo, por lo cual esbozan los principios fundamentales y el requisito explícito de la prevención a través de la seguridad y salud en el trabajo (SST).
- La legislación sobre SST, entendida como un marco regulatorio más amplio para la prevención de riesgos laborales, representa una de las vías para abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Reúne las condiciones para atajar las causas profundas de la violencia y el acoso, ofrece respuestas estructurales y sistemáticas al problema, y tiene la capacidad de movilizar a los actores del mundo del trabajo en aras de un objetivo común: erradicar la violencia y acoso en los lugares de trabajo.
- La violencia y el acoso en el trabajo se conjugan con los riesgos psicosociales en una relación de interdependencia. Es decir, diversos factores individuales, sociales y organizativos pueden inducir situaciones de violencia y acoso, pero la evidencia empírica indica que existe un círculo vicioso en el que los riesgos psicosociales actúan como causa coadyuvante de violencia y acoso, y viceversa. Las personas que trabajan en un entorno estresante están muy expuestas al acoso laboral, del mismo modo que quienes sufren acoso suelen padecer estrés.
- La violencia y el acoso suelen coexistir con la discriminación. En la mayoría de los lugares de trabajo del mundo están prohibidas las formas ostensibles de discriminación. Sin embargo, esta última se manifiesta de forma más sutil, encubierta e inconsciente, sobre todo a través de la violencia y el acoso, dado que este fenómeno no está (o no siempre está) estrictamente regulado como una práctica discriminatoria. Esta realidad señala la importancia de adoptar un enfoque colectivo y de amplia base para hacer frente a la violencia y el acoso.
- La violencia y el acoso en el mundo del trabajo son objeto de un amplio corpus legislativo y de políticas que hacen recaer sobre los empleadores la carga principal de la prevención. La aplicación de estos instrumentos exige más información práctica, herramientas, sensibilización y formación para lograr un cambio real en las empresas contra la violencia y el acoso.

► 1.1. Introducción

La Conferencia Internacional del Trabajo en su 110.^a reunión, celebrada en junio de 2022, decidió modificar la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, para incluir «un entorno de trabajo seguro y saludable» como principio y derecho fundamental en el trabajo y modificar, en consecuencia, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, y el Pacto Mundial para el Empleo, de 2009. Ya antes, en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, de 2019, se había reconocido que las condiciones de trabajo seguras y saludables eran fundamentales para el trabajo decente, y

ese mismo año se habían adoptado el Convenio (número 190) y la Recomendación (número 206) sobre la violencia y el acoso. En el Convenio número 190 se reconoce específicamente el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso y se establece la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho (véanse las definiciones pertinentes en el recuadro 1.1). En virtud de ese instrumento, los Estados Miembros de la OIT y los interlocutores sociales se comprometieron a combatir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo como una prioridad clave.

► Recuadro 1.1. Definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo

El Convenio (número 190) y la Recomendación (número 206) sobre la violencia y el acoso, 2019, de la OIT constituyen la primera norma internacional del trabajo que proporciona un marco común para prevenir, reparar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. También es el primer instrumento internacional que se refiere a la violencia y el acoso como un único concepto compuesto. De conformidad con el artículo 1, 1), a) del Convenio, «la expresión ‘violencia y acoso’ en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género».

Este enfoque abarca los términos empleados por diferentes legislaciones, al tiempo que admite la flexibilidad necesaria para englobar diversas manifestaciones de violencia y acoso, incluidas las nuevas que surjan con el tiempo. La definición que figura en el artículo 1, 1), a) no incluye la intencionalidad como uno de los elementos constitutivos, sino que se centra en la inaceptabilidad de las conductas, prácticas o amenazas, y en sus efectos sobre las víctimas. La falta absoluta de referencias a los responsables de los comportamientos y prácticas inaceptables en el propio texto del artículo 1 refuerza la finalidad de los instrumentos, que es prohibir toda forma de violencia y acoso en el mundo del trabajo, independientemente de su origen, ya sea: i) por o contra los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador (vertical); ii) dirigida hacia los propios compañeros (horizontal); o iii) que implique a terceros, como clientes, pacientes, pasajeros o clientes.

El Convenio número 190 propone un concepto único que abarca la violencia y el acoso, pero tiene en cuenta la diversidad de sistemas jurídicos y enfoques regulatorios nacionales, de modo que permite a los Estados optar por un concepto único o por conceptos separados en las definiciones recogidas en la legislación nacional (artículo 1.2), siempre que se respeten todos los elementos de la definición prevista en el Convenio. Esta disposición está directamente relacionada con la obligación dimanante del Convenio de adoptar una legislación que «defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo» (artículo 7).

Fuente: Adaptado a partir de OIT 2021b.

En 2022, la OIT elaboró una primera encuesta mundial sobre experiencias de violencia y acoso en el trabajo (OIT 2023a). En el correspondiente informe se constata que la violencia y el acoso en el trabajo son un fenómeno generalizado, persistente y recurrente en todo el mundo, y que más de una de cada cinco personas ocupadas lo ha sufrido durante su vida laboral. La violencia y el acoso psicológicos son la modalidad más común. El riesgo se acentúa en determinados grupos, como los jóvenes, las trabajadoras migrantes, las mujeres asalariadas (más que las trabajadoras independientes) y las personas que han sufrido algún tipo de discriminación. Además, las mujeres están mucho más expuestas que los hombres al acoso y la violencia sexual en el trabajo. El estudio puso también de manifiesto que, en el mundo, solo la mitad de las víctimas habían comunicado sus experiencias a otra persona, aduciendo como motivos el considerarlo una «pérdida de tiempo» y el «miedo por su reputación».

►► Prevenir y gestionar la violencia y el acoso y sus riesgos psicosociales asociados será fundamental en el futuro del trabajo.

Otros estudios comparativos entre países ponen de relieve la complejidad de los factores que influyen en la violencia y el acoso en el trabajo, así como los elevados costos que este fenómeno entraña, y que recaen no solo sobre las víctimas, sino también sobre los empleadores y la sociedad en su conjunto (véase más información en la sección 1.8). La violencia y el acoso se asocian con reacciones individuales de malestar psicológico como el estrés, la ansiedad, la depresión y el agotamiento¹ y con un peor estado de salud física², pero también pueden repercutir en la organización

al afectar a los niveles de absentismo, rotación y productividad, así como al rendimiento colectivo³. En un estudio de empresas de Myanmar se estimó que la ausencia, la distracción, el cansancio o malestar en el trabajo debidos al acoso sexual o a la intimidación se traducían en una pérdida anual de productividad laboral del 14 por ciento (CFI y DaNa Facility 2019). Según otro estudio, realizado en Australia, en 2018 el acoso sexual en el lugar de trabajo suponía un costo de 2 600 millones de dólares de los Estados Unidos en pérdidas de productividad y de 600 millones de dólares en otros conceptos, como pérdidas de eficiencia y gastos judiciales y sanitarios (Deloitte 2019).

Los citados hallazgos empíricos deben entenderse en el contexto de la evolución del marco actual de SST. Algunos expertos auguran que, «en los futuros escenarios laborales, los riesgos psicosociales estarán más generalizados que los riesgos tradicionales para la seguridad y salud en el trabajo, desencadenando profundos efectos en la salud mental y física» (Schulte 2020)⁴. Según se apunta en una reciente revisión bibliográfica, además de los conocidos riesgos físicos, ergonómicos, químicos, radiológicos, biológicos, ambientales y de otro tipo, «muchos de los factores determinantes del bienestar de los trabajadores son y serán previsiblemente de naturaleza psicosocial y guardarán relación con la calidad y la disponibilidad del trabajo», así como con las nuevas modalidades contractuales, el envejecimiento de la población ocupada, la intensificación del trabajo, la vigilancia digital y la falta de conciliación del trabajo con la vida privada (Schulte *et al.* 2020). La prevención y la gestión de la violencia y el acoso y sus riesgos psicosociales asociados serán fundamentales en el futuro del trabajo.

La situación descrita pone de relieve la importancia de la legislación, las instituciones y los sistemas de gestión de la SST, que pueden contribuir a prevenir eficazmente las causas laborales de los trastornos físicos y mentales.

1 Véanse, por ejemplo, Verkuil, Atasayi y Molendijk (2015) y Mikkelsen *et al.* (2020).

2 Véase, por ejemplo, Nielsen, Notelaers y Einarsen (2014) y Xu *et al.* (2019).

3 Véase una revisión bibliográfica de las publicaciones sobre este tema en Hoel, Cooper y Einarsen (2020).

4 Respecto de los peligros o riesgos psicosociales, véase el recuadro 1.2.

► 1.2. Orientación de las intervenciones jurídicas: enfoques integrales y fragmentarios

Existe consenso en que la violencia y la salud en el lugar de trabajo perjudican por igual a empleadores y trabajadores y, por lo tanto, exigen un enfoque integral y multidisciplinar en las políticas y en la práctica⁵. El nutrido corpus de conocimientos y datos recientes, aportados por académicos, expertos y profesionales de campos como el comportamiento organizacional y la psicología, ayuda a comprender mejor la violencia y el acoso y alimenta el diálogo entre empleadores, trabajadores y Gobiernos en aras de un mundo del trabajo libre de esta lacra. Las respuestas jurídicas y de políticas son determinantes para combatir y prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Aunque las disposiciones jurídicas no son sino uno de los muchos elementos de una respuesta global a este fenómeno complejo, pueden contribuir a crear unas condiciones de trabajo respetuosas con la dignidad humana. Prueba de ello es que se han adoptado instrumentos legislativos y políticas de este tipo en todas las regiones. Los países tratan de combatir el maltrato psicológico, la violencia y el acoso en el trabajo mediante textos legislativos, políticas e instrumentos indicativos.

El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) expresa el consenso internacional sobre la importancia de la SST en la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Propone una intervención jurídica integral para hacer frente a este tipo de situaciones, de modo que la prevención de la violencia y el acoso sea uno de los objetivos de política.

En el artículo 7 del Convenio se describe la finalidad de las medidas legislativas como respuesta a este complejo fenómeno: «Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género». El artículo 12 también

estipula que sus disposiciones «deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario».

La legislación, al afirmar que la violencia y el acoso representan un riesgo laboral preocupante que requiere intervención pública, desempeña indudablemente una función simbólica y pedagógica (entre otras) que legitima y fundamenta la acción en el mundo del trabajo⁶. Sin embargo, en determinados contextos pueden plantearse diversos interrogantes. ¿Qué diseño o enfoque regulatorio es el óptimo para prevenir la violencia y el acoso y ofrecer vías de recurso y reparación a las víctimas? ¿Qué instrumentos regulatorios resultan más eficaces, los prescriptivos o los indicativos? ¿Son suficientes las dimensiones física y mental de la salud para completar el marco jurídico destinado a combatir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo? La reflexión académica indaga de forma más explícita la cuestión de si el reconocimiento del derecho específico a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso es esencial para abordar este fenómeno⁷. El deber general de velar por la salud de los trabajadores, previsto en la legislación sobre SST, ¿puede proporcionar una disposición/ estructura jurídica válida para prevenir la violencia y el acoso en el trabajo?

La evaluación de la eficacia de los enfoques jurídicos es un ejercicio contextual. En efecto, cuando se trata de determinar el modelo regulatorio (instrumento jurídico o política) óptimo en materia de violencia y acoso, es preciso sopesar meticulosamente todos los factores pertinentes y evaluar el contenido de una determinada intervención regulatoria en cada caso concreto, teniendo en cuenta

5 Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), art. 4.

6 Esta función se suma a otras de carácter más general, pero asimismo importantes de la legislación, como la de establecer los derechos, responsabilidades y protecciones de empleadores y empleados (Cox y Lippel 2020).

7 Véase Einarsen *et al.* (2020); véase también Lerouge (2017b). En efecto, puede llegar a cuestionarse la relación entre el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso (tal como se estipula en el preámbulo del Convenio núm. 190) y el marco de la SST. Aquí se sugiere que ese derecho está indisolublemente unido al derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, que está a su vez reconocido como uno de los derechos fundamentales en el trabajo.

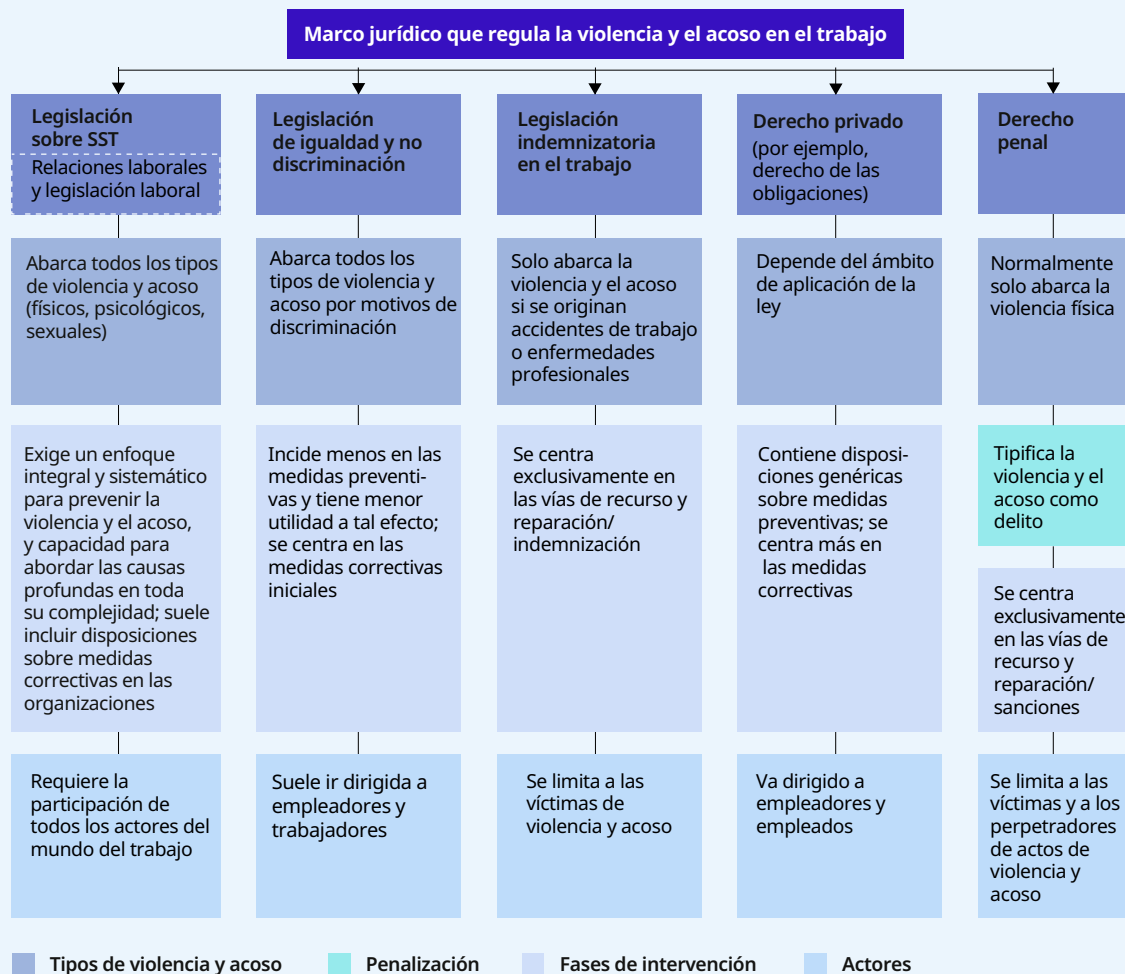
sus consecuencias para los actores del mundo del trabajo. Ello es así porque la finalidad específica de las instancias reguladoras y el enfoque elegido afectan en gran medida a la eficacia de las intervenciones. Lo mismo cabe decir de la elección de la técnica regulatoria —prescriptiva o indicativa—, un ámbito que apenas ha sido objeto de análisis empíricos. Algunos autores sostienen que los criterios aplicados para determinar la adecuación de una técnica prescriptiva o indicativa dependen del contexto nacional y organizacional (Iavicoli *et al.* 2014). Por lo tanto, hay consenso en que la investigación empírica es esencial para comprender la funcionalidad y la eficacia de las intervenciones jurídicas y de políticas.

En el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT se reconoce la importancia crucial de adoptar una estrategia integral para combatir la violencia en el lugar de trabajo,

promoviendo un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género al formular una respuesta. Esto significa que, en lugar de proponer una única solución (o incluso una única visión), es preciso identificar, analizar y abordar todo un conjunto de causas de la violencia y el acoso. Sin embargo, aunque se adoptan numerosas iniciativas jurídicas para regular las diversas facetas de la violencia y el acoso, una preocupación frecuente es que la multiplicidad de instrumentos puede crear un panorama regulatorio inextricable no solo para las víctimas de violencia y acoso, sino también para los empleadores que deben implantar las medidas en el lugar de trabajo (Cox y Lippel 2020).

Se ha señalado que la complejidad regulatoria de la violencia y el acoso (cuando atañe a diversos ámbitos del derecho) puede resultar problemática desde la perspectiva de los empleadores, de los

► Gráfico 1.1. Aplicabilidad de diversas intervenciones jurídicas y políticas para abordar el fenómeno de la violencia y el acoso en el trabajo



Fuente: Recopilación de la OIT.

trabajadores y de las personas que son objeto de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Por ejemplo, se ha observado que «[l]os empleadores, independientemente de su tamaño o sector, pueden encontrar grandes escollos al tratar de desarrollar sistemas, estrategias y métodos de trabajo que reduzcan la exposición de sus trabajadores a riesgos psicosociales» (Parlamento de Australia 2012, párr. 5.9). Del mismo modo, los trabajadores afirman sentir «confusión acerca de los derechos y las vías de recurso y reparación que tienen a su alcance para presentar quejas o denuncias por acoso, ya sea internamente ante sus empleadores o externamente en el farragoso entramado de marcos [jurídicos]» (párr. 5.10). En efecto, la consecuencia de disponer de un conjunto de instrumentos legislativos, y en algunos casos de políticas, sobre la cuestión de los riesgos psicosociales —y de la violencia y el acoso en

particular— es que son los empleadores quienes aplican las medidas preventivas, toda vez que les incumbe una obligación general de prevención (gráfico 1.1).

La consecuencia del laberinto de instrumentos regulatorios (civiles y penales, relativos a la SST, antidiscriminatorios e indemnizatorios, entre otros) es que se necesita más información práctica para comprender mejor la interacción entre los distintos regímenes jurídicos e instituciones. Al mismo tiempo, se requiere un esfuerzo para integrar mejor los marcos jurídicos y lograr mayor coherencia en su aplicación. El Convenio núm. 190 pone de relieve la importancia de la orientación, las herramientas, la sensibilización y la formación para aplicar sus disposiciones. Así pues, las medidas de aplicación forman parte de las expresiones jurídicas del enfoque integrado que se analizará en detalle en los capítulos 3 y 4.

► 1.3 Más vale prevenir que curar: estrategia preventiva basada en la legislación sobre SST

¿Cuáles son los beneficios y los posibles escollos de la incorporación de la violencia y el acoso en el marco de la SST? ¿Cuál es la función de los marcos de SST en la prevención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo? ¿Cuál es el diseño óptimo de las intervenciones relacionadas con la violencia y el acoso en el marco jurídico de la SST? ¿Es posible abordar eficazmente la violencia y el acoso mediante su integración en la legislación sobre SST? ¿Cómo se enmarcarían esas cuestiones desde la perspectiva de la SST? ¿O acaso se requieren herramientas y orientaciones específicas para dar viabilidad práctica a las intervenciones jurídicas de prevención y gestión de la violencia y el acoso?

Es importante situar el debate en el marco del Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019⁸. El artículo 4 del convenio estipula las medidas que todo Estado Miembro debe adoptar para respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Esas medidas deben reflejar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de

género. El artículo dispone que este enfoque, además de prohibir legalmente la violencia y el acoso, deberá:

- velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- adoptar una estrategia integral para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- prever sanciones;
- desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
- garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluso a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

8 En mayo de 2023, el Convenio núm. 190 de la OIT había obtenido 27 ratificaciones, lo que indica un compromiso y un interés considerables, tratándose de un convenio tan reciente (adoptado en 2019).

El artículo 9 del Convenio especifica las medidas preventivas apropiadas. Dispone que cada Estado ratificante:

deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;

b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;

c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y

d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

Además, en los párrafos 7 y 8 de la Recomendación núm. 206 se detallan las particularidades de las medidas estipuladas en el Convenio:

7. Los Miembros deberían especificar en la legislación, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 9, a), del Convenio, y dicha política debería:

a) afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados;

b) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles;

c) definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador;

d) contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación;

e) prever que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan;

f) definir el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, como se establece en el artículo 10, c), del Convenio, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos, y

g) incluir medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.

8. En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se menciona en el artículo 9, c), del Convenio se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales.

El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 conexas de la OIT conceden importancia no solo a la regulación jurídica de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, sino también al enfoque preventivo. En los artículos 4 y 5 del convenio se esbozan los principios preventivos básicos, mientras que el artículo 9 estipula requisitos explícitos en materia de prevención. Se aportan elementos que deben tenerse en cuenta al proponer intervenciones jurídicas a través de la legislación sobre SST. Además, se hace hincapié en la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en ese proceso. Se trata de un avance significativo en la regulación de este asunto, tanto a escala internacional como nacional.

En el ámbito internacional, la regulación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es escasa, a pesar de que la salud está reconocida como derecho humano⁹. En cambio, algunos aspectos de la violencia y el acoso, a menudo incluidos en el concepto de «protección», se han contemplado en diversos tratados que protegen los derechos y libertades de las personas. Por ejemplo, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de Sus Familiares dispone que los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán derecho «a la protección efectiva del Estado contra toda violencia, daño corporal, amenaza o intimidación por parte de funcionarios públicos o de particulares, grupos o instituciones» (artículo 16, 2)).

9 Asamblea General de las Naciones Unidas, «Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales» (1966), art. 12.

En cambio, muchos instrumentos de la OIT se refieren implícita y/o explícitamente a la violencia y el acoso, a veces desde la perspectiva de la protección colectiva. El Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), uno de los instrumentos de la OIT que tratan la cuestión de forma explícita, y el único que se refiere al hostigamiento sexual, dispone que los trabajadores pertenecientes a pueblos indígenas deben gozar de protección contra ese tipo de acoso (art. 20, 3), d))¹⁰. Sin embargo, solo las normas de la OIT sobre SST han promovido un enfoque preventivo integral, que incluye la prevención de tensiones físicas o mentales provocadas por las condiciones de trabajo y perjudiciales para la salud. En el ámbito nacional, la regulación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo ha tendido a centrarse más en la prohibición de este tipo de abusos que en su prevención¹¹. Por lo tanto, el Convenio núm. 190 de la OIT constituye una ruptura con la postura tradicional respecto de la violencia y el acoso y, como se verá a lo largo de este informe, aboga por un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género al abordar el fenómeno.

La comunidad académica y de expertos también ha observado que, hasta la fecha, apenas se ha prestado atención a los marcos jurídicos de *prevención* de la violencia y el acoso, en contraste con la profusión de medidas y disposiciones legislativas de carácter correctivo (Lerouge 2017b, 395). Según algunos autores, los enfoques jurídicos orientados a la prevención de la violencia y el acoso pueden analizarse en función de i) la capacidad de la legislación para abordar las causas profundas de la violencia y el acoso; ii) la integración de la prevención de la violencia y el acoso en una legislación más genérica sobre la prevención de riesgos en el lugar de trabajo, y iii) la capacidad del instrumento para movilizar a una «amplia variedad de actores con el fin de aplicar, supervisar y hacer cumplir la legislación» (Cox y Lippel 2020). Estos factores proporcionan un marco analítico útil para comprender no solo la función de los diversos ámbitos de la legislación y la política, sino también la posibilidad de abordar la violencia y el acoso en el trabajo de forma mucho más amplia en el marco de la SST, estableciendo una base para adoptar medidas preventivas antes de que se hayan manifestado tipos

específicos de violencia y acoso. Además, proporcionan una estructura que puede vertebrar futuras investigaciones sobre un enfoque integrado de la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Como el Convenio núm. 190 de la OIT subraya la necesidad de adoptar un enfoque preventivo de la violencia y el acoso, es importante, ante todo, abordar los factores de los riesgos psicosociales en el trabajo (recuadro 1.2). La evidencia empírica y los conocimientos existentes indican que la violencia y el acoso guardan una relación bidireccional con los riesgos psicosociales:

Aunque el acoso puede ser inducido por una serie de factores individuales, sociales y organizacionales, muchos estudios revelan un círculo vicioso de riesgos psicosociales que conducen al acoso y seguidamente de nuevo a riesgos psicosociales. Las personas que trabajan en un entorno estresante tienen muchas probabilidades de sufrir acoso en el lugar de trabajo y/o las personas que lo sufren tienen muchas probabilidades de informar de que sufren estrés (OIT 2020, 14).

El Convenio núm. 190 de la OIT constituye una ruptura con la postura tradicional respecto de la violencia y el acoso y aboga por un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género al abordar el fenómeno.

Las investigaciones sobre el sector de la confección realizadas en el marco del programa Better Work, dirigido por la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI), indican que la falta de sensibilización de las organizaciones y del personal directivo con respecto a la dinámica del lugar de trabajo, al igual que la inadecuación de los incentivos y estructuras salariales, se asocia con una mayor incidencia de acoso sexual (Better Work 2019)¹². A la luz de la evidencia empírica disponible,

¹⁰ Véase un completo análisis de las iniciativas internacionales y regionales en OIT (2018b).

¹¹ Cobb (2017) examina con detalle diversos ejemplos de países.

¹² También se ha constatado la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes: es más probable que se produzca acoso sexual cuando los trabajadores tienen restringida su libertad de movimientos.

y dada la interrelación existente entre las distintas dimensiones del entorno psicosocial del trabajo (como la organización del trabajo, las estrategias de gestión, el diseño del trabajo y la estabilidad laboral) y los riesgos psicosociales y, en particular,

la violencia y el acoso en el lugar de trabajo¹³, cabe predecir que la violencia y el acoso seguirán siendo un problema en el mundo del trabajo mientras no se aborden sus causas subyacentes¹⁴.

► Recuadro 1.2. El concepto de riesgos psicosociales

Los factores psicosociales en el trabajo comprenden las «interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de organización y capacidades del trabajador, necesidades, cultura, consideraciones personales fuera del trabajo que a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, y el rendimiento laboral y la satisfacción en el trabajo» (OIT 1984, 5). Se dice que esta definición engloba la interrelación dinámica entre el entorno o medio ambiente de trabajo (o las condiciones de trabajo en general) y elementos subjetivos como las capacidades mentales y de salud del individuo. Como ya se ha señalado, cualquier aspecto del diseño o la gestión del trabajo que acreciente el riesgo de estrés laboral puede entenderse como un riesgo psicosocial. Cabe distinguir los siguientes factores psicosociales:

- contenido del trabajo/diseño de las tareas (falta de variedad en el trabajo; infrautilización de las competencias o falta de competencias adecuadas para el trabajo);
- carga y ritmo de trabajo (horarios prolongados o socialmente inadecuados; trabajo por turnos; horarios inflexibles);
- control de las tareas (falta de control sobre el diseño de las tareas o sobre la carga de trabajo; escasa participación en las decisiones relativas al propio trabajo);
- entorno y equipo (equipo y recursos inseguros; malas condiciones físicas de trabajo, como mala iluminación, ruido excesivo o irritante, deficiencias ergonómicas);
- cultura organizacional (objetivos organizacionales poco claros; comunicación deficiente; cultura que permite la discriminación o el abuso);
- relaciones interpersonales en el trabajo (aislamiento social o físico; falta de apoyo de supervisores o compañeros; supervisión autoritaria y dejación de responsabilidades del personal directivo; violencia, acoso o intimidación; discriminación y exclusión);
- funciones en la organización (funciones del puesto poco claras dentro de la organización o el equipo);
- desarrollo profesional (promoción insuficiente o excesiva; falta de estabilidad laboral; escasa inversión en desarrollo; procedimientos punitivos en caso de ausencia por enfermedad y en la gestión del rendimiento), e
- interrelación hogar-trabajo (incompatibilidad entre las exigencias laborales y las del hogar; estar fuera de casa por trabajo).

Fuente: OIT 1984, 1995.

¹³ Entre los riesgos psicosociales clave e interconectados que producen estrés laboral, o que están directamente relacionados con situaciones de violencia y acoso, o que son en sí mismos expresiones de acoso, se encuentran los siguientes: las exigencias del trabajo, el control de las tareas, el diseño de las tareas, la claridad de las funciones, las relaciones en el lugar de trabajo, los estilos de liderazgo, la justicia organizacional, la gestión del cambio organizacional y el entorno de trabajo físico. Puede consultarse un examen detallado de cada uno de estos factores en OIT (2020, 14 y siguientes).

¹⁴ Estas causas subyacentes engloban factores de nivel organizacional, como una organización inadecuada del trabajo, factores relacionados con tareas específicas (por ejemplo, trabajar en solitario o estar en constante interacción con terceros) y condiciones de trabajo que provocan altos niveles de estrés. En OSHwiki (2012) se explican los complejos factores de carácter individual, social y organizacional, especialmente estos últimos.

En este sentido, como se expondrá a lo largo de este informe, las intervenciones jurídicas en el ámbito de la prevención se dirigen (entre otras cosas) a abordar los factores de tipo estructural e institucional— que se han identificado como antecedentes de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. El marco de la SST parece ser el marco preventivo por excelencia, entendido como base para una legislación más amplia sobre prevención de riesgos laborales que representa el punto de partida más directo y privilegiado para combatir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo¹⁵. Abordar este fenómeno atendiendo a los riesgos psicosociales significaría «avanzar en el futuro hacia una prevención más colectiva, centrada en las modalidades de trabajo, y ampliar el ámbito de la seguridad y salud al conjunto del ‘entorno de trabajo’, incluidos todos los factores conexos»¹⁶.

Así pues, la adopción de un enfoque de SST consiste en sustituir los modelos basados en actuaciones individuales (como el tratamiento de una incidencia específica de violencia y acoso) por un mecanismo sistémico y colectivo. Algunos expertos aducen que, en efecto, un «régimen regulatorio que se limite a abordar la intimidación y el acoso psicológico en el lugar de trabajo, sin tener en cuenta los factores de riesgo psicosocial en un sentido más amplio, será menos eficaz, al no crear incentivos para que las partes en el lugar de trabajo y los servicios de inspección analicen los determinantes previos de la intimidación y del acoso psicológico en el lugar de trabajo» (Lippel y Cox 2021). Las normas internacionales del trabajo sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo también promueven un enfoque sistémico y estructural. El párrafo 8 de la Recomendación núm. 206 estipula lo siguiente:

En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se menciona en el artículo 9, c), del Convenio se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:

a) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda;

b) impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y

c) se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.

La Recomendación núm. 206, en particular, dispone que, al concebir la prevención y la protección, «[l]os Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, tales como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio» (párr. 9)¹⁷. En consecuencia, el deber de preservar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos obliga al empleador a integrar la violencia y el acoso y los riesgos psicosociales asociados en la gestión de la SST. Esto es así porque una de las formas más directas de abordar las causas profundas de la violencia y el acoso en el trabajo es mediante un enfoque sistemático de la gestión de los riesgos psicosociales en el marco jurídico de la SST.

Varios países han adoptado un enfoque preventivo, cuyos ejemplos (incluida la gestión sistemática de los riesgos en los marcos jurídicos) se examinarán con mayor detalle más adelante en este informe. En concreto, algunos países han incluido en su legislación disposiciones que regulan aspectos como el entorno psicosocial de trabajo para exigir a los empleadores que evalúen los riesgos psicosociales de trabajar en solitario, que limiten las horas de trabajo nocturno cuando este conlleva tensión mental, y que regulen la cooperación entre trabajadores, la organización, ordenación y gestión del trabajo, las horas de trabajo, los sistemas de remuneración, la tecnología, etc., de forma que los empleados no estén expuestos a tensiones físicas o mentales nocivas¹⁸.

Cabe esgrimir también otras consideraciones que justifican la prevención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo mediante enfoques sistemáticos de la SST. En primer lugar, al abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a través de

15 Véanse, en particular, el Convenio núm. 190, arts. 11 y 12, y la Recomendación núm. 206, párr. 6.

16 Lerouge (2017a, 17); véase también D’Cruz, Noronha y Mendonca (2021). Véase un análisis de esta cuestión desde una perspectiva mundial en OIT (2016).

17 Véase también, en el capítulo 2, el análisis de los convenios colectivos sobre violencia y acoso en sectores específicos.

18 Noruega, Ley sobre el Entorno de Trabajo, 2005. Se sigue un enfoque similar en los marcos jurídicos de SST de Dinamarca y Türkiye (véanse los capítulos 2 y 4 del presente informe).

sistemas de gestión de la SST, se incorporan principios y métodos de gestión de la SST, así como mecanismos de supervisión. Los sistemas de gestión de la SST se basan en un conjunto ordenado de derechos, responsabilidades y obligaciones bien definidos, que se combina con el diálogo social y la cooperación. De conformidad con los principios de la SST, el deber general del empleador de adoptar las medidas necesarias para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores se complementa con las responsabilidades de los trabajadores de velar razonablemente por su propia seguridad y salud y la de otras personas, y de colaborar con la organización en la consecución de los objetivos de protección de la seguridad y salud en el lugar de trabajo. Este enfoque también permitirá desplegar mecanismos de supervisión, es decir, inspectores de trabajo que hagan un seguimiento para controlar la aplicación de la legislación en el lugar de trabajo.

Ahora bien, la legislación sobre SST de muchos países sigue concibiendo la seguridad y salud en el trabajo principalmente en su dimensión de seguridad física. Sin embargo, esta situación puede cambiar con la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT y con su declaración de que el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) se consideran convenios fundamentales (OIT 2022a), en virtud de los cuales la salud en relación con el trabajo incluye los aspectos físicos y mentales¹⁹. En la evolución de las legislaciones nacionales se observa también una creciente preocupación de los países por la salud laboral en sus dimensiones física, mental y social (véase el capítulo 2). Además, hay cada vez un corpus más amplio de conocimientos y mayor sensibilización sobre la relación entre las condiciones de seguridad en el trabajo y los riesgos psicosociales (Velázquez 2017, 38-39).

► 1.4. Marco preventivo previsto por la legislación sobre SST

El principio de prevención sustenta la legislación laboral moderna y, en un sentido más amplio, las normas internacionales del trabajo (Héas 2017). Las primeras normas internacionales del trabajo ya pretendían limitar la jornada laboral, regular el trabajo nocturno, establecer una edad mínima y proteger a determinadas categorías de trabajadores. El alcance y el ámbito de aplicación de las disposiciones relativas a la SST ya no se centran en la seguridad de los trabajadores de un sector industrial, sino que prestan más atención a la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, y asimismo han pasado de ocuparse de la protección para abordar la prevención y la evaluación de riesgos (OIT 2006). En efecto, junto al objetivo de garantizar que el trabajo no deteriore el bienestar físico de los individuos, la legislación laboral «ha tenido cada vez más en cuenta los aspectos subjetivos e individuales de la salud, como se pone de manifiesto en las reflexiones sobre los riesgos

psicosociales», un cambio que ha llevado a incidir más en la prevención (Héas 2017, 68). Este cambio es más visible en el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), uno de los convenios fundamentales de la OIT, en virtud del cual se amplía la protección de los trabajadores contra los riesgos profesionales a una preocupación más general por la salud física y mental en relación con el trabajo; así, la salud en el trabajo «abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo» (art. 3).

Esto significa que la función preventiva de la legislación laboral en materia de seguridad y salud se extiende también a los factores relacionados con el bienestar psicosocial. ¿Qué aspectos abarca esa función preventiva?

¹⁹ Algunos instrumentos sobre SST también prevén la protección de los derechos reproductivos (véase el capítulo 2).

Convencionalmente se entiende por prevención el conjunto de medidas y acciones destinadas a evitar o limitar los riesgos, daños y actos perjudiciales eliminando sus causas y medios. Ello incluye la obligación de reducir «el impacto de determinadas condiciones de trabajo en la salud individual para mitigar o eliminar los riesgos psicosociales» (Héas 2017, 67). Muchos marcos jurídicos modernos tienen una función preventiva. Ese es el caso de la legislación laboral y, en particular, de la legislación sobre SST.

Por consiguiente, la SST es la disciplina que se ocupa de la *prevención* de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, así como de la protección y el fomento de la salud de los trabajadores. Su finalidad es mejorar las condiciones y el entorno de trabajo (OIT 1998). La salud en el trabajo, según la definición de la OIT/OMS, debe tener los siguientes objetivos:

promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea (OIT 1998, 23).

Como se verá más detenidamente en el capítulo 2, la legislación laboral y en materia de SST impone a los empleadores una obligación general de prevención que se extiende a los riesgos psicosociales en general y a la violencia y el acoso en particular. Del examen de las legislaciones de las distintas regiones también se desprende que los países diseñan un marco «preventivo» operacional basado en principios más concretos, entre los que figuran los siguientes:

- i. evaluar y evitar los riesgos (riesgos psicosociales, violencia y acoso, etc.);
- ii. minimizar los riesgos/abordar los riesgos en su origen;
- iii. adoptar una política o un programa (preventivo) de violencia y acoso;
- iv. organizar, ordenar y gestionar el trabajo, los horarios, el trabajo nocturno, el trabajo de los trabajadores menores, etc.;
- v. adaptar el trabajo al individuo;
- vi. minimizar el trabajo monótono o repetitivo;
- vii. mejorar constantemente las condiciones de trabajo y adaptar las medidas de protección a las nuevas condiciones, y
- viii. proporcionar información e impartir formación a los trabajadores.

En este contexto, es importante señalar que ha habido otros intentos de distinguir varios niveles de intervención en la gestión de los riesgos psicosociales. Entre otras cosas, se ha propuesto delimitar las fronteras entre las etapas de la prevención, distinguiendo entre intervenciones de nivel primario, secundario y terciario (cuadro 1.1). De acuerdo con esta categorización, la prevención primaria, a veces denominada prevención «organizacional», se entiende como un conjunto de intervenciones que son de naturaleza proactiva y tienen como objetivo evitar que surjan efectos o fenómenos nocivos (Burke 1993; Jain 2018, 242). Las intervenciones secundarias, en cambio, tratan de invertir los efectos nocivos y de reducir los problemas de salud, mientras que las intervenciones terciarias son restauradoras o rehabilitadoras y sirven para reducir los impactos negativos. El objetivo central de la SST es la prevención *primaria* de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en este sentido difiere de otras disciplinas como el derecho laboral o el derecho antidiscriminatorio en relación con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Esto plantea interrogantes respecto de la interacción entre la legislación antidiscriminatoria y la legislación sobre SST, y también, en términos más generales, respecto de la relación entre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y la discriminación, un asunto que se abordará en detalle en la siguiente sección.

► Cuadro 1.1 Niveles de intervención/prevención e interacción de los distintos regímenes jurídicos

Trabajo (empleo)			
Seguridad y salud en el trabajo		Antidiscriminación	
Nivel de prevención	Primario	Secundario	Terciario
Instrumento legislativo/política	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Legislación que combate la violencia y el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Indemnización de los trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Programa de discapacidad de la seguridad social
Empleador/lugar de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Políticas que combaten la violencia y el acoso ▶ Códigos de conducta ▶ Desarrollo de la cultura organizacional ▶ Formación de directivos ▶ Encuesta organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Disposiciones sobre el tratamiento de casos de violencia y acoso ▶ Programas de reincorporación al trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Acuerdos corporativos y programas de postratamiento ▶ Incapacidad de larga duración reconocida por la empresa
Puesto de trabajo/tareas	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Reforma psicosocial del entorno de trabajo ▶ Análisis de riesgos 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Encuesta al personal ▶ Análisis de casos ▶ Formación (por ejemplo, gestión de conflictos) ▶ Mediación en la solución de conflictos 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Programas de recuperación colectiva
Interacción individuo-trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Formación ▶ Información ▶ Programas de fomento de la salud 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Apoyo social ▶ Asesoramiento 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Terapia ▶ Programas de asistencia a los empleados

Nota: La SST abarca también la prevención de nivel terciario, sobre todo en lo que respecta a la rehabilitación y el alojamiento. Estas funciones se atribuyen a los servicios de salud en el trabajo en virtud del Convenio (núm. 161) y la Recomendación (núm. 171) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985. En la práctica estas funciones se han aplicado sobre todo a aspectos de salud física, pero existe una tendencia a incluir cada vez más los aspectos relacionados con la salud mental.

Fuente: Adaptado a partir de Jain (2018, 242) y Murphy y Sauter (2004).

► 1.5. ¿Cuándo constituyen discriminación la violencia y el acoso en el lugar de trabajo?

¿Cuándo se considera que la violencia y el acoso son prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo? Para evitar que se desdibujen los límites que separan la discriminación de la violencia y acoso en el lugar de trabajo, es importante comprender la relación entre ambos conceptos, aunque algunos autores sostienen que, en muchos casos, es difícil responder a la pregunta de «si [la violencia y el acoso] son lo primero y la discriminación lo

segundo, o viceversa» (Lewis, Glambek y Hoel 2020, 364). ¿Qué regímenes jurídicos son aplicables al acoso laboral? ¿Cuándo se aplican las normas de no discriminación a una situación de acoso laboral?

Para empezar, desde la perspectiva de las políticas, es importante tener en cuenta que casi todos los países del mundo prohíben la discriminación, incluso en el lugar de trabajo, al menos por razón

de sexo o género²⁰. Por lo que respecta al mundo del trabajo, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) es uno de los más ratificados (175 ratificaciones). Es razonable concluir que los trabajadores de muchos países están protegidos por instrumentos antidiscriminatorios y de igualdad, inscritos en el ordenamiento jurídico, con un ámbito de aplicación más amplio que la legislación sobre SST que aborda la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Conviene reconocer también que la coexistencia de instrumentos legislativos sobre violencia y acoso con la legislación antidiscriminatoria plantea cuestiones interesantes para aquellos países en los que «el estatus de clase protegida sigue siendo el eje dominante que vertebra las cuestiones jurídicas del acoso y el maltrato de los trabajadores» (Yamada 2020, 642).

Algunos expertos opinan que la legislación antidiscriminatoria (es decir, la protección basada en el estatus) es suficiente para abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, tesis que no ha estado exenta de críticas²¹. Se han aducido dos argumentos. Uno se refiere a la dificultad de demostrar la intencionalidad discriminatoria en los procedimientos judiciales. El otro sugiere que la protección basada únicamente en el estatus será contraria al principio del derecho de todo trabajador a la dignidad en el trabajo (Cox y Lippel 2020). Existe, por supuesto, otra cuestión relacionada con los costos (tiempo y litigios) relacionados con las vías de recurso y reparación disponibles para proteger a las víctimas de violencia y acoso en el lugar de trabajo por motivos de estatus, o por un «motivo protegido», como el sexo, el origen étnico o la discapacidad (véase el recuadro 1.3).

Desde un punto de vista empírico, la *Primera encuesta mundial* de la OIT pone de manifiesto los estrechos vínculos existentes entre violencia/acoso y discriminación²². De hecho, algunos analistas señalan que la violencia y el acoso, al igual que la discriminación, se basan en fundamentos individuales, institucionales y estructurales (Lewis, Glambek y Hoel 2020, 367), y ambos fenómenos no solo coexisten, sino que uno de ellos puede originar el otro, de modo que los trabajadores pueden categorizar su experiencia como violencia y acoso «simplemente porque refutan la idea de que están sufriendo discriminación, convencidos de que la racionalidad instrumental o el interés propio de la organización impedirían que se produjera esa situación discriminatoria»²³. Otro punto planteado sobre la interrelación entre ambos fenómenos, basado en investigaciones empíricas, se refiere al hecho de que los trabajadores pertenecientes a grupos de riesgo de violencia y acoso coinciden con los clasificados como de estatus protegido. Es decir, la violencia y el acoso pueden afectar desproporcionadamente a los grupos protegidos, y la pertenencia a más de un grupo protegido aumenta la probabilidad de sufrir acoso (Berdahl y Moore 2006; Shaw, Chan y McMahon 2012).

20 Según algunas estimaciones, el 85 por ciento de los Estados Miembros de las Naciones Unidas prohíben en sus constituciones la discriminación por razón de sexo o género; véase, por ejemplo, Equality Now (2022).

21 En algunos países, la definición de discriminación incluye la violencia y el acoso, de modo que la legislación antidiscriminatoria también puede abordar la violencia y el acoso. Es el caso de Alemania; véase Friedman y Whitman (2003).

22 Como se documenta en el informe, «[l]as personas que en algún momento de su vida han sufrido discriminación por motivos de género, estado de discapacidad, nacionalidad/etnia, color de la piel y/o religión tenían más probabilidades de haber experimentado violencia y acoso en el trabajo que aquellas que no afrontaron esa discriminación» (OIT 2023a, 8).

23 Lewis, Glambek y Hoel (2020, 368), donde se cita a Fevre, Grainger y Brewer (2010).

► Recuadro 1.3. Lucha contra la violencia y el acoso por razón de género en el marco de la SST¹

Durante buena parte del siglo pasado, la violencia y el acoso por razón de género no se han abordado en el ámbito de la legislación sobre SST². Tradicionalmente, los regímenes de SST se han centrado en los riesgos de lesiones físicas asociados al trabajo masculino, en detrimento de las enfermedades o lesiones crónicas por sobrecarga típicamente asociadas al trabajo femenino. De hecho, la inclusión de la salud mental junto a la salud física en la SST no se ha contemplado hasta muy recientemente, en los últimos decenios³.

A medida que los regímenes de seguridad y salud en el trabajo centrados en aspectos técnicos y médicos evolucionan hacia un modelo biopsicosocial, cobran relevancia los riesgos con una marcada dimensión social, como la violencia y el acoso por razón de género (Flynn *et al.* 2021). Sin embargo, a pesar de que los riesgos psicosociales, incluidos los de violencia y acoso por razón de género, están amparados por las cláusulas de obligaciones generales que constituyen el núcleo de la actual legislación sobre SST en la mayoría de los países, existe la percepción común de que la violencia y el acoso por razón de género no son una «cuestión de SST».

Varios factores influyen en la percepción infundada, pero generalizada y persistente, de que la violencia y acoso por razón de género no son — pese a las abrumadoras evidencias de lo contrario— un riesgo relacionado con el trabajo. Se trata de factores como los siguientes:

- convicciones arraigadas acerca de que la violencia y el acoso contra las mujeres conciernen al ámbito privado y, por lo tanto, no constituyen un objeto legítimo de regulación pública;
- el hecho de que, al abordar la violencia y el acoso por razón de género en los países industrializados, la atención se haya centrado en las leyes antidiscriminatorias que promueven regímenes basados en denuncias individuales como respuesta al acoso sexual en el trabajo;
- en el caso de la violencia y el acoso cometidos por terceros en sectores muy feminizados, como la salud, los servicios sociales y la enseñanza, la errónea creencia de que la supuesta capacidad innata de las mujeres para las funciones de crianza anula los posibles daños causados a las trabajadoras en actos de violencia y acoso por razón de género cometidos por personas a quienes ellas cuidan o educan;
- en puestos de trabajo con una clara prevalencia masculina, la creencia de que la violencia y el acoso por razón de género contra las mujeres —y contra otras personas que no se ajustan a las normas masculinistas y heteronormativas— son un riesgo consustancial a la decisión de trabajar en un sector masculinizado, y
- la idea estereotipada de que las víctimas de violencia y acoso por razón de género son débiles y vulnerables y de que, por lo tanto, los hombres no pueden ser víctimas de ese fenómeno.

(Continúa en la página siguiente)

1 Este recuadro se basa en un estudio encargado por la OIT y elaborado por R. Cox, con el título *Addressing Gender-Based Violence and Harassment in a WHS (Work Health and Safety) Framework* (OIT, de próxima publicación). En el estudio original se utiliza la expresión «salud y seguridad en el trabajo» (*work health and safety*); aquí, se ha adaptado el texto a la terminología del presente informe, utilizando en su lugar la expresión «seguridad y salud en el trabajo (SST)» (*occupational safety and health*).

2 A mediados y finales del siglo XIX y principios del XX, en el mundo industrializado, parte del impulso que culminó con la adopción de instrumentos legislativos sobre SST surgió de la necesidad de proteger a las mujeres y a los niños frente a los horarios excesivamente largos. De hecho, la «encarnación» de los trabajadores —el momento en que empezaron a ser considerados seres humanos y no máquinas o mercancías— está asociada a la legislación que protege a las trabajadoras. Así pues, no es exacto afirmar que, a lo largo de la historia, la legislación sobre SST no ha tenido en cuenta las consideraciones de género.

3 Sin embargo, la salud mental se contempla específicamente en el Convenio núm. 155 (art. 3, e)); véase también, a este respecto, Messing (1998).

► **Recuadro 1.3. (continuación)**

Estos factores se combinan con el hecho de que la mayoría de los servicios de inspección y organismos reguladores en materia de SST carecen de recursos suficientes y siguen centrándose en los riesgos físicos, y de que los trabajadores y sus asociaciones ya tienen bastantes dificultades para lograr que se aborden adecuadamente los riesgos relacionados con el trabajo (y, en tiempos recientes, los relacionados con la COVID-19).

El resultado de este retrato de la exclusión histórica y actual de la violencia y acoso por razón de género en los regímenes de SST es que una prevención que tenga en cuenta las consideraciones de género en el marco de esos regímenes ha de construirse (en lugar de tratarse como un hecho consumado) a través de acciones deliberadas, meditadas, específicas y basadas en evidencia empírica.

Sin embargo, escasean los estudios empíricos sobre enfoques eficaces de prevención de la violencia y el acoso por razón de género en el marco de SST. Esta conclusión debe entenderse en el contexto del ciclo de formulación de políticas. Por lo general, la formulación de políticas regulatorias pasa por distintas etapas: comprender los fenómenos que deben ser regulados y su dinámica; determinar el marco jurídico (en este caso, la legislación); elaborar políticas para aplicar el marco jurídico; analizar si las políticas se han aplicado según lo previsto; y después, y solo después, estudiar la eficacia de la aplicación del marco jurídico mediante las políticas elaboradas en contextos específicos⁴.

Por lo tanto, las obligaciones jurídicas son una condición previa importante para una acción eficaz en materia de prevención de la violencia y el acoso por razón de género en el seno de una organización (McDonald y Charlesworth, 2019). Las orientaciones y herramientas son esenciales para informar a las partes interesadas de la organización sobre cómo llevar a cabo una gestión de riesgos con perspectiva de género, pero la condición previa necesaria para su adopción en las estructuras de SST a nivel local es que la legislación obligue a la organización a tomar medidas al respecto.

4 De no seguir este orden, existe el riesgo de que los resultados de la investigación empírica, aunque pongan de manifiesto problemas de eficacia de la legislación, no puedan determinar en qué medida esos problemas se deben a insuficiencias en el diagnóstico de los asuntos que ha de abordar la normativa, a anomalías del propio marco jurídico, a deficiencias en las políticas elaboradas para aplicar el marco jurídico, o a una aplicación inadecuada a nivel local, lo que resta utilidad a la investigación con fines de política pública o reforma legislativa.

Se han formulado diversas teorías que explican la base sociopsicológica del maltrato laboral por motivos de pertenencia a un grupo²⁴. Sin embargo, respecto del nexo entre las conductas de violencia y acoso y las prácticas discriminatorias, se propone justificadamente otra posible explicación. Esta se refiere al contexto de la naturaleza cambiante del trabajo, o lo que algunos denominan el «lugar de trabajo contemporáneo». Más concretamente, se afirma que la discriminación en el trabajo tiende a manifestarse de forma sutil, encubierta e inconsciente, sobre todo a través de la violencia y el acoso, dado que este último fenómeno no está (o no siempre está) estrictamente regulado como

una práctica discriminatoria, mientras que sí se prohíben las formas ostensibles de discriminación en la mayoría de los lugares de trabajo del mundo. Así pues,

el trato desigual aparece de formas más sutiles en los lugares de trabajo, con conductas discriminatorias e intimidatorias selectivas dirigidas contra miembros de grupos protegidos, cuando existe una motivación no relacionada con la condición de grupo protegido, por ejemplo, una actuación al servicio de los intereses de la organización, inducida incluso por quienes se consideran personas igualitarias y tolerantes (Lewis, Glambek y Hoel 2020, 375).

24 Véase una excelente revisión bibliográfica sobre este asunto en Lewis, Glambek y Hoel (2020).

A la luz de esta observación, se ha señalado reiteradamente la necesidad de investigar más a fondo los datos sobre el funcionamiento de las formas sutiles —y no tan sutiles— de prejuicios y estereotipos en los lugares de trabajo.

Por lo que se refiere a la respuesta más adecuada, una de las tesis sostiene que, si bien es cierto que la legislación antidiscriminatoria de amplio alcance presenta claras ventajas por tratarse del único marco jurídico que protege a quienes son blanco de violencia y acoso en el mundo del trabajo, aun así:

una vez que se ha producido el acoso o la intimidación, el reconocimiento de un derecho específico a un entorno de trabajo libre de intimidación y acoso tiene ventajas innegables, con miras a la resolución oportuna y a la adopción de medidas correctivas para las personas afectadas. Las mujeres, las personas con discapacidad y los hombres pertenecientes a minorías son más propensos a sufrir intimidación y acoso en el trabajo sin que exista un vínculo claro con un motivo prohibido de discriminación. El reconocimiento del derecho a un entorno de trabajo libre de intimidación y acoso para todos los trabajadores es importante, y responde a una necesidad más amplia que la contemplada actualmente en las leyes antidiscriminatorias (Cox y Lippel 2020, 668).

En efecto, la lucha contra la violencia y el acoso a través de la prevención puede ayudar a evitar litigios prolongados y onerosos, así como efectos indeseados en los programas de prestaciones. Además, «las diversas normas de procedimiento y actitudes culturales respecto de los litigios son de suma importancia a la hora de evaluar las respuestas jurídicas adecuadas contra el hostigamiento en el trabajo» (Yamada 2020, 629). Aparte de la complejidad y la duración de los procedimientos judiciales, por no mencionar el costo de los recursos, una estrategia de protección basada en la prevención —antes que en medidas correctivas— frente a la violencia y el acoso en el trabajo puede ayudar a los actores del mundo del trabajo a ocuparse también de otros problemas estructurales más profundos. Es, como mínimo, tan crucial identificar y tratar de eliminar los antecedentes de violencia y acoso, que están en la raíz de muchos casos de maltrato, como abordar sus síntomas en forma de manifestaciones de abuso. Dicho esto, conviene no subestimar la importancia de las disposiciones jurídicas punitivas, restaurativas y compensatorias²⁵.

25 A propósito de la Orden sobre Victimización en el Trabajo (1993) de Suecia, Hoel y Einarsen (2010) hacen la siguiente reflexión:

[L]a Orden parece basarse enteramente en una perspectiva preventiva, dando por supuesta una relación causal entre las deficiencias del entorno de trabajo, por una parte, y el acoso y la victimización, por otra. Aunque este enfoque tiene sus ventajas y representa un desafío para toda perspectiva basada en las víctimas, pasa por alto el hecho de que el acoso, como problema social complejo, puede ser producto de multitud de factores, entre ellos las características personales y los intereses contrapuestos. La postura no punitiva adoptada por la Orden y las directrices conexas es una consecuencia lógica de dicho enfoque. Además, la firme voluntad de diálogo y consenso como métodos de resolución de conflictos parece estar fuera de lugar cuando se aplica a casos de acoso y victimización, que suprimen indirectamente de la ecuación los aciertos y errores. Paradójicamente, al abogar por la prevención como método predominante para tratar el problema, la Orden renuncia a toda perspectiva restaurativa, por lo que no proporciona a las personas afectadas —ni tampoco a los presuntos perpetradores— fuentes adecuadas de apoyo ni la oportunidad de un juicio justo o la posibilidad de reparación y vindicación.

► 1.6. ¿Qué función desempeñan las orientaciones y herramientas en la prevención y eliminación de la violencia y el acoso a través de la SST?

El siguiente interrogante que se plantea, a propósito de la regulación de la violencia y el acoso mediante la legislación sobre SST, es si es preciso reconocer el fenómeno como un riesgo relacionado con el trabajo para integrarlo en los sistemas de SST. Una perspectiva se basa en la tesis de que no existe una necesidad inherente de reconocimiento explícito, siempre que en la legislación se entienda que la seguridad y la salud en el trabajo abarcan una doble dimensión física y mental²⁶. Aunque no existe un único enfoque para responder a esta cuestión, y un análisis más matizado puede requerir una evaluación contextual²⁷, muchos países han incorporado la violencia y el acoso en una serie de instrumentos indicativos y orientaciones operacionales, como actividades de formación, herramientas prácticas y amplios materiales orientativos elaborados por las autoridades encargadas de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Es más, desde un punto de vista práctico, muchas empresas consideran que la falta de orientaciones y herramientas, así como de sensibilización, es el principal impedimento para la implantación de medidas contra el acoso en los lugares de trabajo²⁸. Según las investigaciones realizadas hasta la fecha, existe una gran demanda de instrucciones detalladas, orientaciones, formación y/o asistencia especializada para llevar a la práctica las disposiciones jurídicas sobre violencia y acoso en el trabajo, especialmente en el ámbito de las organizaciones (Jain *et al.* 2021;

Auclair *et al.* 2021; FrankAdvice 2021). El Convenio núm. 190 de la OIT exige específicamente que los Estados ratificantes proporcionen a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, «orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, [...] en forma accesible, según proceda» (art. 11, *b*). Además, la correspondiente Recomendación núm. 206 subraya la necesidad de adoptar un enfoque inclusivo e integral al impartir orientación, formación y sensibilización, señalando diversas formas de actividades que pueden prestar asistencia a los actores pertinentes en sus esfuerzos por poner en práctica las prescripciones y disposiciones, mediante directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género, planes de estudios y materiales didácticos, modelos de repertorios de recomendaciones prácticas y herramientas de evaluación de riesgos (párr. 23).

Por otro lado, todavía no se ha evaluado suficientemente la eficacia de los instrumentos indicativos (Leka *et al.* 2015). Es necesario seguir investigando los efectos de los distintos tipos de orientaciones y herramientas para prevenir y abordar la violencia y el acoso. El presente informe puede considerarse un primer paso en ese sentido, con miras a la creación de una base de conocimientos sobre el tema.

26 Según otra perspectiva, dicho reconocimiento requeriría la elaboración de orientaciones complementarias (por ejemplo, cuando no exista una regulación explícita de la violencia y el acoso); véase Velázquez y Jain (2021).

27 Véase un análisis detallado por países en el capítulo 4.

28 Véase, por ejemplo, EU-OSHA (2018b, 11):

En investigaciones anteriores se han señalado varios factores que apoyan o complican la gestión de riesgos psicosociales en las organizaciones. El análisis secundario de ESENER 1 [primera Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes] puso de manifiesto que una gestión general de la SST con altos estándares de calidad en las organizaciones es uno de los principales coadyuvantes de la gestión de los riesgos psicosociales. Además, según los datos de la ESENER 1, el 42 por ciento de los directivos consideran más difícil abordar los riesgos psicosociales que otras cuestiones de seguridad y salud, y la falta de apoyo técnico u orientación se señala como el obstáculo más importante.

► 1.7. Diálogo social y mecanismos participativos de los marcos de SST como medios para abordar la violencia y el acoso en el trabajo

Como ya se ha señalado, los sistemas de gestión de la SST dependen de diversos actores del mundo del trabajo que velan por la aplicación, la supervisión y el control del cumplimiento de la legislación. El diálogo social es un poderoso medio para garantizar que se tengan en cuenta los riesgos psicosociales en los enfoques sistemáticos de la SST en los lugares de trabajo. El diálogo social entre empleadores y trabajadores contribuye no solo a la protección de la salud física y mental y al bienestar de los trabajadores en general, sino también a la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este fenómeno es objeto de negociaciones desde hace tiempo y, en consecuencia, se han incluido disposiciones relativas a ese tema en los convenios colectivos (también denominados convenios de empresa y contratos colectivos de trabajo) (véase el capítulo 2).

►► La legislación sobre SST es de suma utilidad para involucrar a diversos actores del mundo del trabajo en las tareas de prevención y eliminación de la violencia y el acoso.

El Convenio núm. 190 de la OIT dispone que la consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores es un principio fundamental en la adopción de un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Al enumerar los elementos de dicho enfoque, el Convenio estipula que «todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas» (art. 4, 3)).

Otros artículos del Convenio núm. 190 relativos a la prevención disponen que los Estados Miembros identificarán, «en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso» (art. 8, b)). La legislación y las políticas de prevención deben obligar a los empleadores (entre otras cosas) a «adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso» (art. 9, a)). El principio de consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores también se aplica a los esfuerzos de los Estados Miembros por abordar la violencia y el acoso en las políticas nacionales, incluso las relativas a la SST, y por proporcionar «orientaciones, recursos, formación u otras herramientas [...] [e] iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización» (art. 11).

Como ya se ha señalado, la legislación sobre SST es de suma utilidad para involucrar a diversos actores del mundo del trabajo en las tareas de prevención y eliminación de la violencia y el acoso. Las responsabilidades de Gobiernos, empleadores y trabajadores se complementan y refuerzan entre sí con el objetivo común de promover un lugar de trabajo libre de violencia y acoso.

► 1.8. Prevalencia mundial de la violencia y el acoso relacionados con el trabajo y problemas de datos

La Recomendación núm. 206 de la OIT dispone que «[l]os Miembros deberían recopilar datos y publicar estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica» (párr. 22). La disponibilidad de datos y su exactitud son importantes cuando se trata de elaborar instrumentos legislativos, políticas, estrategias y programas eficaces para combatir los casos de violencia y acoso.

No es sencillo medir la prevalencia mundial de un fenómeno tan polifacético como la violencia y el acoso relacionados con el trabajo. Pese a la profusión de estudios nacionales que dan una idea de la magnitud del problema en los últimos años, la medición de su prevalencia por países sigue planteando dificultades. Esto afecta tanto a los datos administrativos como a las encuestas, es decir, las dos fuentes principales de estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

En la vertiente administrativa, los datos procedentes de los registros nacionales sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales carecen de comparabilidad, no solo porque se basan a menudo en fuentes heterogéneas, como los registros de la inspección del trabajo, la policía o las compañías de seguros²⁹, sino también porque los criterios utilizados para registrar los casos de violencia y acoso relacionados con el trabajo difieren de un país a otro. De hecho, los registros oficiales suelen tener un alcance limitado en lo que respecta a la violencia y el acoso relacionados con el trabajo, ya que solo contienen datos relativos a las enfermedades profesionales clasificadas oficialmente como tales y a los accidentes de trabajo que causan baja laboral. Por este motivo, se subestima el número de incidentes violentos sin resultado de

muerte o lesiones graves (Chappell y Di Martino 2006; OIT 2020).

Las encuestas tienen la ventaja de que pueden abarcar todas las formas de violencia y acoso y permiten obtener datos directamente de las personas presentes en el mundo del trabajo. Sin embargo, plantean problemas de comparabilidad debido a la diversidad de definiciones y métodos utilizados. En las encuestas se han utilizado dos métodos principales para medir la prevalencia de la violencia y el acoso relacionados con el trabajo. Uno de ellos es el método de «autoetiquetado», en el que se pide a las personas encuestadas que indiquen si se sienten o no expuestas a (conceptos más amplios de) violencia y acoso, normalmente basándose en una definición facilitada. Este método se utilizó en la primera encuesta mundial sobre violencia y acoso en el trabajo³⁰. Dicho estudio representa un primer intento indispensable de ofrecer un panorama mundial de la violencia y el acoso en el trabajo. No obstante, al interpretar sus resultados, conviene tener en cuenta un posible sesgo de subjetividad inherente al método de autoetiquetado. Este enfoque depende de la interpretación que hagan los encuestados de qué acciones o conductas corresponden a conceptos más generales como la violencia psicológica, y de su voluntad de reconocer ese tipo de incidentes. El sesgo puede acrecentarse cuando el método se aplica con perspectiva transnacional, pues la evidencia indica que los conceptos de violencia y acoso se perciben y experimentan de manera diferente según los países y culturas (Jain 2018).

En consecuencia, el método de la «experiencia conductual» se ha utilizado a menudo como enfoque alternativo o complementario para controlar el componente de subjetividad (Nielsen, Notelaers

29 Por ejemplo, según un estudio de Eurofound (2015), los datos administrativos de los Estados miembros de la UE sobre violencia y acoso proceden de diversas fuentes. La mayoría de ellas son instituciones dependientes de los ministerios de trabajo o bienestar, como la defensoría del pueblo o las comisiones de igualdad (señaladas por 8 países), la inspección del trabajo (6 países) y las autoridades de SST (3 países). Otras fuentes de información son la jurisprudencia (5 países), las estadísticas sobre delincuencia (1 país) y los comités de derechos humanos (1 país).

30 OIT (2023a). Se formularon tres preguntas para medir la prevalencia:

- ¿ALGUNA VEZ ha sufrido usted personalmente violencia y/o acoso FÍSICOS, como ser golpeado, sujetado o escupido, EN EL TRABAJO?
- ¿ALGUNA VEZ ha sufrido usted personalmente violencia y/o acoso PSICOLÓGICOS, como ser insultado, amenazado, hostigado o intimidado, EN EL TRABAJO?
- ¿ALGUNA VEZ ha sufrido usted personalmente algún tipo de violencia y/o acoso SEXUALES EN EL TRABAJO, como por ejemplo tocamientos, comentarios, imágenes, correos electrónicos o solicitudes no deseados de carácter sexual estando en el TRABAJO?

y Einarsen 2020). Mediante un conjunto de ítems basados en acciones o comportamientos, se mide si los encuestados han sido objeto de diversos tipos de actos negativos durante un periodo de tiempo definido³¹. Este método se ha utilizado en varios países³² y hay iniciativas en curso para aplicarlo también a escala internacional. Así, la UE ha empezado a realizar una encuesta periódica sobre violencia por razón de género, que mide la violencia y el acoso relacionados con el trabajo mediante diez ítems basados en la acción y la conducta (Eurostat 2021). Por su parte, la OIT está elaborando una encuesta sobre violencia y acoso relacionados con el trabajo utilizando el método de la experiencia conductual.

A partir de estudios específicos por países o regiones, se observan otras tendencias que complementan las conclusiones del estudio mundial de la OIT. Una tendencia es que determinados sectores —especialmente los que mantienen contacto frecuente con terceros— muestran una mayor prevalencia de violencia y acoso que otros. Es el caso del sector de la salud y el trabajo social, la administración pública, la enseñanza, el transporte y la hostelería³³. Además, la reciente crisis sanitaria de la COVID-19 puso de manifiesto que los trabajadores clave —aquellos que se vieron obligados a mantenerse en activo o a seguir prestando sus servicios a pesar de la pandemia— estaban más expuestos a violencia y acoso que los trabajadores no clave. Los datos europeos de 2015 y 2021 muestran que la incidencia global de la agresión verbal, el acoso y las atenciones sexuales no deseadas en el lugar de trabajo aumentó para los trabajadores clave durante la pandemia, sobre todo en ciertas ocupaciones, como los servicios de protección y los servicios de salud, que registraron

niveles más altos de agresión verbal; en el caso de los trabajadores no clave, apenas hubo variación (OIT 2023b).

Los datos transnacionales de Europa también ponen de relieve el impacto de los riesgos psicosociales: los trabajadores expuestos a violencia y acoso afirman con mayor frecuencia que asumen unas exigencias laborales elevadas y carecen de recursos laborales en comparación con quienes no están expuestos a violencia y acoso (Eurofound 2022). El acoso suele manifestarse durante un periodo prolongado³⁴. Puede ser el resultado de un conflicto entre dos individuos, pero muy a menudo hay más de un perpetrador; cuanto más dura la situación de violencia y el acoso, mayor es el número de individuos que parecen implicados.

La violencia y el acoso en el trabajo pueden provenir de compañeros o jefes, pero también de clientes, pacientes u otros individuos con los que se relaciona la persona en su ocupación. El 12,4 por ciento de los trabajadores clave declararon haber sufrido actos de agresión verbal en el desempeño de su trabajo, frente al 8,7 por ciento de los trabajadores no clave. Al desagregar los datos por grupo de ocupaciones se observan diferencias más marcadas: en los servicios de protección, el 27,1 por ciento de los trabajadores sufrieron actos de agresión verbal en 2015, mientras que en los servicios de salud la proporción fue del 19,1 por ciento. Preocupa en particular el hecho de que, durante la pandemia, la incidencia global en Europa de la agresión verbal, el acoso y las atenciones sexuales no deseadas en el lugar de trabajo aumentó para los trabajadores clave; en el caso de los trabajadores no clave, apenas hubo variación (OIT 2023b).

31 Sin embargo, el método de la experiencia conductual tiene también sus propias limitaciones, como la arbitrariedad de los puntos de corte, la variabilidad del número de ítems y el hecho de que no todas las conductas descritas tienen la misma gravedad (Nielsen, Notelaers y Einarsen 2020; López y González-Trijueque 2021). Con todo, este método muestra cifras de prevalencia más elevadas que el método de autoetiquetado (Salin 2010).

32 El cuestionario más aceptado para evaluar las diferentes formas de violencia y acoso psicológicos es el Negative Acts Questionnaire (NAQ), desarrollado en la Universidad de Bergen (Noruega) en 1994 y revisado en 2009. Consta de 23 ítems sobre actos relacionados con el trabajo y con la persona. Este cuestionario se ha utilizado en el Japón (Abe y Henly 2010), el Líbano (Makarem *et al.* 2018), el Brasil (Silva, de Aquino y de Matos Pinto 2017), la India (Rai y Agarwal 2017) y Bélgica (Notelaers *et al.* 2018), entre otros. Dinamarca ha elaborado un cuestionario para empleadores que abarca 21 tipos de comportamientos en el lugar de trabajo que pueden tipificarse como acoso sexual (Dinamarca, Inspección del Trabajo 2020).

33 Véase, por ejemplo, Zapf *et al.* (2020), León-Pérez, Escartín y Giorgi (2021), y Eurofound (2022).

34 Según una revisión bibliográfica de estudios realizados en Europa, el hostigamiento dura por término medio más de un año; hostigar, en este contexto, significa «acosar, insultar, excluir socialmente a un individuo o afectar negativamente a las tareas laborales de un individuo». Para poder clasificar una actividad, interacción o proceso concreto como hostigamiento (*bullying* o *mobbing*), tiene que producirse de forma repetida y periódica (por ejemplo, semanalmente) y a lo largo de un periodo (por ejemplo, unos seis meses)» (Zapf *et al.* 2020, 106).

► 1.9. Otros problemas y dificultades relacionados con la prevención de la violencia y el acoso en el marco de la SST

Aparte de la complejidad de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y de los mecanismos para combatir el fenómeno en el marco de la SST, es preciso tener en cuenta problemas y dificultades específicos al diseñar instrumentos de política adecuados. Uno de los problemas radica en que las microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes) generalmente disponen de menos recursos financieros, humanos y gerenciales y de una menor capacidad para gestionar la SST en comparación con las grandes organizaciones, por lo que a menudo tienen dificultades para ejercer eficazmente sus responsabilidades en este ámbito (OIT 2021a).

De hecho, según una encuesta mundial realizada por la OIT, la proporción de grandes empresas que no toleran la discriminación, el acoso o la violencia es mayor que la de pequeñas y medianas empresas en esa misma situación (OIT 2022b). Del mismo modo, los resultados de una encuesta realizada por la UE indican que la implantación de mecanismos para abordar los casos de violencia y acoso es más común en las grandes empresas (el 74 por ciento de las empresas con 250 empleados o más) que en las pequeñas (el 49 por ciento de las empresas con menos de 50 empleados) (EU-OSHA 2022). Es de importancia vital reconocer la falta de recursos de las mipymes y proporcionarles un apoyo práctico adecuado y adaptado a sus necesidades (OIT 2021a). Según una consulta pública sobre la intimidación y el acoso en Nueva Zelanda, los servicios de consultoría y el contacto directo son de gran utilidad para que las empresas más pequeñas aborden sus necesidades de apoyo (FrankAdvice 2021).

Otro problema que se plantea tiene su origen en la economía informal. En 2022, el 58 por ciento de la población ocupada mundial tenía un empleo informal³⁵. Estos trabajadores no suelen estar amparados por la normativa sobre SST, porque las empresas en las que trabajan pueden no estar registradas ni sujetas a regulación, de modo que no son accesibles a la inspección del trabajo. En esos casos, los trabajadores son más vulnerables a situaciones de violencia y acoso y tienen más dificultades para obtener ayuda, sobre todo si carecen de protección social. No obstante, existen varias vías jurídicas para abordar la cuestión de la economía informal. En primer lugar, el artículo 4, 3), h) del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), inscrito en la categoría de convenio fundamental, prevé que «[e]l sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo deberá incluir [...] mecanismos de apoyo para la mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las microempresas, en las pequeñas y medianas empresas, y en la economía informal»³⁶. En segundo lugar, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) especifica que «se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales» (art. 2, 2)). Las medidas específicas pueden consistir en actuaciones generales como la ampliación de la cobertura de la protección social (en particular, la cobertura universal de protección sanitaria, incluso a largo plazo), la organización de los trabajadores informales, el refuerzo de la inspección, la recopilación de datos sobre SST, y la oferta de actividades de sensibilización³⁷ y de

35 Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, «[Global and Regional Trends](#)», indicador 8.3.1 (Proporción del empleo informal con respecto al empleo total, desglosada por sector y sexo) (estimaciones armonizadas de la OIT), 13.º CIET (en porcentajes) SL_ISV_IFEM.

36 Véase también la [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#), sección 2.

37 Por ejemplo, la red mundial WIEGO (Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando) puso en marcha un proyecto con recicladoras que sirvió para impartir orientaciones a las cooperativas de recicladoras sobre cómo prevenir y abordar la violencia que soportan las mujeres (ONU Mujeres y OIT 2019).

orientaciones y herramientas³⁸ dedicadas expresamente a la prevención de la violencia y el acoso en la economía informal.

Además, con el objetivo de diseñar instrumentos de política adecuados, es necesario tener en cuenta los peligros nuevos y emergentes que acrecientan el riesgo de violencia y acoso. En particular, la digitalización, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y los cambios emergentes en las prácticas laborales, como el trabajo desde el hogar, el trabajo móvil y el trabajo en equipos virtuales, plantean nuevos peligros para la salud y el bienestar en el trabajo (Chirico, Sacco y Ferrari 2021; OIT 2021a). Por ejemplo, estas prácticas pueden desencadenar una intensificación del trabajo, con plazos más apremiantes y una dinámica organizacional recontextualizada en el ámbito ciberfísico, perturbando los intercambios sociales en el trabajo (Palumbo y Cavallone 2022).

La falta de interacción social y de comunicación presencial puede ir en detrimento de la tolerancia y del trabajo en equipo, de tal manera que el tono de comunicación se vuelve más hostil y prevalece una sensación de despersonalización comparable al acoso (EU-OSHA 2018a).

En general, una mayor dependencia de los medios y redes sociales y de internet con fines de trabajo puede aumentar la prevalencia de la violencia psicológica —o ciberacoso— perpetrada por competidores, compañeros, grupos de interés o troles en línea. Recientes estudios académicos confirman que el ciberacoso en el trabajo se está volviendo tan común como las formas no electrónicas de hostigamiento (EU-OSHA 2017). Se ha observado un aumento significativo de las actitudes e incidentes de ciberacoso durante la pandemia de COVID-19, aunque la tendencia comenzó antes de la crisis sanitaria (Barlett *et al.* 2021).

38 Por ejemplo, la Self-Employed Women's Association (SEWA) de la India apoya a sus asociadas en las negociaciones con los empleadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo, tratando de erradicar la violencia contra mujeres que se exponen a numerosos riesgos al trabajar como vendedoras ambulantes, vendedoras de mercado y trabajadoras a domicilio (OIT 2018a). Además, HomeNet South Asia, una red regional de organizaciones de trabajadores a domicilio, ha elaborado materiales de formación dirigidos a las personas que trabajan a domicilio, especialmente en la economía informal, y los ha compendiado en una publicación titulada *Working in Garment Supply Chains: A Homeworker's Toolkit* (HNSA 2020), que contiene toda una sección sobre cómo abordar y prevenir la violencia en el lugar de trabajo. Está disponible en varios idiomas. Los formadores y organizadores pueden utilizar este conjunto de herramientas como manual de recursos para crear otros materiales de formación.

► Bibliografía

- Abe, K., y S.J. Henly. 2010. «Bullying (Ijime) among Japanese Hospital Nurses: Modeling Responses to the Revised Negative Acts Questionnaire». *Nursing Research* 59 (2): 110-118.
- Auclair, I., S. Brière, A. Pellerin, J. Dextras-Gauthier y A. Keyser-Verreault. 2021. *Report: Survey on Sexual Harassment and Violence in the Practice of Law*. Quebec: Université Laval.
- Barlett, C., M. Simmers, B. Roth y D. Gentile. 2021. «Comparing Cyberbullying Prevalence and Process before and during the COVID-19 Pandemic». *Journal of Social Psychology* 161 (4): 408-418.
- Berdahl, J.L., y C. Moore. 2006. «Workplace Harassment: Double Jeopardy for Minority Women». *Journal of Applied Psychology* 91 (2): 426-436.
- Better Work. 2019. «Sexual Harassment at Work: Insights from the Global Garment Industry». OIT y Corporación Financiera Internacional.
- Burke, R.J. 1993. «Organizational-Level Interventions to Reduce Occupational Stressors». *Work and Stress* 7 (1): 77-87.
- CFI (Cooperación Financiera Internacional) y DaNa Facility. 2019. *Respectful Workplaces: Exploring the Costs of Bullying and Sexual Harassment to Businesses in Myanmar*.
- Chappell, D., y V. Di Martino. 2006. *Violence at Work*. Tercera edición. OIT.
- Chirico, F., A. Sacco y G. Ferrari. 2021. «'Total Worker Health' Strategy to Tackle the COVID-19 Pandemic and Future Challenges in the Workplace». *Journal of Health and Social Sciences* 6 (4): 452-457.
- Cobb, E.P. 2017. *Workplace Bullying and Harassment: New Developments in International Law*. Routledge.
- Cox, R., y K. Lippel. 2020. «Legal Frameworks for Preventing Work-Related Bullying and Harassment and Ensuring Access to Remedies for Targets». En *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, editado por S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C.L. Cooper, 649-675. Nueva York: CRC Press.
- D'Cruz, P., E. Noronha y A. Mendonca, eds. 2021. *Asian Perspectives on Workplace Bullying and Harassment*. Singapur: Springer.
- Deloitte. 2019. *The Economic Costs of Sexual Harassment in the Workplace: Final Report*. Deloitte Access Economics.
- Dinamarca, Inspección del Trabajo. 2020. «Sådan tager du pulsen». Copenhague: Arbejdstilsynet (Inspección del Trabajo de Dinamarca). <https://at.dk/arbejds miljoe problemer/psykisk-arbejds miljoe/kraenkende-handlinger/tag-pulsen/>.
- Einarsen, S.V., H. Hoel, D. Zapf y C.L. Cooper, eds. 2020. *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*. Nueva York: CRC Press.
- Equality Now. 2022. «Constitutional Equality Is Non-Negotiable». 27 de enero de 2022.
- EU-OSHA (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo). 2017. *Key Trends and Drivers of Change in Information and Communication Technologies and Work Location*.
- . 2018a. *Foresight on New and Emerging Occupational Safety and Health Risks Associated with Digitalisation by 2025*.
- . 2018b. *Management of Psychosocial Risks in European Workplaces: Evidence from the Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2)*.
- . 2022. *Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019): Overview Report How European Workplaces Manage Safety and Health*.
- Eurofound. 2015. *Violence and Harassment in European Workplaces: Extent, Impacts and Policies*. Dublín: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.
- . 2022. «Working Conditions and Sustainable Work: Adverse Social Behaviour at Work – Background Note». Working Paper WPEF22052. Dublín: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.
- Eurostat. 2021. *Methodological Manual for the EU Survey on Gender-Based Violence against Women and Other Forms of Inter-personal Violence (EU-GBV)*. Edición de 2021.
- Fevre, R., H. Grainger y R. Brewer. 2010. «Discrimination and Unfair Treatment in the Workplace». *British Journal of Industrial Relations* 49 (s2): 1007-1080.

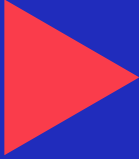
- Flynn, M.A., P. Check, A.L. Steege, J.M. Siven y L.N. Syron. 2021. «Health Equity and a Paradigm Shift in Occupational Safety and Health». *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19 (1): 349.
- FrankAdvice. 2021. *Bullying and Harassment at Work: Consultation Submissions Analysis*. Ministerio de Empresa, Innovación y Empleo de Nueva Zelanda.
- Friedman, G.S., y J.Q. Whitman. 2003. «The European Transformation of Harassment Law: Discrimination Versus Dignity». Public Law and Legal Theory Research Paper No. 37. Yale Law School.
- Héas, F. 2017. «Prevention of Psychosocial Risks in Labour Law: Role of the Law and Collective Bargaining». En *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*, editado por L. Lerouge, 67-78. Cham: Springer.
- HNSA (HomeNet South Asia). 2020. *Working in Garment Supply Chains: A Homeworker's Toolkit – South Asia*.
- Hoel, H., C.L. Cooper y S.V. Einarsen. 2020. «Organizational Effects of Workplace Bullying». En *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, editado por S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C.L. Cooper, 541-559. Nueva York: CRC Press.
- Hoel, H., y S.V. Einarsen. 2010. «The Swedish Ordinance against Victimization at Work: A Critical Assessment». *Comparative Labor Law and Policy Journal* 32: 225-249.
- Iavicoli, S., S. Leka, A. Jain, B. Persechino, B. Rondinone, M. Ronchetti y A. Valenti. 2014. «Hard and Soft Law Approaches to Addressing Psychosocial Risks in Europe: Lessons Learned in the Development of the Italian Approach». *Journal of Risk Research* 17 (7): 855-869.
- Jain, A. 2018. «Workplace Bullying in India: The Current Policy Context, Implications and Future Directions». En *Indian Perspectives on Workplace Bullying*, editado por P. D'Cruz, E. Noronha, A. Mendonca y N. Mishra, 237-263. Singapur: Springer.
- Jain, A., J. Hassard, S. Leka, C. Di Tecco y S. Iavicoli. 2021. «The Role of Occupational Health Services in Psychosocial Risk Management and the Promotion of Mental Health and Well-Being at Work». *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18 (7): 3632.
- Leka, S., A. Jain, S. Iavicoli y C. Di Tecco. 2015. «An Evaluation of the Policy Context on Psychosocial Risks and Mental Health in the Workplace in the European Union: Achievements, Challenges, and the Future». *BioMed Research International* 213089.
- León-Pérez, J.M., J. Escartín y G. Giorgi. 2021. «The Presence of Workplace Bullying and Harassment Worldwide». En *Concepts, Approaches and Methods*, editado por P. D'Cruz, E. Noronha, G. Notelaers y C. Rayner, 55-86. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment, vol. 1. Singapur: Springer.
- Lerouge, L. 2017a. «Health and Safety Law and Psychosocial Risks at Work: A Comparative Overview of France and Other Countries». En *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*, editado por L. Lerouge, 15-30. Cham: Springer.
- Lerouge, L., ed. 2017b. *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*. Cham: Springer.
- Lewis, D., M. Glambek y H. Hoel. 2020. «The Role of Discrimination in Workplace Bullying». En *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, editado por S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C.L. Cooper, 364-384. Nueva York: CRC Press.
- Lippel, K., y R. Cox. 2021. «Regulation as Intervention: How Regulatory Design Can Affect Practices and Behaviours in the Workplace». En *Dignity and Inclusion at Work*, editado por P. D'Cruz, E. Noronha, C. Caponecchia, J. Escartín, D. Salin y M.R. Tuckey, 209-230. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment, vol. 3. Singapur: Springer.
- López, V.D., y D. González-Trijueque. 2021. «Review of Instruments in Spanish to Measure Workplace Harassment: Its Usefulness in Expert Evaluation». *Yearbook of Legal Psychology* 32 (1): 11-21.
- Maakarem, N.N., L.R. Tavitian-Elmadjian, D. Brome, G.N. Hamadeh y S.V. Einarsen. 2018. «Assessment of Workplace Bullying: Reliability and Validity of an Arabic Version of the Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R)». *BMJ Open* 8 (12): e024009.
- McDonald, P., y S. Charlesworth. 2019. *Academic Evidence on the Causes, Manifestations and Responses to Workplace Sexual Harassment: Initial Submission to the Australian Human Rights Commission's National Inquiry into Sexual Harassment in Australian Workplaces*. QUT Business School y RMIT University.

- Messing, K. 1998. *One-Eyed Science: Occupational Health and Women Workers*. Filadelfia: Temple University Press.
- Mikkelsen, E., A. Hansen, R. Persson, M. Byrgesen y A. Hogh. 2020. «Individual Consequences of Being Exposed to Workplace Bullying». En *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, editado por S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C.L. Cooper, 163-193. Nueva York: CRC Press.
- Murphy, L.R., y S.L. Sauter. 2004. «Work Organization Interventions: State of Knowledge and Future Directions». *Soz Präventivmed* 49 (2): 79-86.
- Nielsen, M.B., N. Magerøy, J. Gjerstad y S.V. Einarsen. 2014. «Workplace Bullying and Subsequent Health Problems». *Tidsskriftet den Norske Legeforening* 134: 1233-1238.
- Nielsen, M.B., G. Notelaers y S.V. Einarsen. 2020. «Methodological Issues in the Measurement of Workplace Bullying». En *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, editado por S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C.L. Cooper, 236-258. Nueva York: CRC Press.
- Notelaers, G., B. van der Heijden, H. Hoel y S.V. Einarsen. 2018. «Measuring Bullying at Work with the Short-Negative Acts Questionnaire: Identification of Targets and Criterion Validity». *Work and Stress* 33 (1): 58-75.
- OIT. 1984. *Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo*. Informe del Comité Mixto OIT/OMS de Medicina en el Trabajo. Novena reunión, Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. JCOH/1984/D.6.
- . 1995. *Informe del Comité Mixto OIT/OMS de Salud en el Trabajo*. Duodécima reunión, Ginebra, 5-7 de abril de 1995.
- . 1998. *Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores*. Serie Seguridad y Salud en el Trabajo, núm. 72.
- . 2006. *Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo. 95.ª reunión. Informe IV (1).
- . 2016. *Informe final: Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*. MEVWM/2016/7.
- . 2018a. «Elimination of Violence and Harassment at Work: The Experience of India». 1 de agosto de 2018. <https://www.youtube.com/watch?v=zBWPSfe9ji8&t=94s>.
- . 2018b. *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*. ILC.107/V/1.
- . 2020. *Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso*.
- . 2021a. *Support Kit for Developing Occupational Safety and Health Legislation*.
- . 2021b. *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206*.
- . 2022a. Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 110.ª reunión.
- . 2022b. *Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión*.
- . 2023a. *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*.
- . 2023b. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2023: El valor del trabajo esencial*.
- ONU Mujeres y OIT. 2019. *Handbook: Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work*.
- OSHWiki. 2012. «Workplace Violence». Publicado el 31 de marzo de 2012, actualizado el 9 de julio de 2015. <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/workplace-violence>.
- Palumbo, R., y M. Cavallone. 2022. «Is Work Digitalization Without Risk? Unveiling the Psycho-Social Hazards of Digitalization in the Education and Healthcare Workplace». *Technology Analysis and Strategic Management*. doi: 10.1080/09537325.2022.2075338.
- Parlamento de Australia. 2012. *Workplace Bullying: We Just Want It to Stop*. House of Representatives Standing Committee on Education and Employment.
- Rai, A., y U.A. Agarwal. 2017. «Exploring Nature of Workplace Bullying and Psychometric Properties of Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) in Indian Organizations». *Journal of Indian Business Research* 9 (3): 229-247.

- Salin, D. 2010. «Prevalence and Forms of Bullying among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying». *European Journal of Work and Organisational Psychology* 10 (4): 425-441.
- Schulte, P.A. 2020. «A Global Perspective on Addressing Occupational Safety and Health Hazards in the Future of Work». *La Medicina del Lavoro* 111 (3): 163-165.
- Schulte, P.A., J.M.K. Streit, F. Sheriff, G. Delclos, S.A. Felknor, S. Tamers, S. Fendinger, J. Grosch y R. Sala. 2020. «Potential Scenarios and Hazards in the Work of the Future: A Systematic Review of the Peer-Reviewed and Gray Literatures». *Annals of Work Exposures and Health* 64 (8): 786-816.
- Scisco, J. 2019. «Cyberbullying in the Workplace: A Review of the Research». En *Cyberbullying in Schools, Workplaces, and Romantic Relationships: The Many Lenses and Perspectives of Electronic Mistreatment*, editado por G.W. Giumetti y R.M. Kowalski, 81-97. Nueva York: Routledge.
- Shaw, L.R., F. Chan y B.T. McMahon. 2012. «Intersectionality and Disability Harassment: The Interactive Effects of Disability, Race, Age, and Gender». *Rehabilitation Counseling Bulletin* 55 (2): 82-91.
- Silva, I.V., E.M.L. de Aquino e I.C. de Matos Pinto. 2017. «Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire for the Detection of Workplace Bullying: An Evaluation of the Instrument with a Sample of State Health Care Workers». *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional* 42: e2.
- Velázquez, M. 2017. «Comparative Study of the Psychosocial Risks Prevention Enforcement by the European Labour Inspectorates». En *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*, editado por L. Lerouge, 31-52. Cham: Springer.
- Velázquez, M., y A. Jain. 2021. «The Role of Work Environment Authorities in the Dynamics of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment». En *Pathways of Job-Related Negative Behaviour*, editado por P. D'Cruz, E. Noronha, E. Baillien, B. Catley, K. Harlos, A. Høgh y E. Gemzøe Mikkelsen, 525-553. Singapur: Springer.
- Verkuil, B., S. Atasayi y M. Molendijk. 2015. «Workplace Bullying and Mental Health: A Meta-Analysis on Cross-Sectional and Longitudinal Data». *PLoS One* 10 (8): e0135225.
- Xu, T., L.L. Magnusson Hanson, T. Lange, L. Starkopf, H. Westerlund, I.E.H. Madsen, R. Rugulies, J. Pentti, S. Stenholm, J. Vahtera, Å. M Hansen, M. Virtanen, M. Kivimäki y Naja H Rod, 2019. «Workplace Bullying and Workplace Violence as Risk Factors for Cardiovascular Disease: A Multi-Cohort Study». *European Heart Journal* 40 (14): 1124-1134.
- Yamada, D.C. 2020. «Bullying and the Law: Gradual Progress on a Global Scale». En *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, editado por S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C.L. Cooper, 627-648. Nueva York: CRC Press.
- Zapf, D., J. Escartin, M. Scheppa-Lahyani, S.V. Einarsen, H. Hoel y M. Vartia. 2020. «Empirical Findings on Prevalence and Risk Groups of Bullying in the Workplace». En *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, editado por S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C.L. Cooper, 105-143. Nueva York: CRC Press.







2

**Integración de
la violencia y el acoso
en los marcos de SST:
respuestas jurídicas
e institucionales**

66%

de las disposiciones relativas a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo en los 25 países examinados pertenecen al marco jurídico del trabajo y de la SST.

► Ideas fundamentales

- En 25 países se identificaron un total de 221 disposiciones relativas a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Esto demuestra que, en un número cada vez mayor de países, el marco jurídico de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) impone la obligación de proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, libre de violencia y acoso.
- Dos tercios de las disposiciones relativas a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo en los 25 países examinados pertenecen al marco jurídico de la legislación laboral y de SST. Eso significa que los países abordan cada vez más la cuestión de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo mediante los enfoques sistémicos de la SST.
- En comparación con otros modelos regulatorios, la legislación laboral y de SST tiende a ser más detallada en lo que respecta a las estrategias preventivas y a la definición de las obligaciones que incumben al empleador en cuanto a la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.
- La legislación de la mitad de los países examinados (12 de 25) incorpora el concepto de dignidad en el trabajo y, en algunos casos, lo consagra como un derecho. Las disposiciones correspondientes pueden utilizarse (y se han utilizado) como marco general para elaborar normas y orientaciones destinadas a prevenir y abordar la violencia y el acoso. Del mismo modo, es cada vez más común definir la salud en el trabajo en una doble dimensión, física y mental.
- Desde 2012, los convenios colectivos de ámbito sectorial y empresarial son una herramienta importante a disposición de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para acordar las condiciones de trabajo y de empleo, incluso en los aspectos relativos a la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Los sectores en que se concentra una mayor proporción de convenios colectivos con cláusulas sobre violencia y acoso son las industrias manufactureras, la administración pública y la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. En conjunto, representan cerca de la mitad (el 49 por ciento) del total de 95 convenios colectivos que estipulan disposiciones contra la violencia y el acoso.
- Las tres categorías más frecuentes de disposiciones que abordan la violencia y el acoso en los convenios colectivos son la prohibición de la violencia y el acoso en el trabajo, las disposiciones relativas al control del cumplimiento, que establecen sanciones por violencia y acoso, y las cláusulas de «respeto mutuo», que obligan a todas las partes —empleadores y trabajadores— a tratarse con respeto y a cumplir las normas de conducta profesional.

► 2.1. Introducción

El entramado de normas y reglamentos que abordan el fenómeno de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es complejo y diverso. Los instrumentos regulatorios aplicables comprenden, entre otras cosas, las disposiciones constitucionales que protegen la integridad moral y física, el derecho penal, el derecho civil, la legislación laboral, las leyes sobre SST, las leyes antidiscriminatorias (esto es, aquellas que promueven la igualdad y la no discriminación), la regulación específica de la violencia y el acoso, las disposiciones que regulan la indemnización y los seguros de los trabajadores y la legislación sobre los derechos de las mujeres. Por lo tanto, un análisis jurídico adecuado de un contexto concreto requerirá el examen del conjunto de disposiciones que se aplican a un caso de violencia y acoso en el lugar de trabajo.

En este capítulo se examinan la naturaleza y el alcance de las iniciativas jurídicas relativas a la SST en una selección de 25 países representativos de todas las regiones del mundo. Los criterios aplicados para realizar esta selección se basaron en la existencia de disposiciones jurídicas sobre SST y/o instrumentos legislativos conexos y en la accesibilidad de las iniciativas jurídicas. También se trató de abarcar el ámbito geográfico lo más amplio posible (con representación de todas las regiones del mundo) y diferentes tradiciones jurídicas, todo ello supeditado a la accesibilidad pública de la legislación pertinente y a la inexistencia de limitaciones lingüísticas insoslayables.

Cabe señalar que los sistemas y marcos jurídicos que ofrecen protección contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo varían de un país a otro y deben analizarse dentro del ordenamiento jurídico de cada país.

En concreto, además de observar las tendencias en la regulación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo a través de la legislación sobre SST, se sintetizan los principales objetivos de política de las intervenciones jurídicas en las distintas regiones. El objetivo de este enfoque es ampliar los actuales conocimientos en la materia, partiendo de los esfuerzos ya realizados para examinar los avances a nivel nacional en la adopción de instrumentos legislativos que abordan la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Además, la legislación y las políticas suelen complementarse con convenios colectivos (de ámbito regional, nacional o sectorial), que a menudo son reactivos y se adaptan mejor a los problemas de violencia y acoso en el lugar de trabajo, además de abarcar otros aspectos relacionados con las condiciones de trabajo que son importantes para la prevención de la violencia y el acoso, como el tiempo de trabajo. A partir de una base de datos de convenios colectivos representativos de todas las regiones del mundo, se analiza su contenido para identificar la presencia y la naturaleza de las disposiciones relacionadas con la prevención y eliminación de la violencia y el acoso, estudiando cómo interactúan con las disposiciones sobre igualdad.

► 2.2. Nota metodológica

La primera parte de este capítulo se centra en el examen de la legislación de 25 países de todas las regiones (África, las Américas, Asia y el Pacífico, los Estados Árabes, y Europa y Asia Central). Los países objeto de estudio son: Alemania, Barbados, Bangladesh, Brasil, Burkina Faso, Canadá (Terranova y Labrador), China, Colombia,

Dinamarca, El Salvador, Emiratos Árabes Unidos, España, Federación de Rusia, Georgia, India, Italia, México, Mozambique, Noruega, Sudáfrica, Suiza, Túnez, Türkiye, Uganda y Viet Nam¹.

El examen se refiere a los siguientes instrumentos: i) leyes y reglamentos sobre SST, atendiendo en particular a la legislación que aborda explícitamente la

¹ Véase un panorama general de la evolución jurídica de cada país en Pinkos Cobb (2017). Véase también un análisis jurídico pormenorizado por países en Lerouge (2017b), que abarca Bélgica, España, Francia, el Japón y el Reino Unido.

violencia y el acoso y cuestiones similares; ii) leyes y reglamentos sobre igualdad o sobre antidiscriminación, siempre que contengan disposiciones relativas a la violencia y el acoso en el trabajo, y iii) un único instrumento legislativo integral que se refiere específicamente a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Las constituciones de la mayoría de los países objeto del presente examen contienen normas fundamentales de no discriminación y/o de protección contra la discriminación, y de protección del derecho a la integridad física; sin embargo, no son objeto del presente examen. Tampoco se contemplan las leyes de carácter general (como el código penal) relativas a la violencia y los ataques contra la integridad física y moral, eventualmente aplicables a los casos de violencia y acoso. Como se ha explicado en la introducción, la atención se centra en las intervenciones jurídicas preventivas en el lugar de trabajo.

Conviene puntualizar algunos aspectos de la legislación sobre SST, en relación con el alcance y el sentido de sus disposiciones y con el tratamiento que dan a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. En primer lugar, la legislación sobre SST es un complejo entramado de disposiciones jurídicas que pueden formar parte de la legislación laboral general (por ejemplo, códigos del trabajo y legislación sobre relaciones laborales) o de instrumentos específicos relativos a la SST; también pueden estar integradas en las leyes de salud pública, en las leyes de indemnización de los trabajadores y en la legislación sobre seguridad social, así como en instrumentos sectoriales como los que regulan la minería, la construcción, la agricultura y la pesca.

Así como los métodos para regular la SST divergen según los países, lo mismo ocurre con la regulación de los riesgos psicosociales y la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Los riesgos psicosociales en general, y más específicamente la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, pueden abordarse en la legislación sobre SST, en la legislación laboral más genérica, o en ambas. Sin embargo, es trascendental distinguir entre los ordenamientos que engloban los dos asuntos (riesgos psicosociales y violencia y acoso) en la legislación laboral general o en la legislación sobre

SST, de aquellos otros que tratan cada asunto por separado en diferentes conjuntos de leyes. Por ejemplo, se ha demostrado que el hecho de que ambas cuestiones se aborden o no en la legislación sobre SST o en la legislación laboral general puede influir en el seguimiento y control del cumplimiento de las normas aplicables, incluso cuando esta función compete a la inspección del trabajo².

En el contexto del presente análisis, las disposiciones sobre SST —que se encuentran en la legislación específica de SST y en la legislación laboral— se organizan como un único tema/categoría para distinguirlas de la legislación antidiscriminatoria, la legislación destinada a proteger a las trabajadoras y otras regulaciones temáticas. Conviene precisar también que el análisis de la legislación en este capítulo no incluye aspectos colaterales pertinentes para la regulación de los riesgos psicosociales en general, y de la violencia y el acoso en particular, a menos que se traten específicamente en relación con la violencia y el acoso. El tiempo de trabajo, los salarios y una serie de cuestiones que contribuyen a la falta de estabilidad en el empleo (despido, cambio de puesto, trabajo temporal, etc.) se abordan en el marco de la legislación laboral y no en el de la legislación sobre SST, pero todos esos aspectos pueden actuar como factores de estrés que afectan a la salud mental de los trabajadores (Velázquez 2017, 38-39). Por este motivo, en algunas regiones del mundo el tiempo de trabajo se ha incluido como un aspecto de la SST³.

En la segunda parte del capítulo, el estudio se basó en 94 convenios colectivos de 20 países⁴. La fuente principal de este análisis es la base de datos WageIndicator, que se presenta como el mayor repositorio en este campo, compuesto por más de 2 000 convenios colectivos de 67 países. La primera y la segunda parte del análisis se basaron principalmente en los recursos de dominio público disponibles alemán, español, francés, inglés, italiano, portugués, ruso y turco. Esta limitación lingüística puede afectar al número de iniciativas jurídicas y de políticas incluidas en el capítulo, por lo que es posible que se hayan omitido algunos instrumentos no disponibles en español, francés o inglés.

2 Véase un análisis exhaustivo de esta cuestión en Velázquez (2017).

3 Véase, por ejemplo, la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

4 Esos países son: Alemania, Austria, Bangladesh, Bélgica, Benin, Brasil, Camboya, Colombia, Costa Rica, Croacia, Ghana, Grecia, Guatemala, Honduras, Hungría, Indonesia, Madagascar, Mozambique, Níger y Rwanda. El repositorio de convenios colectivos que sirvió de plataforma para identificar los convenios es la [base de datos de convenios colectivos por país](#) de WageIndicator.

A fin de completar el análisis de la legislación nacional y de los convenios colectivos, el capítulo concluye con un examen de la práctica de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) en materia de violencia y acoso. La Comisión estudia las memorias de los Gobiernos sobre los convenios ratificados y suele formular a los Gobiernos solicitudes directas, en las que señala problemas aparentes en la aplicación de una norma y concede tiempo a los países afectados para responder y corregir las deficiencias. Ante todo, las intervenciones de la Comisión facilitan el diálogo social en la medida en que exigen a los Gobiernos que examinen la aplicación de una norma y compartan esta información con los interlocutores sociales, que también pueden aportar información. A su vez, el consiguiente diálogo social puede ayudar a solucionar y prevenir problemas.

En el presente capítulo se analiza la práctica de la CEACR cuando examina la cuestión de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo en el contexto de varios instrumentos de la OIT, como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y el Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149). Las observaciones y solicitudes directas de la Comisión son fuentes informativas sobre la relación entre las diversas dimensiones de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo (disposiciones antidiscriminatorias y de SST) y, lo que es más importante, sobre los vínculos entre política y acción, así como sobre los cambios a nivel empresarial y, más ampliamente, en el mundo del trabajo.

► 2.3. Violencia y acoso en la legislación sobre SST: panorama mundial

La legislación sobre SST tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo y, con ello, abordar también la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El Convenio núm. 190 de la OIT estipula que la legislación sobre SST es uno de los ámbitos prioritarios que deben incorporar medidas relativas al lugar de trabajo⁵. Por otra parte, el convenio invita a los Estados partes a abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en los marcos jurídicos pertinentes de ámbito nacional, como el relativo a la SST, entre otros⁶.

Es, pues, necesario aplicar las disposiciones del Convenio sobre la violencia y el acoso a través de un marco jurídico, incluida la legislación sobre SST, con el fin de proporcionar orientaciones claras y específicas a los actores pertinentes para abordar y prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, de 2019, volvió a otorgar prioridad a la naturaleza fundamental de

las condiciones de trabajo seguras y saludables. También lo hizo la pandemia de COVID-19, que intensificó los llamamientos a abordar la salud mental en el trabajo, así como la violencia y el acoso, tras la profunda alteración de las modalidades y condiciones de trabajo durante la crisis sanitaria, que trajo consigo nuevas dificultades psicosociales para los trabajadores. Al comparar los datos europeos de 2015 y 2021 en el informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2023*

►► Un hito importante con miras a comprender la función de la SST en el mundo del trabajo es la proclamación de la SST como principio y derecho fundamental en el trabajo.

5 Véase la introducción de este informe.

6 El artículo 12 dispone lo siguiente: «Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordadas con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario».

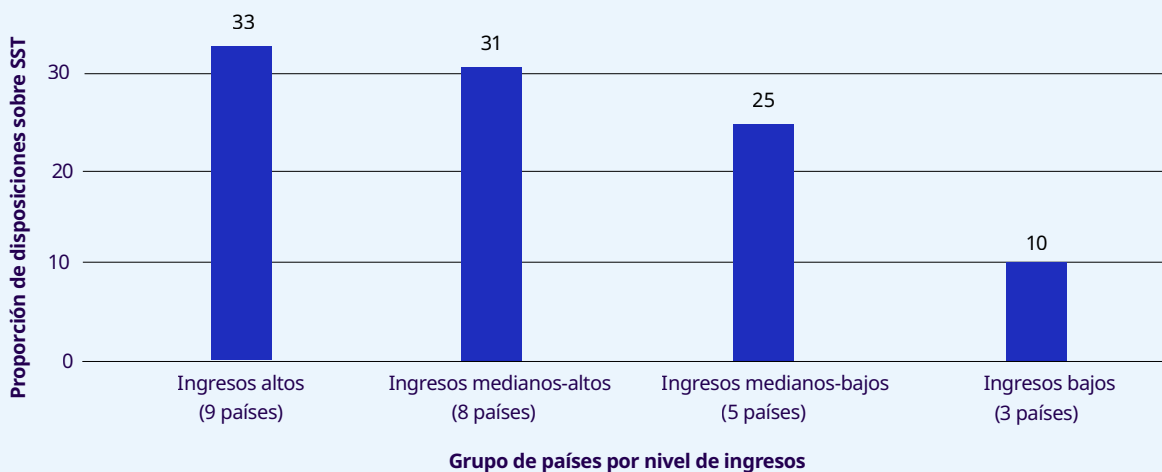
de la OIT se constató que, durante la pandemia, la incidencia global de la agresión verbal, el acoso y las atenciones sexuales no deseadas en el lugar de trabajo había aumentado para los trabajadores clave (OIT 2023). En la evolución posterior, un acontecimiento que representa un hito importante con miras a comprender la función de la SST en el mundo del trabajo es, sin duda, la proclamación de la SST como principio y derecho fundamental en el trabajo⁷.

La legislación de muchos países exige a los empleadores que evalúen y gestionen todo tipo de riesgos y peligros para la seguridad y la salud de los trabajadores, pero normalmente no incluye una referencia expresa a los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo en general, o a la violencia y el acoso en particular. Sin embargo, algunos países han comenzado a adoptar disposiciones sobre riesgos psicosociales, incluso sobre violencia y acoso, en las que se detallan las responsabilidades de los empleadores y se perfila el contenido del marco jurídico de la SST que proporcionará orientaciones prácticas en esta materia. Además, la evaluación actual de la respuesta jurídica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo indica que los esfuerzos han gravitado hacia el paradigma de la

SST. Paralelamente, muchos países han tratado de tipificar como delito la violencia y el acoso en el trabajo, y se dispone de una perspectiva comparada cada vez más precisa sobre el papel de la penalización en la regulación del trabajo (Bogg *et al.* 2020).

Un estudio indica que, en varios países, puede haber una relación entre la presencia de una regulación específica de los riesgos psicosociales (incluida la regulación de la violencia y el acoso) y la existencia de planes/políticas empresariales para hacer frente al estrés laboral (Jain *et al.* 2022). Además, los estudios por países realizados en el marco de este informe parecen confirmar las ventajas de la seguridad jurídica, avalando la tesis de que la integración efectiva de la violencia y el acoso en el marco de la SST requeriría una regulación específica y expresa de la violencia y el acoso⁸. Sin embargo, la existencia de una regulación específica no aclara la cuestión de si la adopción de una estrategia en la empresa o en el lugar de trabajo sobre prevención y eliminación de la violencia y el acoso, o de los riesgos psicosociales en general, se traduce en un menor número de incidentes de violencia y acoso (véase más información en la sección 4.4 relativa a Dinamarca).

► **Gráfico 2.1. Distribución de las disposiciones sobre SST que abordan la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en 25 países, por nivel de desarrollo económico (porcentajes)**



Fuente: OIT, basado en todas las disposiciones sobre violencia y acoso de los 25 países examinados.

7 La Conferencia Internacional del Trabajo en su 110.ª reunión, celebrada en junio de 2022, decidió modificar el párrafo 2, e) de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) para incluir «un entorno de trabajo seguro y saludable» como principio y derecho fundamental en el trabajo y modificar, en consecuencia, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) y el Pacto Mundial para el Empleo (2009).

8 No obstante, Velázquez (2017, 44) sostiene que la regulación específica de los factores psicosociales no es un factor determinante en la aplicación de medidas estatales; el autor se basa en los datos de la primera Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER), según los cuales los países con mayores niveles de aplicación de medidas no tienen una regulación específica de los riesgos psicosociales.

A fin de comprender mejor cómo se integran las cuestiones relacionadas con la violencia y el acoso en el marco jurídico de la SST y cómo se regula el deber del empleador de prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en el presente capítulo se examina la legislación de 25 países, a saber: Alemania, Barbados, Bangladesh, Brasil, Burkina Faso, Canadá (Terranova y Labrador), China, Colombia, Dinamarca, El Salvador, Emiratos Árabes Unidos, España, Federación de Rusia, Georgia, India, Italia, México, Mozambique, Noruega, Sudáfrica, Suiza, Túnez, Türkiye, Uganda y Viet Nam. En estos países se documentaron 221 disposiciones sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. Esta selección de países, pertenecientes a las regiones de África, las Américas, los Estados Árabes, Asia y el Pacífico, y Europa y Asia Central, representa distintos niveles de desarrollo económico (gráfico 2.1) y de compromiso con la promoción del Convenio núm. 190 de la OIT, así como tradiciones y sistemas jurídicos diversos.

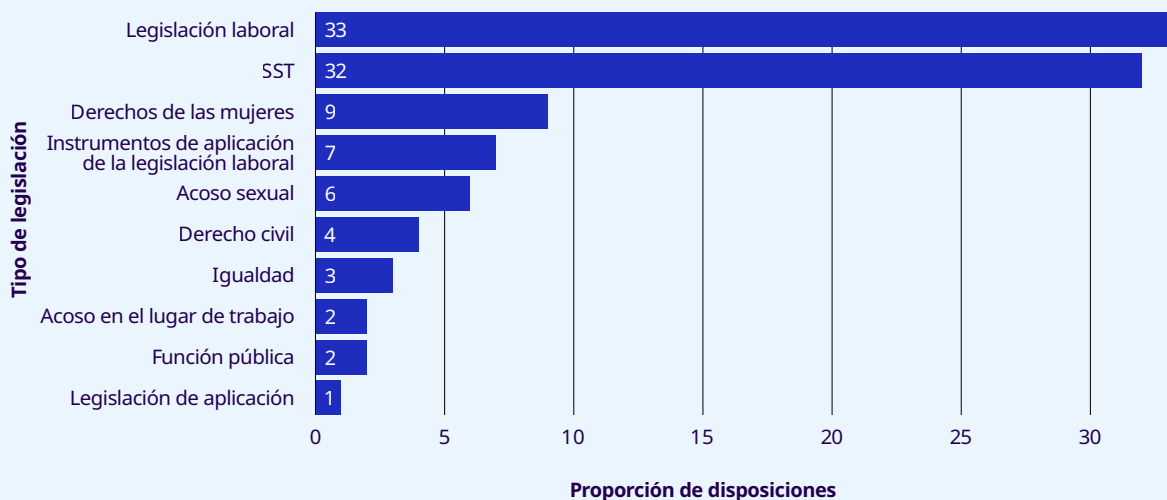
Algunos de los Estados incluidos en el estudio (por ejemplo, Dinamarca, El Salvador y Noruega) han adoptado un enfoque general para legislar las cuestiones de violencia y acoso, inscribiéndolas en la regulación del entorno laboral y de los factores que acrecientan el riesgo de violencia y acoso en

el lugar de trabajo. Otros, como Burkina Faso, el Brasil, China y la India, han legislado sobre un aspecto concreto o una manifestación específica de los riesgos psicosociales. Por ejemplo, la legislación de Burkina Faso prohíbe la violencia o los abusos físicos o psicológicos y, más concretamente, el acoso sexual⁹. Otro ejemplo es la legislación de la India, que ofrece a las mujeres protección contra el acoso sexual en el lugar de trabajo¹⁰. A pesar de las medidas legislativas específicas, todos los países examinados aplicaban una legislación sobre SST de alcance general para la prevención de riesgos laborales. Por lo tanto, también se investigó si la legislación sobre SST de los 25 países incluía los riesgos psicosociales.

2.3.1. La SST como una de las principales vías para regular la violencia y el acoso en el lugar de trabajo

Al analizar el marco jurídico de los 25 países examinados, la investigación se centró primordialmente en la legislación sobre SST. No obstante, el deber de diligencia en torno a la seguridad y la salud de los trabajadores también apareció en otras fuentes

► Gráfico 2.2. Distribución de las disposiciones sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo en 25 países, por tipo de legislación (porcentajes)



Fuente: OIT.

9 Burkina Faso, Ley núm. 028-2008-AN, de 13 de mayo de 2008, relativa al Código del Trabajo, art. 36.

10 India, Ley sobre el Acoso Sexual contra las Mujeres en el Lugar de Trabajo (Prevención, Prohibición y Reparaciones) 2013.

Existente cada vez más consenso en que un entorno de trabajo saludable abarca dimensiones físicas y psicosociales.

jurídicas pertinentes, como las leyes de prevención del acoso sexual, las leyes sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres o sobre la protección de las mujeres, y la legislación sobre igualdad de trato y sobre libertad sexual. Dado que estos instrumentos legislativos rigen algunos aspectos de la seguridad y salud en el lugar de trabajo, también se incluyeron en la evaluación de las preguntas de investigación que son objeto de este capítulo:

- ¿Cómo se regula la obligación de los empleadores de garantizar un lugar y un proceso de trabajo seguros y saludables?
- ¿Cuáles son las obligaciones de los empleadores en lo que atañe a la prevención de la violencia y el acoso y a la evaluación y minimización de los efectos generados por los riesgos psicosociales y por la violencia y el acoso?

En los 25 países se pudo documentar un total de 221 disposiciones que abordaban la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. La evaluación del marco jurídico de los 25 países pone de manifiesto que, en un número cada vez mayor de países, la legislación sobre SST impone la obligación de proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable libre de violencia y acoso. Junto con la legislación laboral, los instrumentos jurídicos sobre SST representan casi dos tercios de las 221 disposiciones sobre «violencia y acoso en el lugar de trabajo» en las 25 jurisdicciones (gráfico 2.2). El gráfico 2.2 muestra también los diversos tipos de legislación que regula las responsabilidades legales y los derechos de las partes implicadas en incidentes de violencia y acoso en el lugar de trabajo. La

creciente reglamentación jurídica de la violencia y el acoso mediante normas en el lugar de trabajo puede ser, en parte, el resultado de un mejor conocimiento y de la existencia de datos sobre la incidencia y la intensidad de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo (Chappell y Di Martino 2006)¹¹. También puede ser reflejo de una mayor sensibilización sobre el fenómeno, lo que conlleva un mejor registro de incidencias y un tratamiento más preciso del problema en la legislación y en la práctica. Por ejemplo, el interés por la cuestión de la violencia doméstica ha llevado a algunas legislaciones de todo el mundo a exigir la adopción de medidas en los lugares de trabajo como respuesta al fenómeno de la violencia doméstica, con el objetivo de mitigar el problema y de apoyar a las víctimas. La adopción de normas internacionales del trabajo sobre violencia y acoso puede promover y orientar la inclusión de disposiciones sobre este tema en los marcos de SST, e incluso fomentar una integración más amplia de los riesgos psicosociales en esos marcos.

2.3.2. Reglamentación sobre SST y protección del bienestar físico, mental y social

Existe cada vez más consenso en que un entorno de trabajo saludable abarca dimensiones físicas y psicosociales¹². Esta idea está implícita o explícita en las legislaciones examinadas en este capítulo. Así, la legislación de Colombia, China, Dinamarca, El Salvador, Italia, Mozambique, Noruega, Suiza y Uganda contiene disposiciones específicas que aclaran que la SST engloba las dimensiones física y mental, o bien estipulan que el deber de diligencia de los empleadores abarca la protección de la integridad física y moral de los empleados. El marco jurídico de El Salvador, por ejemplo, incluye también el bienestar social en la definición

11 En un estudio comparado de las políticas sobre acoso sexual en lugares de trabajo de 192 países, se observó que «[e]l número de países que cuentan con leyes que obligan a los empleadores a adoptar medidas específicas de prevención, como elaborar políticas y/o impartir formación sobre acoso sexual —en lugar de establecer una responsabilidad genérica e indefinida— aumentó de 40 en 2016 a 53 en 2021» (Heymann *et al.* 2023).

12 En el preámbulo del Convenio núm. 190 de la OIT se reconoce que «la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social». Otros convenios y recomendaciones de la OIT se refieren a la salud reproductiva en términos similares. La Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197), estipula que «[l]os Miembros deberían tomar medidas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores de ambos sexos, incluida la protección de su salud reproductiva» (párr. 4). El Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184), dispone que «[d]eberán adoptarse medidas para que se tengan en cuenta las necesidades propias de las trabajadoras agrícolas, en particular, por lo que se refiere al embarazo, la lactancia y la salud reproductiva» (art. 18). En la Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192), se especifica además que, «[p]ara dar efecto al artículo 18 del Convenio, deberían adoptarse medidas para asegurar la evaluación de cualesquiera riesgos en el lugar de trabajo que incidan en la seguridad y la salud de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, así como en su salud reproductiva» (párr. 11).

de SST. En Mozambique, los empleadores tienen la obligación general de garantizar a los trabajadores unas buenas condiciones de trabajo en todos los aspectos físicos, ambientales y morales¹³.

El hecho de que el concepto de salud en el trabajo se entienda en sentido amplio (que abarca la salud mental) o en sentido estricto (limitado a la seguridad, es decir, a la dimensión física) reviste importancia, ya que deja traslucir si se tienen en cuenta o no la violencia y el acoso y los riesgos psicosociales asociados en la gestión de los riesgos laborales. Algunas legislaciones examinadas en este capítulo establecen una regulación específica del entorno psicosocial de trabajo, mediante disposiciones que detallan los requisitos aplicables a ese respecto. Otros países cuentan con disposiciones concebidas para abordar los riesgos psicosociales (por ejemplo, El Salvador). Si bien tradicionalmente se han regulado los actos de violencia física en el lugar de trabajo en todos los entornos (públicos y privados), parece que se tiende a adoptar cada vez más en todo el mundo una regulación de la violencia y el acoso no físicos en el mundo del trabajo y, en general, una regulación de la violencia psicológica¹⁴.

Un ejemplo detallado de regulación explícita del entorno psicosocial de trabajo se encuentra en la legislación danesa, concretamente en la legislación marco sobre el entorno de trabajo, cuyo objetivo expreso es crear «un entorno de trabajo físico y psicosocial seguro y saludable que esté permanentemente en consonancia con el desarrollo técnico y social de la sociedad»¹⁵. Además, el instrumento legislativo de ejecución establece que «[s]e deberá planificar, organizar y llevar a cabo el trabajo de manera responsable en todas las fases para garantizar que su impacto en el entorno psicosocial de trabajo sea seguro y saludable, individual y colectivamente, a corto y a largo plazo»¹⁶.

No se trata de un caso único. En Noruega, el capítulo 4 de la Ley sobre el Entorno de Trabajo de 2005 está dedicado a establecer los requisitos relativos al entorno de trabajo¹⁷. En particular, el artículo 4-3 dispone que «[e]l trabajo se organizará de tal forma que preserve la integridad y la

dignidad de los trabajadores». El mismo artículo establece que los empleados no podrán estar sometidos a acoso ni a otras conductas impropias y que deberán estar protegidos en la medida de lo posible contra «la violencia, las amenazas y la tensión indeseable resultantes del contacto con otras personas». Además, estipula que algunos factores determinantes de un entorno psicosocial, como la organización del trabajo, se planificarán de forma que permita el contacto y la comunicación con otros empleados.

La Ley sobre el Entorno de Trabajo de Noruega incluye también prescripciones sobre las horas de trabajo, que «se regularán de tal manera que los empleados no estén expuestos a tensiones físicas o mentales nocivas y que se preste la debida atención a las consideraciones de seguridad» (art. 10-2). Al igual que el ordenamiento jurídico de la UE, la legislación noruega incorpora el tiempo de trabajo y su organización al contenido del marco de SST. La legislación noruega tiene también en cuenta la tensión física o mental en las disposiciones sobre la organización del trabajo nocturno. Exige, en particular, que no se supere el límite de ocho horas si el trabajo nocturno conlleva una tensión física o mental considerable (art. 10-11(7)). En una línea similar, la legislación noruega dispone que las horas de trabajo de los trabajadores nocturnos deben adaptarse si así lo requieren los empleados por motivos de salud, sociales u otros motivos importantes relacionados con el bienestar (art. 10-2(2)). Conviene señalar que estos ejemplos están en consonancia con un enfoque integral del entorno de trabajo; es decir, abarcan «todo el conjunto de factores relacionados y vinculados con el trabajo» y van más allá del ámbito de los «peligros laborales» considerados como una categoría más circunscrita (Lerouge 2017a).

Por último, el ejemplo de regulación del entorno de trabajo en Noruega introduce factores que, aunque guardan relación con los riesgos psicosociales, no suelen estar previstos en las estrategias preventivas. El artículo 4-1(2) de la Ley sobre el Entorno de Trabajo de 2005 estipula lo siguiente:

13 Mozambique, Ley núm. 23/2007 del Trabajo.

14 Véase, además, OIT, *Trabajar juntos para promover un medio ambiente de trabajo seguro y saludable*, ILC.106/III/1B, 2017.

15 Dinamarca, *Ley sobre el Entorno de Trabajo*, art. 1.

16 Dinamarca, *Orden Ejecutiva núm. 1406 de la Autoridad para el Entorno de Trabajo de Dinamarca*, de 26 de septiembre de 2020, *sobre el entorno psicosocial de trabajo*, art. 5.

17 Noruega, *Ley sobre el Entorno de Trabajo*.

Al planificar y organizar el trabajo, se hará hincapié en la prevención de accidentes y enfermedades. [En consecuencia,] [l]a organización, ordenación y gestión del trabajo, los horarios, los sistemas de remuneración, incluido el uso de la remuneración en función del rendimiento, la tecnología, etc., se regularán de tal manera que los empleados no estén expuestos a tensiones físicas o mentales nocivas y que se preste la debida atención a las consideraciones de seguridad.

Aunque se formula como un principio, la legislación de Mozambique hace hincapié en que los empleadores tienen la responsabilidad de crear y desarrollar medios adecuados para proteger la integridad física y mental de los empleados y mejorar constantemente las condiciones de trabajo, y en que «deberán ofrecer a sus empleados unas buenas condiciones de trabajo en todos los aspectos físicos, ambientales y morales»¹⁸. Del mismo modo, en la India, el reglamento de aplicación de la Ley sobre el Acoso Sexual contra las Mujeres en el Lugar de Trabajo (Prevención, Prohibición y Reparaciones), de 2013, reconoce la necesidad de eliminar los factores subyacentes que contribuyen a crear un entorno de trabajo hostil para las mujeres¹⁹. Desde la perspectiva del mundo del trabajo, los factores subyacentes —o, en la terminología de la legislación de Mozambique, las condiciones morales de trabajo— comprenden también los aspectos colaterales ya señalados, como el tiempo de trabajo y la estabilidad del empleo.

El respeto al bienestar físico y mental en el trabajo se ha expresado a través del concepto del derecho a la dignidad en el trabajo.

La exigencia de respeto al bienestar físico y mental en el trabajo también se ha expresado a través del concepto de derecho a la dignidad en el trabajo, o simplemente dignidad en el trabajo. En el estudio legislativo que se expone en este capítulo se ha

constatado que la legislación nacional de casi la mitad de los países examinados (12 de 25) incluye el concepto de dignidad en el trabajo, en algunos casos reconocida como un derecho. Ambos conceptos se encuentran en los ordenamientos jurídicos de Burkina Faso, Colombia, El Salvador, España, la India, Italia, México, Mozambique, Noruega, Sudáfrica, Túnez y Türkiye.

El concepto genérico de dignidad en el trabajo ha servido como base jurídica para elaborar reglamentos y normas sobre los factores de riesgo psicosocial en los entornos de trabajo, pero también como fundamento general de la prevención y la lucha contra la discriminación y el acoso sexual y laboral (véase un análisis detallado en el capítulo 4). En Burkina Faso, el Código del Trabajo define la obligación del empleador de tratar al trabajador con dignidad²⁰. En Viet Nam, aunque no existe ninguna disposición explícita de la legislación laboral que contemple la dimensión mental de la salud y la seguridad en el trabajo, el Código del Trabajo incluye una serie de disposiciones que estipulan medidas para proteger «la salud, la vida, el honor y la dignidad de los empleados»²¹. En el caso de Sudáfrica, el Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la Prevención y la Eliminación del Acoso en el Lugar de Trabajo reconoce que el acoso «menoscaba la dignidad»²². A la luz de lo que antecede, es razonable concluir que, en las legislaciones nacionales examinadas, las dimensiones mentales y psicosociales de la SST se inscriben en los enfoques sistémicos de la SST en virtud de conceptos como el derecho a la dignidad en el trabajo.

En la Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT (Declaración de Filadelfia, 1944) se 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». La dignidad en el trabajo es uno de los fundamentos conceptuales del Convenio núm. 190 de la OIT, en cuyo preámbulo se subraya «la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso» y se reconoce que «la violencia

¹⁸ Mozambique, Ley núm. 23/2007 del Trabajo, art. 216.

¹⁹ India, Reglamento de Aplicación de la Ley sobre el Acoso Sexual contra las Mujeres en el Lugar de Trabajo (Prevención, Prohibición y Reparaciones) 2013, art. 13 (a).

²⁰ Burkina Faso, Ley núm. 028-2008-AN, de 13 de mayo de 2008, relativa al Código del Trabajo, art. 36.

²¹ Véase, por ejemplo, Viet Nam, Código del Trabajo (núm. 45/2019/QH14), de 20 de noviembre de 2020, art. 127.

²² Sudáfrica, Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la Prevención y la Eliminación del Acoso en el Lugar de Trabajo, 2022, art. 4.1.

y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social». Cabe señalar que el concepto de dignidad en el trabajo, por sí sola y sin especificidad, no garantiza la aplicación práctica de la disposición²³.

El concepto de derecho a la dignidad en el trabajo aparece también en la práctica de la CEACR. Por ejemplo, en una de sus observaciones, la CEACR recuerda que el acoso sexual constituye una violación grave del derecho a la dignidad²⁴. Uno de los instrumentos regionales en los que está consagrado el derecho es la Carta Social Europea (revisada), cuyo artículo 26, titulado «Derecho a la dignidad en el trabajo», estipula lo siguiente:

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores a la protección de su dignidad en el trabajo, las Partes se comprometen, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores:

1 a promover la sensibilización, la información y la prevención en materia de acoso sexual en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra dichas conductas;

2 a promover la sensibilización, la información y la prevención por lo que respecta a actos censurables o explícitamente hostiles y ofensivos dirigidos de manera reiterada contra cualquier trabajador en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra dichas conductas.

2.3.3. Examen de los principios y normas de SST recogidos en la legislación laboral, de SST y de igualdad

Como ya se ha señalado, aunque la legislación sobre SST es el objeto principal de la presente investigación, en algunos de los países examinados se han encontrado normas sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo en i) instrumentos legislativos específicos sobre acoso sexual, principalmente contra las mujeres²⁵, pero también con un alcance más amplio²⁶; ii) legislación específica sobre la violencia contra las mujeres²⁷; iii) marcos jurídicos más amplios que abordan específicamente la protección y los derechos de las mujeres²⁸, y iv) legislación sobre igualdad de trato e igualdad de oportunidades²⁹. Solo uno de los 25 países objeto de estudio cuenta con un marco jurídico que regula exclusivamente la situación de acoso en el lugar de trabajo³⁰. La mayoría de estos marcos jurídicos se adoptaron con la finalidad de abordar la igualdad y la dimensión de género en relación con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo; responden a una necesidad social muy específica de reforzar la protección de aquellos miembros de la sociedad, principalmente mujeres, que han sido discriminados de forma desproporcionada o que son vulnerables, y/o cuya protección se considera prioritaria, sobre todo teniendo en cuenta que el marco jurídico que rige las relaciones laborales, así como la SST, carece de disposiciones para abordar el acoso sexual.

La distribución regional de las disposiciones sobre seguridad y salud en función del tipo de legislación (gráfico 2.3) esclarece esta cuestión. En algunas regiones, como Europa y Asia Central y las Américas, se recurre a diversos campos jurídicos (centrados sobre todo en la SST) para abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, mientras que en otras regiones, como Asia y el Pacífico, las políticas contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo se inscriben principalmente en el marco jurídico del acoso sexual (y no en el marco de SST), en respuesta a la preocupación de los legisladores nacionales por esta forma específica de violencia

23 Cobra también importancia, en este contexto, el concepto de salud reproductiva, que se recoge en varios instrumentos sobre SST.

24 Observación (CEACR) - Adopción: 2016, Publicación: 106.ª reunión CIT (2017), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) - Colombia.

25 Barbados, Ley (de Prevención) del Acoso Sexual en el Empleo, 2017; India, Ley sobre el Acoso Sexual contra las Mujeres en el Lugar de Trabajo (Prevención, Prohibición y Reparaciones) 2013.

26 España, Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.

27 El Salvador, Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres; Túnez, Ley Orgánica núm. 2017-58, de 11 de agosto de 2017, relativa a la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres).

28 China, Ley de la República Popular China sobre la Protección de los Derechos e Intereses de las Mujeres.

29 Alemania, Ley General de Igualdad de Trato; Italia, Código de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

30 Colombia, Ley 1010, de 23 de enero de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

y acoso considerada prioritaria. Esta tendencia concuerda con el análisis del contexto de las políticas en la región asiática, en el que se confirma que —salvo excepciones— la mayoría de los países de Asia han adoptado leyes y políticas centradas en la lucha contra el acoso sexual (Jain y Torres 2021, 324).

En la década de 1990, la tasa mundial de actividad femenina —la proporción de mujeres ocupadas o en búsqueda activa de empleo— era ligeramente superior al 50 por ciento, mientras que en la actualidad es casi del 47 por ciento (frente a una tasa de actividad masculina del 72 por ciento). El diferencial es de 25 puntos porcentuales y, en algunas regiones, supera los 50 puntos porcentuales (OIT 2018). Muy pocos estudios han sondeado la correlación entre la tasa de actividad femenina y el acoso sexual en el lugar de trabajo. Un aspecto interesante es que, desde la perspectiva de la brecha de género en el empleo, una regulación concebida para abordar únicamente el acoso sexual contra las mujeres en el lugar de trabajo puede indicar la existencia de una política dirigida a tratar la violencia sexual como problema grave de derechos laborales y humanos.

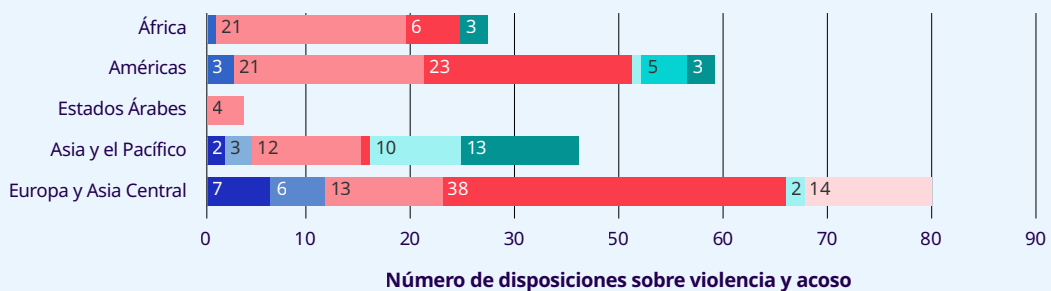
En la siguiente sección se describirán con mayor detalle las diferencias entre los enfoques adoptados en la legislación laboral y de SST, por un lado, y en las leyes antidiscriminatorias, por otro, para abordar y prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

2.3.3.1. Definición de violencia y acoso en la legislación sobre SST

La cuestión semántica es uno de los aspectos más discutidos en el debate sobre el marco jurídico óptimo para regular la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, un concepto que los investigadores han tratado de definir desde la década de 1970. Este asunto también ha suscitado mucho debate en las discusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) (OIT 2016), que llevaron a la adopción del Convenio núm. 190 de la OIT en 2019. En el contexto nacional, la falta de definiciones y de claridad es un obstáculo que coarta el acceso de las personas afectadas por violencia y acoso a vías de recurso y reparación.

Algunas de las 25 jurisdicciones examinadas en este capítulo han intentado definir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Así, Dinamarca, Georgia, México, Sudáfrica y Viet Nam han definido el acoso sexual, mientras que la legislación del Canadá (Terranova y Labrador), Colombia, Dinamarca, El Salvador y Türkiye incluye disposiciones que definen la violencia y el acoso en general, o el acoso psicológico en particular. No obstante, el presente examen se ciñe a la legislación sobre SST (incluidas, en su caso, las leyes de igualdad y la legislación relativa al acoso sexual). A pesar de los continuos debates y discusiones conceptuales, no existe una opinión consensuada sobre el mejor enfoque de la definición desde la perspectiva de la prevención.

► **Gráfico 2.3. Regulación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, por tipo de legislación y región**



■ Derecho civil ■ Legislación sobre la función pública ■ Legislación sobre igualdad ■ Legislación de aplicación
 ■ Legislación laboral ■ Legislación sobre SST ■ Legislación sobre acoso sexual
 ■ Legislación sobre acoso laboral en el lugar de trabajo ■ Legislación sobre derechos de las mujeres
 ■ Instrumentos de aplicación de la legislación laboral

Notas: Se distingue entre «legislación de aplicación» —por ejemplo, el reglamento de aplicación de la Ley sobre el Acoso Sexual contra las Mujeres en el Lugar de Trabajo (Prevención, Prohibición y Reparaciones), de 2013— y los «instrumentos de aplicación de la legislación laboral», que complementan la legislación laboral primaria (por ejemplo, Suiza, Orden de 3 de 18 de agosto de 1993 relativa a la Ley del Trabajo).

Fuente: OIT.

Hoel (2009), en su análisis de las dificultades conceptuales, observa que la vaguedad definitoria puede haber propiciado que se interprete como acoso cualquier tipo de infracción, y que:

Esto pone de relieve la necesidad de aportar claridad a la regulación, máxime tratándose de una materia con un fuerte componente subjetivo. No obstante, una definición demasiado restrictiva también entraña posibles inconvenientes, al eliminar de la ecuación situaciones poco comunes o inusitadas o casos que nunca se hayan previsto o contemplado. Además, una regulación demasiado específica y poco flexible también podría adaptarse mal a los cambios en las percepciones del público y a lo que se considera aceptable en un momento dado.

Por otro lado, la regulación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo a través de marcos jurídicos específicos o de la legislación penal, por importantes que estos sean, tiende a delimitar el concepto de violencia y el acoso en el lugar de trabajo, estableciendo una definición circunscrita o un umbral para tipificar un incidente como violencia o acoso, por ejemplo, en el caso de la penalización del fenómeno³¹. Así pues, se ha sugerido que inscribir la violencia y el acoso en los enfoques sistémicos de la SST, «que comprenden una amplia gama de riesgos psicosociales, tiene la ventaja de evitar la desestimación prematura de quejas o denuncias que no cumplen necesariamente todos los criterios de la definición legal de violencia, acoso o intimidación, pero que, no obstante, entrañan un peligro para la salud de los trabajadores» (Cox y Lippel 2020).

La mayor parte de la legislación analizada en este capítulo ha adoptado este último enfoque; y, como se apunta en la bibliografía académica, la falta de una definición rígida y detallada de violencia y acoso puede tener sus propias ventajas, al permitir cierta adaptabilidad a los cambios en el entorno laboral y a las nuevas manifestaciones de violencia y acoso en el lugar de trabajo (por ejemplo, las que implican el uso de tecnología)³². Cuando se establecen definiciones en los marcos de SST, el requisito legal de adaptar las medidas de protección de la salud a las nuevas condiciones debe garantizar que el marco de SST responda a

la evolución de las condiciones de trabajo y a la aparición de nuevos riesgos psicosociales³³.

2.3.3.2. Naturaleza y alcance de las disposiciones legislativas sobre SST y antidiscriminatorias

Cabe hacer algunas observaciones generales sobre la regulación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo por medio de i) la legislación laboral y de SST, y ii) la legislación que trata de abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo con perspectiva de género o se centra en una forma específica de violencia y acoso, a saber, el acoso sexual. Ambos conjuntos de marcos jurídicos están estrechamente relacionados entre sí, sobre todo teniendo en cuenta que el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) aboga por un enfoque integrado y señala los marcos jurídicos de la SST y de la igualdad y no discriminación entre las principales intervenciones jurídicas en este ámbito. No obstante, de la presente investigación se infiere que los marcos jurídicos basados en la igualdad y la no discriminación abordan una forma específica de violencia y acoso en el lugar de trabajo, a saber, el acoso por razón de género y el acoso sexual.

Se constata que la legislación relativa al acoso sexual, la igualdad y la protección de los derechos de las mujeres incorpora la mayoría de los principios básicos del enfoque regulatorio de la violencia y acoso en el trabajo a través de la SST. En suma, comprende el deber del empleador de velar por la seguridad y por un entorno de trabajo seguro para las mujeres y de prevenir y erradicar el acoso sexual contra las empleadas. En uno de los casos analizados, la legislación antidiscriminatoria reconocía el derecho a negarse a trabajar para poner fin al acoso. Además, este tipo de legislación prevé actividades de educación, sensibilización y formación que se basan en un enfoque preventivo.

Los instrumentos basados en la igualdad y la no discriminación examinados en este estudio (Alemania, Barbados, China, El Salvador, España, India, Italia y Túnez) también incorporan el concepto de prohibición del acoso sexual, junto con una prohibición más general de la violencia y el acoso en el lugar

31 Hoel (2009) en su análisis de diversos enfoques regulatorios del acoso en el lugar de trabajo, señala que la penalización —según se concibe, por ejemplo, en la legislación francesa— «puede tener sus propios problemas», toda vez que «al tipificar el problema como delito es probable que el umbral aplicado por el órgano jurisdiccional se eleve a tal nivel que solo lleguen a enjuiciarse los ejemplos más extremos de acoso, dejando a muchas víctimas indefensas».

32 De Stefano *et al.* (2020). Véase un debate reciente sobre el hostigamiento en el espacio digital en D’Cruz y Noronha (2018).

33 Este también debería ser el caso si se adopta un modelo de sistema de gestión de la SST en el marco jurídico de la SST.

de trabajo y la necesidad de crear un entorno de trabajo seguro, especialmente para las mujeres. En un grado similar, la legislación sobre acoso sexual y las leyes que promueven la no discriminación y la protección de las mujeres contienen disposiciones que (entre otras cosas) obligan al empleador a instituir un mecanismo de presentación de quejas, un procedimiento de investigación, actividades de sensibilización, educación y formación de los empleados en materia de acoso sexual; a formular una política que prohíba el acoso sexual; a crear estructuras de apoyo a las víctimas de violencia y acoso, prestando asistencia a las mujeres en sus esfuerzos por proteger sus derechos, y a penalizar el acoso sexual (por ejemplo, estableciendo una infracción disciplinaria). En la mayoría de los casos, las legislaciones basadas en la igualdad y la no discriminación prohíben rotundamente la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, expresando esta exigencia como una prohibición de las conductas que se tipifican como acoso sexual y/o violencia y acoso.

Aunque la legislación laboral y de SST incluye a grandes rasgos los elementos previstos en las leyes de igualdad y no discriminación, persisten algunas diferencias entre ambos tipos de enfoques, como se verá en este informe. En primer lugar,

la legislación laboral y de SST no suele tener un ámbito de aplicación limitado, sino que se aplica a todas las personas y adopta un enfoque más general de la violencia y el acoso. Así se evidencia en las disposiciones que exigen un entorno de trabajo libre de violencia y acoso en todas sus manifestaciones y para todos los trabajadores.

En segundo lugar, las disposiciones sobre prevención de la violencia y el acoso en la legislación laboral y de SST tienden, por lo general, a especificar con mayor detalle las obligaciones del empleador. Estas obligaciones abarcan la protección y la prevención en el lugar de trabajo, si bien se ocupan sobre todo de este segundo aspecto. En 22 de los 25 países examinados en el presente estudio, los marcos jurídicos, considerados en su conjunto, o bien especifican un deber general de diligencia del empleador con respecto a la seguridad y la salud, en su doble dimensión mental y física, o bien contienen una disposición explícita sobre la obligación del empleador de prevenir la violencia y el acoso (cuadro 2.1). Además, la legislación laboral y de SST de algunos países incluye disposiciones que exigen que los lugares de trabajo estén organizados y diseñados de modo que prevengan la violencia y el acoso y brinden protección a los trabajadores.

► **Cuadro 2.1 Comparación de las cláusulas sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo en las leyes de igualdad y no discriminación y en la legislación laboral y de SST, en los 25 países examinados**

Legislación laboral y de SST	Leyes de igualdad y no discriminación
Medidas de adaptación para los empleados con capacidad de trabajo reducida (accidente, enfermedad, fatiga, etc.)	—
Organización adecuada del trabajo (por ejemplo, ordenación del tiempo de trabajo en turnos de noche o en solitario, a fin de evitar la tensión mental)	—
Consulta sobre todas las medidas de SST	—
Procedimientos de presentación de quejas y de investigación	Procedimientos de presentación de quejas y de investigación (incluido el deber de los empleadores de establecer un mecanismo de presentación de quejas)
Elaboración de programas preventivos sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo	—
Definición de acoso sexual, violencia y acoso	Definición de acoso sexual, violencia y acoso
Infracción disciplinaria, sanciones	Infracción disciplinaria, sanciones (por acoso sexual)
Dignidad en el trabajo (también para las trabajadoras y domésticas)	Dignidad en el trabajo
—	Deber de los empleadores de prevenir el acoso sexual de las empleadas

► Cuadro 2.1 (continuación)

Legislación laboral y de SST	Leyes de igualdad y no discriminación
Actividades de educación, sensibilización y formación (riesgos psicosociales, violencia y acoso y su prevención); formación sobre medidas de SST y riesgos en el lugar de trabajo	Actividades de educación, sensibilización y formación sobre acoso sexual
—	Deber de los empleadores de designar un punto focal o institución de coordinación en materia de acoso sexual
—	Deber de los empleadores de garantizar la seguridad y un entorno de trabajo seguro para las mujeres
Deber de los empleadores de adaptar las medidas de protección de la salud a las nuevas condiciones	—
Deber de los empleadores de informar (sobre medidas de SST, riesgos físicos o psicológicos y violencia y acoso en el lugar de trabajo)	—
Deber de los empleadores de mejorar constantemente las condiciones de trabajo	—
Deber de los empleadores de supervisar el cumplimiento de las normas de SST, incluidas las disposiciones sobre violencia y acoso	—
Deber de los empleados de cooperar para denunciar los casos de acoso en el lugar de trabajo	—
Deber general de diligencia (salud e integridad moral) y obligación de velar por la SST en sus dimensiones moral, física y social	Deber general de velar por la seguridad y la salud de las mujeres
Orientaciones sobre el contenido de la política de violencia y acoso en el lugar de trabajo	—
Orientaciones (detalladas) sobre prevención de riesgos psicosociales, violencia y acoso	—
Integración de la prevención de la violencia y el acoso en los convenios colectivos	-
Enfoque integrado de la violencia y el acoso	-
Entidad interinstitucional de seguimiento, evaluación y elaboración de políticas de violencia y acoso	-
Programas de salud mental	-
Obligación de prevenir y abordar los riesgos psicosociales, el acoso sexual, la violencia y el acoso	Obligación de prevenir la violencia sexual, incluso en el trabajo doméstico
Obligación de proteger la privacidad de las partes en casos de acoso sexual	Obligación de proteger la privacidad de las partes en casos de acoso sexual
La SST como concepto que abarca el bienestar físico, mental y social	—
El derecho de los trabajadores a beneficiarse de medidas adecuadas en el trabajo para garantizar su integridad física, moral y mental	Prohibición de emplear a mujeres en condiciones de trabajo severas, degradantes o perjudiciales para su salud, seguridad y dignidad
Prevención de los efectos adversos del trabajo monótono	—
Prevención como estrategia preferida para abordar la violencia y el acoso	—
Prohibición de la violencia y el acoso, la discriminación, el acoso sexual y la violencia y el acoso contra las trabajadoras domésticas	Prohibición del acoso sexual (que afecta especialmente a las mujeres) y protección contra el mismo

► Cuadro 2.1 (continuación)

Legislación laboral y de SST	Leyes de igualdad y no discriminación
Prohibición de las represalias contra los trabajadores que denuncien amenazas, acoso, discriminación arbitraria, exclusión social u otras situaciones	—
—	Protección de los funcionarios públicos contra la violencia
—	Protección de las trabajadoras frente a terceros
—	Asesoramiento psicológico a las mujeres víctimas
Protección de la moralidad de los jóvenes, disposición especial para los trabajadores menores de edad	—
Presentación de quejas por violencia y acoso	—
Regulación del entorno psicosocial de trabajo	—
—	Derecho a negarse a trabajar para poner fin al acoso o al acoso sexual
Evaluación de riesgos psicosociales, de violencia y acoso, y de trabajar en solitario	Inclusión de la violencia sexual en la evaluación de riesgos
Normas sectoriales de SST en relación con los factores psicosociales y la organización del trabajo (por ejemplo, sector de la salud)	—
Creación de estructuras de apoyo específicas para los empleados	Apoyo a las mujeres víctimas para que busquen protección y presenten quejas
Teletrabajo: riesgos psicosociales	—
Resolución del contrato de trabajo por actos contra el honor (dignidad) de los empleados o por prácticas relacionadas con la violencia y el acoso	—
Derecho a recibir un trato respetuoso y derecho al honor, a la buena reputación, a la imagen pública, a la vida privada	Derecho de las mujeres a un entorno seguro libre de acoso sexual
Derecho a un entorno de trabajo libre de violencia y acoso sexual	—
La violencia como riesgo en el lugar de trabajo	—
Moralidad y/o orden ético en el lugar de trabajo	—
Política de violencia y acoso en el lugar de trabajo	Deber de los empleadores de formular una política que prohíba el acoso sexual (en el lugar de trabajo)

Fuente: Recopilación de la OIT basada en el examen de la legislación de Alemania, Bangladesh, Barbados, el Brasil, Burkina Faso, el Canadá (Terranova y Labrador), China, Colombia, Dinamarca, El Salvador, Emiratos Árabes Unidos, España, Federación de Rusia, Georgia, la India, Italia, México, Mozambique, Noruega, Sudáfrica, Suiza, Túnez, Türkiye, Uganda y Viet Nam.

En tercer lugar, y en consonancia con los principios generales de la SST, algunos países estipulan de manera explícita, en el contexto de la violencia y el acoso, la obligación de mejorar continuamente las disposiciones sobre acoso en el lugar de trabajo y de actualizarlas/adaptarlas a la evolución y a las nuevas circunstancias del mundo del trabajo. Por ejemplo, en Mozambique y Noruega, la legislación laboral y de SST exige que las condiciones de trabajo mejoren constantemente. La legislación de

Türkiye sobre SST dispone que las medidas de protección de la salud deben adaptarse a las nuevas condiciones.

En cuarto lugar, las disposiciones de SST sobre violencia y acoso examinadas en este informe permiten, en consonancia con los sistemas de SST, que todos los actores del mundo del trabajo participen en las tareas de prevención y eliminación de la violencia y el acoso. Por ejemplo, la legislación

de algunos países se refiere a las consultas con los trabajadores sobre las políticas de violencia y acoso (y a la participación de los trabajadores en la formulación de esas políticas, como se verá en la sección 2.4). Otro ejemplo son las disposiciones que fomentan la inclusión de las cuestiones de seguridad y salud en los convenios colectivos. Y otra legislación estipula el deber de los empleados de cooperar y denunciar los casos de acoso en el lugar de trabajo.

En quinto lugar, las disposiciones sobre violencia y acoso recogidas en la legislación laboral y de SST también suelen contemplar la regulación del entorno psicosocial de trabajo, así como la regulación de las situaciones laborales que pueden agravar o acrecentar la vulnerabilidad a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Entre otras disposiciones, se trata de normas sobre violencia y acoso relacionadas con el trabajo en solitario, el trabajo nocturno, la regulación del trabajo de menores (especialmente en lo que respecta a sus necesidades psicológicas, sociales y de desarrollo), los riesgos psicosociales del teletrabajo, los programas de salud mental, la inclusión de los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgos, y la violencia como riesgo en el lugar de trabajo (cuadro 2.1).

En sexto lugar, varios marcos jurídicos nacionales sobre SST se refieren a la obligación de adoptar una política de violencia y acoso en el lugar de trabajo. La legislación sobre igualdad y no discriminación también incluye disposiciones a este respecto, aunque estas prescriben una política dirigida a un problema específico, como el acoso sexual.

2.3.3.3. Derecho a interrumpir el trabajo, prohibición de represalias contra los trabajadores y otras disposiciones menos comunes

El enfoque regulatorio de la violencia y acoso en el trabajo a través de la SST también se basa en principios clave como los siguientes: i) el derecho a participar en las decisiones que afectan a la propia seguridad y salud; ii) el derecho a recibir información sobre los asuntos relacionados con la seguridad y la salud, y iii) el derecho a negarse a trabajar si hacerlo puede afectar a la propia seguridad y salud y a la de los demás (Alli 2008). Estos derechos implican que los trabajadores deben participar en la elaboración y aplicación de las políticas aplicables a los lugares de trabajo.

Algunos países estipulan de manera explícita, en el contexto de la violencia y el acoso, la obligación de mejorar continuamente las disposiciones sobre acoso en el lugar de trabajo y de actualizarlas/adaptarlas a la evolución y a las nuevas circunstancias del mundo del trabajo.

Se ha documentado un ejemplo (El Salvador) de legislación sobre SST que contempla el derecho a participar en la formulación de las políticas del lugar de trabajo o en los cambios de organización del trabajo relacionados con la violencia y el acoso, así como el derecho a recibir información sobre los riesgos conexos, pero ninguna de las legislaciones laborales y de SST de los 25 países examinados incluye el derecho a interrumpir el trabajo en caso de peligro inminente para la seguridad y salud específicamente relacionado con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. En la legislación antidiscriminatoria se ha documentado un derecho específico a interrumpir el trabajo para permitir que una víctima de violencia y acoso vele por su propia seguridad y salud. Es el caso de Alemania, donde la Ley General de Igualdad de Trato contiene una disposición que establece el derecho a negarse a trabajar para poner fin al acoso o al acoso sexual. Sin embargo, como contrapunto de esta observación, conviene tener en cuenta que puede existir un derecho a negarse a trabajar por motivos relacionados con la SST en general. En el mismo ejemplo de la legislación alemana, si el empleador no respeta las normas de seguridad en el trabajo, los empleados tienen derecho a negarse a trabajar en el lugar de trabajo sin perder el derecho a percibir su remuneración.

Ahora bien, las disposiciones específicas sobre violencia y acoso de varios países contienen normas relativas al deber de informar a los trabajadores sobre cuestiones de violencia y acoso y de impartirles una formación adecuada sobre los derechos que les asisten en materia de violencia y acoso, un fundamento jurídico necesario para sustanciar el derecho a dejar de trabajar. Así, en varios contextos nacionales (Mozambique, Noruega, Suiza, Türkiye y Uganda) se hace hincapié en la obligación de los empleadores de informar a los empleados sobre

los riesgos de violencia y acoso y las medidas de SST aplicables, y de adaptar las medidas de SST a las nuevas condiciones y mejorar constantemente las condiciones de trabajo. Además, dos disposiciones de la legislación relacionada con la igualdad y la no discriminación tratan de la confidencialidad y el derecho individual a la privacidad durante la investigación de un caso de acoso sexual. No se han encontrado normas de confidencialidad específicas para la violencia y el acoso en la legislación laboral y de SST examinada en el presente capítulo. Esta situación contrasta con la frecuente presencia de normas de confidencialidad en los convenios colectivos (véase el análisis expuesto en la sección 2.4).

Lo mismo sucede con la prohibición de tomar represalias contra los trabajadores que denuncien actos de violencia y acoso en el lugar de trabajo. Solo una jurisdicción (Noruega) contiene normas detalladas que brindan protección explícita contra las represalias por denunciar un incidente. El marco jurídico en cuestión establece una prohibición general de las represalias, que se definen como «todo acto, práctica u omisión desfavorable que sea consecuencia o reacción al hecho de que el empleado haya denunciado cuestiones preocupantes, por ejemplo [...] amenazas, acoso, discriminación arbitraria, exclusión social u otras conductas indebidas»³⁴;

seguidamente, se establecen normas relativas a la reparación e indemnización por incumplimiento de la prohibición de las represalias. Cabe hacer en este sentido una importante salvedad: aunque este aspecto no está comprendido en el objeto de la presente investigación, muchos países de distintas regiones han adoptado una legislación de protección de los denunciantes que aborda la cuestión del despido improcedente y que, a veces, también es aplicable a los empleados que denuncian casos de violencia y acoso.

Algunas de las disposiciones jurídicas sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo examinadas, que aparecen tanto en la legislación laboral o de SST como en la legislación antidiscriminatoria, son más infrecuentes en los 25 países incluidos en el estudio. Se trata de disposiciones sobre el asesoramiento psicológico a las personas que son objeto de violencia y acoso, la prohibición del acoso sexual contra las trabajadoras domésticas, la inclusión del acoso sexual en las evaluaciones de riesgos, y la obligación del empleador de elaborar un informe anual en el que se detalle el número de casos de violencia y acoso denunciados, su resolución, el número de casos pendientes y el número de talleres impartidos (cuadro 2.2).

► **Cuadro 2.2. Disposiciones sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo que aparecen con menor frecuencia en los instrumentos jurídicos de los 25 países examinados**

Legislación laboral y de SST	Leyes de igualdad y no discriminación
Organización, ordenación y gestión del trabajo, horarios, sistemas de remuneración (incluido el uso de la remuneración en función del rendimiento), tecnología, etc., para evitar la tensión mental	Informe anual que detalle el número de casos denunciados, su resolución, el número de casos pendientes y el número de talleres
Personal especializado interno o externo para aplicar medidas de SST relativas al entorno psicosocial de trabajo	Deber de proteger la privacidad de las partes en casos de acoso sexual
Requisitos especiales para los inspectores del trabajo que investigan casos de hostigamiento, acoso o intimidación	Tratamiento de los factores subyacentes que contribuyen a un entorno de trabajo hostil para las mujeres
Principio de desarrollo de la personalidad del trabajador	
Protección de un grupo sensible de trabajadores frente a los riesgos psicosociales	
Formación de los empleados sobre cómo hacer frente a la violencia laboral fuera del horario de trabajo	
Diseño del lugar de trabajo que tenga en cuenta la violencia y el acoso	
Participación de los trabajadores en los cambios relativos a la organización del trabajo	

Fuente: OIT.

³⁴ Noruega, *Ley sobre el Entorno de Trabajo*, 2005, art. 2A-4(2)(a).

Otras disposiciones poco comunes se refieren al requisito de que los inspectores del trabajo examinen exhaustivamente y con celeridad las quejas de acoso³⁵; el requisito de que la organización, la ordenación y la gestión del trabajo, los horarios, los sistemas de remuneración (incluido el uso de la remuneración en función del rendimiento), la tecnología, etc., traten de evitar la tensión mental de los empleados³⁶; el requisito legal de recurrir a personal especializado interno o externo para aplicar las medidas de SST que afecten al entorno psicosocial de trabajo³⁷, y la norma de que los empleados deben recibir formación sobre cómo hacer frente a la violencia laboral fuera del horario de trabajo (cuadro 2.2).

2.3.3.4. Consulta y cometido de los trabajadores en la prevención y eliminación de la violencia y el acoso

A fin de avanzar en el desarrollo de la SST en las empresas y, más en general, de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud, es imprescindible consultar a los trabajadores y contar con su participación (recuadro 2.1). Se ha señalado que una práctica preventiva integral exige un enfoque participativo caracterizado por una implicación continua de los trabajadores y de sus representantes en la gestión de los riesgos psicosociales (EU-OSHA 2018).

En los sistemas de SST, las disposiciones para promover la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, en el ámbito de la empresa o del lugar de trabajo, son un elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo (Alli 2008). Así, la legislación de muchos países exige la creación de estructuras que faciliten la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes en la empresa. Entre las disposiciones específicas sobre violencia y acoso de los países examinados,

el marco jurídico de SST de El Salvador menciona la participación de los trabajadores en la adopción de cambios en la organización del trabajo en relación con la SST. Otro ejemplo es Noruega, cuya legislación sobre SST contiene una disposición sobre el deber de los trabajadores/empleados de cooperar en la denuncia de casos de acoso o discriminación en el lugar de trabajo.

En Barbados, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2005) dispone que:

*El empleador consultará a los empleados o a sus representantes con la finalidad de elaborar medidas destinadas a promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo; y adoptará disposiciones que fomenten la participación de los empleados en la mejora y la formulación de esas medidas.*³⁸

En Noruega, el empleador está obligado, entre otras cosas, a informar y consultar a los trabajadores «sobre las decisiones que puedan entrañar cambios considerables en la organización del trabajo o en las condiciones de empleo»³⁹. Además, «[s]e consultará al representante de seguridad durante la planificación y aplicación de medidas de interés para el entorno de trabajo dentro del ámbito de competencias del representante, como el establecimiento, ejercicio y mantenimiento de prácticas sistemáticas de la empresa en materia de salud, medio ambiente y seguridad»⁴⁰.

En Suiza, el ordenamiento jurídico dispone que los trabajadores o sus representantes «deberán ser consultados a su debido tiempo y de forma integral sobre todas las cuestiones relacionadas con la salud en el trabajo»⁴¹. Además, los trabajadores tienen derecho a formular propuestas antes de que el empleador adopte una decisión, y este último deberá justificar su decisión cuando no se tengan en cuenta las objeciones y propuestas de los trabajadores o de sus representantes en la empresa⁴². Así pues, la participación de los trabajadores en la gestión del sistema de SST se manifiesta en forma de consultas sobre todas las medidas de SST.

35 Türkiye, Circular núm. 2011/2 del Primer Ministro, Prevención del Acoso Psicológico (Mobbing) en los Lugares de Trabajo.

36 Noruega, Ley sobre el Entorno de Trabajo, 2005, art. 8.

37 Dinamarca, Orden Ejecutiva núm. 1406 de la Autoridad para el Entorno de Trabajo de Dinamarca, de 26 de septiembre de 2020, sobre el entorno psicosocial de trabajo.

38 Barbados, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de 2005, art. 103(1).

39 Noruega, Ley sobre el Entorno de Trabajo, 2005, art. 8-2(1).

40 Noruega, Ley sobre el Entorno de Trabajo, 2005, art. 6-2(4).

41 Suiza, Orden de 18 de agosto de 1993 relativa a la Ley del Trabajo, art. 6 (1).

42 Art. 6(2).

► Recuadro 2.1. La importancia de la consulta para la prevención y eliminación de la violencia y el acoso¹

En la práctica, las políticas contra el acoso sexual (por ejemplo) basadas en las «tres P» (prohibición, política y procedimiento) no han resultado eficaces, pues a veces han servido para exonerar a las organizaciones de su responsabilidad antes que para facilitar la prevención y la denuncia del problema (Cox y Brodeur 2020; Roscigno 2011; Parker 1999; Charlesworth 2002). Así pues, para que las políticas sobre acoso sexual y otras formas de violencia y acoso por razón de género sean más eficaces, han de elaborarse en consulta con todos los trabajadores, en lugar de aplicarse verticalmente a discreción de instancias superiores (Thomas 2004; véase también Dougherty y Hode 2016). Los mecanismos de participación representativa de los trabajadores ofrecen la posibilidad de adoptar una política coconstruida —en un sentido ascendente— de prevención de la violencia y acoso por razón de género², basada en una interpretación consensuada de este concepto en cada entorno laboral (Thomas 2004). Los mecanismos de SST para la representación de los trabajadores permiten así la colectivización de las cuestiones relacionadas con la violencia y acoso por razón de género y conceden voz a los trabajadores, de forma que quienes se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad a la violencia y acoso por razón de género puedan recurrir a otros trabajadores para plantear sus preocupaciones.

1 Este recuadro se basa en un estudio encargado por la OIT y elaborado por R. Cox, con el título *Addressing Gender-Based Violence and Harassment in a WHS (Work Health and Safety) Framework* (OIT, de próxima publicación). En el estudio original se utiliza la expresión «salud y seguridad en el trabajo» (*work health and safety*); aquí, se ha adaptado el texto a la terminología del presente informe, utilizando en su lugar la expresión «seguridad y salud en el trabajo (SST)» (*occupational safety and health*).

2 Por el contrario, la participación directa mediante el diálogo de empleados individuales no sindicados con sus directivos parece tener escasos efectos sobre la SST.

2.3.4. Violencia y acoso en el lugar de trabajo y relación con la regulación antidiscriminatoria

Aunque la violencia y el acoso se definen a nivel internacional, en virtud del Convenio núm. 190 de la OIT, como un único concepto o como un continuo, los diversos ejemplos de legislación examinados en este capítulo demuestran que los conceptos de violencia y acoso suelen tratarse por separado; en algunos casos, con una nítida diferenciación entre ambos y, en otros, utilizados indistintamente como sinónimos. De hecho, como revelan los trabajos preparatorios para el Convenio núm. 190 y los debates celebrados en la Reunión

de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo de 2016 (OIT 2016), las distinciones entre ambos conceptos pueden ser difusas, ya que, «en la práctica, un comportamiento o una práctica inaceptables podrían contener elementos tanto de acoso como de violencia»⁴³.

En efecto, el Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la Prevención y la Eliminación del Acoso en el Lugar de Trabajo de Sudáfrica establece que el acoso «incluye violencia, maltrato físico, maltrato psicológico, maltrato emocional, abuso sexual, maltrato por razón de género y maltrato racial» (art. 4.2). Además, ambos fenómenos se solapan con el concepto de discriminación. Así, en algunas legislaciones el acoso se considera una forma de discriminación (Alemania, España,

43 A este respecto, el contexto más amplio de la cita de la OIT (2016) es ilustrativo:

Conceptualizar esto como un continuo era útil, ya que los expertos reconocieron la dificultad de distinguir entre estos conceptos: en la práctica, un comportamiento o una práctica inaceptables podrían contener elementos tanto de acoso como de violencia. Un ejemplo que discutieron fue el acoso sexual, que podía comprender violencia psicológica, sexual y física. Los expertos consideraron además que la idea de un continuo era apoyada por la legislación de todo el mundo, así como por el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo.

Italia)⁴⁴, mientras que en otras la discriminación se subsume en el concepto de acoso en el lugar de trabajo (Colombia)⁴⁵, en tanto que el acoso sexual puede considerarse una manifestación de violencia (México)⁴⁶. Algunos países distinguen claramente entre el acoso psicológico (hostigamiento o *mobbing*) y otras formas de acoso y violencia (Türkiye), o entre la violencia relacionada con el trabajo y la violencia y el acoso en un sentido más general (Dinamarca).

El Convenio núm. 190 de la OIT combina los dos enfoques regulatorios: el primero, que considera el acoso como un problema del entorno laboral, se entrelaza con el segundo, que define el acoso como una forma de discriminación. De hecho, según se explica en la sección 1.5 de este informe, «la discriminación puede [...] estar presente en muchos casos de intimidación en que el maltrato guarda relación con características de las personas objetivo como el género, la edad, la sexualidad, la discapacidad» y otros motivos protegidos (Lewis, Glambek y Hoel 2020, 364). La legislación sobre discriminación en el empleo (por ejemplo, la Ley sobre Equidad en el Empleo de Sudáfrica) ofrece protección jurídica a las víctimas de violencia y acoso cuando el maltrato se origina por uno de los motivos prohibidos de discriminación en el trabajo, como el sexo, la raza o la pertenencia a un grupo protegido (migrantes o personas con discapacidad).

Así pues, en la presente investigación se constata que algunos contextos jurídicos dejan claro que el acoso por motivos prohibidos (como el sexo, la raza, el origen o la edad) se rige primordialmente por las leyes de igualdad y de prevención de prácticas discriminatorias. En Sudáfrica, estas leyes tratan el acoso como una forma de discriminación en general. Además, las circunstancias específicas de acoso en el lugar de trabajo también pueden regirse por las leyes generales de igualdad si dicha conducta se atribuye a terceros (acoso de terceros

►► Para que las políticas sobre acoso sexual y otras formas de violencia y acoso por razón de género sean más eficaces, han de elaborarse en consulta con todos los trabajadores, y no a discreción de instancias superiores.

en el lugar de trabajo); si el acoso se produce dentro de los parámetros del «mundo del trabajo» pero fuera del control del empleador (por ejemplo, durante los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo en transporte público); si se reciben quejas de acoso presentadas por un cliente o consumidor (cuando el objeto del acoso es un tercero), o si el trabajador queda excluido de la definición de «empleado» especificada en la legislación sobre relaciones laborales⁴⁷. Por ejemplo, la legislación de Noruega deja claro que el acoso en el lugar de trabajo se tipifica como discriminación cuando se produce por motivos especificados en la legislación laboral o por razones discriminatorias⁴⁸.

El tratamiento conjunto de ambos temas en las leyes sobre SST, en la legislación laboral y en la legislación antidiscriminatoria subraya la necesidad de adoptar un enfoque integrado⁴⁹.

44 La Ley General de Igualdad de Trato (2006) de Alemania trata el acoso como una forma de discriminación (art. 3). Del mismo modo, el Código de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2006) de Italia considera formas de discriminación tanto el acoso en el lugar de trabajo como el acoso sexual (véanse, en particular, los arts. 25 y 26). Respecto de la definición de acoso en la legislación española, véase la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, art. 28, párrafo 1, letra d).

45 Véase, por ejemplo, la Ley 1010 de 23 de enero de 2006, art. 2, que trata de la definición de acoso laboral.

46 México, Ley Federal del Trabajo, art. 47.

47 Estas aclaraciones sobre la aplicabilidad de las leyes generales de igualdad y de no discriminación se estipulan en el repertorio de recomendaciones prácticas sobre la prevención y la eliminación del acoso en el lugar de trabajo de Sudáfrica (art. 7.3).

48 Noruega, Ley sobre el Entorno de Trabajo, 2005, art. 12-1.

49 Este planteamiento concuerda también con el parecer general, expresado durante los trabajos preparatorios de la adopción del Convenio núm. 190 de la OIT, de que existe un vínculo entre la violencia general en el mundo del trabajo y la violencia en el lugar de trabajo.

2.3.5. Marcos regulatorios específicos o temáticos que abordan la violencia y el acoso en el trabajo y el principio de integración

Uno de los países cuya legislación se ha examinado en este capítulo (Colombia) cuenta con una ley específica sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo. El instrumento en cuestión (Ley 1010 de 2006) se adoptó con el objeto de prevenir, corregir y sancionar el acoso en el marco de las relaciones de trabajo⁵⁰. En su condición de instrumento temático independiente, establece como uno de sus objetivos de política la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo. La ley, que se estructura en torno a cuestiones como la dignidad en el trabajo y la protección de la salud mental, contiene artículos detallados sobre definiciones (acoso), incluida una lista de conductas que constituyen acoso laboral, y sobre el ámbito personal de aplicación de la ley.

La Ley 1010 no especifica más formas de instrumentar la prevención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Sin embargo, el Decreto 1072 de 2015, del Ministerio de Trabajo, que regula los sistemas de gestión de la SST, establece un vínculo operativo con la ley temática sobre violencia y acoso⁵¹. En concreto, exige al Ministerio

de Trabajo que establezca lineamientos de sensibilización y pedagogía con perspectiva de género (art. 2.2.6.7.3, párrafo 1.8). En el decreto se especifican las acciones que deben realizarse para abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo, al tiempo que sus disposiciones sobre SST (entre otras) incorporan la salud mental y los riesgos psicosociales tanto en las definiciones de condiciones de salud y entorno de trabajo como en las prescripciones impuestas a los empleadores en su evaluación de los peligros psicosociales.

En cambio, El Salvador es un ejemplo de país que ha promovido el principio de integración. La violencia y el acoso no se definen en el Código de Trabajo de El Salvador, sino en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)⁵². El artículo 1-A del Código de Trabajo establece que «la interpretación y aplicación de este código deberá realizarse de manera integral y en armonía con la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, la Ley de Igualdad, Equidad, y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, y demás legislación aplicable, que protegen los derechos humanos de las mujeres»⁵³. Posteriormente, el artículo 29 del Código obliga a los empleadores a abstenerse de maltrato de obra o de palabra, de acoso sexual, de acoso laboral y de otros tipos de violencia contemplados en la LEIV⁵⁴ y de situaciones de discriminación sexista.

Como se ha señalado en el capítulo anterior, son muchos los ámbitos del derecho que intervienen en relación con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, lo que plantea interrogantes sobre su interoperabilidad y puede complicar la aplicación de las normas. Los dos ejemplos citados muestran las técnicas jurídicas utilizadas para establecer vínculos operativos entre los instrumentos temáticos y la legislación laboral y de SST más general, pero también son una expresión de los esfuerzos por aplicar el principio de integración en la práctica.

►► La negociación colectiva es una herramienta importante a disposición de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para acordar las condiciones de trabajo y de empleo, incluso en el ámbito de la SST y de la no discriminación.

50 Colombia, Ley 1010, de 23 de enero de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

51 Colombia, Ministerio del Trabajo, Decreto 1072 de 26 de mayo de 2015.

52 El Salvador, Decreto núm. 520 de 4 de enero de 2011.

53 El Salvador, Código de Trabajo.

54 En la LEIV se enumeran seis tipos de violencia contra las mujeres: económica, física, psicológica y emocional, patrimonial, sexual y simbólica (art. 9).

► 2.4. Prevención y eliminación de la violencia y el acoso mediante convenios colectivos

Los convenios colectivos constituyen vías interesantes para abordar la violencia y el acoso en el trabajo⁵⁵. La negociación colectiva es una herramienta a disposición de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para acordar las condiciones de trabajo y de empleo, incluso en el ámbito de la SST y de la no discriminación. Los convenios colectivos abordan los derechos y responsabilidades de las partes y se ocupan de las tareas de control en el ámbito empresarial, sectorial o nacional. Los convenios colectivos sectoriales o de empresa, que son indispensables para aplicar la legislación sobre violencia y acoso en los lugares de trabajo, representan una valiosa fuente de información sobre la utilidad de la SST con miras a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el trabajo.

En el presente examen se incluyeron 95 convenios colectivos sectoriales y de empresa de 20 países, con el fin de identificar la presencia de disposiciones de negociación colectiva relativas a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo⁵⁶. En total, se documentaron 252 disposiciones/cláusulas sobre el tema de la violencia y el acoso en esos 95 convenios colectivos. Se ha podido constatar que los empleadores y trabajadores manifiestan su preocupación por la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y, por consiguiente, negocian cláusulas específicas para abordar la violencia y acoso en el mundo del trabajo. Solo hay un convenio colectivo

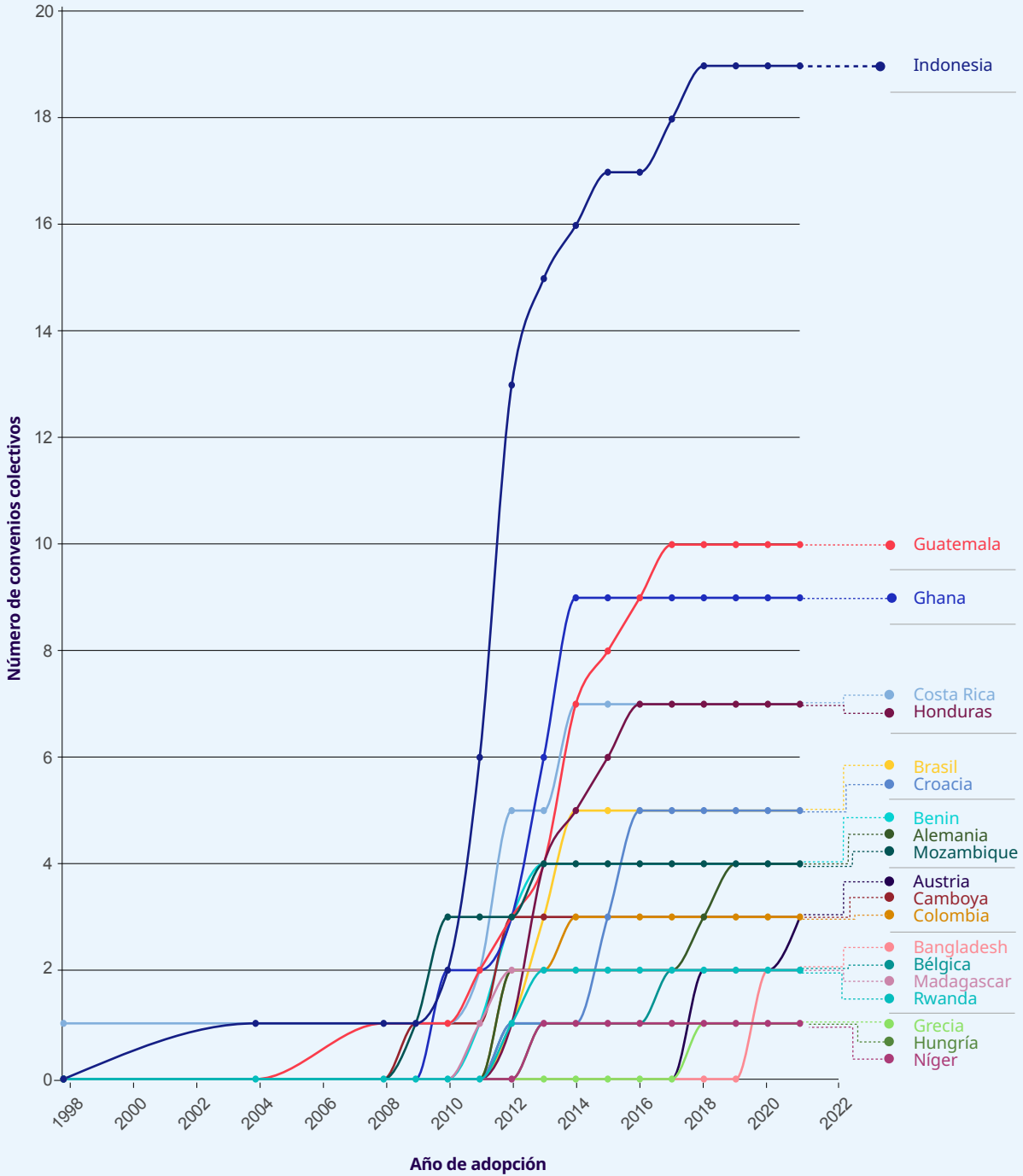
que data de 1998. A partir de 2008 aumenta el número de cláusulas de violencia y acoso incluidas en los convenios negociados. Entre 1998 y 2021 se produjo un aumento del número de convenios colectivos, con un valor máximo registrado en el periodo de 2012-2014, tanto para los convenios sectoriales como para los de empresa (gráficos 2.4 y 2.5). Sin embargo, esto no refleja la cantidad de cláusulas de violencia y acoso por año, ya que un mismo convenio colectivo puede contener más de una cláusula.

No es de extrañar que la cuestión de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo haya cobrado protagonismo desde 2012, con un marcado aumento de la actividad en el periodo 2012-2014. Se observan tendencias similares en la inclusión de cláusulas específicas sobre otras cuestiones temáticas, como la sostenibilidad ambiental, que ganó terreno en los acuerdos marco internacionales por las mismas fechas. Esta creciente integración de los derechos humanos y la debida diligencia en los convenios colectivos puede atribuirse a la aprobación de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en junio de 2011. Se trata de un conjunto de directrices para que los Estados y las empresas prevengan, aborden y remedien las violaciones de los derechos humanos cometidas en operaciones comerciales.

55 Los convenios colectivos son una forma de diálogo social. La cooperación en el lugar de trabajo puede adoptar diversas formas, como el intercambio de información, la consulta directa o indirecta y la participación financiera. En el contexto español, otro ejemplo de cooperación son los llamados «protocolos de acoso laboral». Véase un debate sobre el tema en Mella Méndez (2017); véase también OIT (2022).

56 Los 20 países son: Alemania, Austria, Bangladesh, Bélgica, Benin, Brasil, Camboya, Colombia, Costa Rica, Croacia, Ghana, Grecia, Guatemala, Honduras, Hungría, Indonesia, Madagascar, Mozambique, Níger y Rwanda. El repositorio que sirvió de plataforma para identificar los convenios colectivos aquí examinados es la base de datos de convenios colectivos de WageIndicator, una organización mundial sin ánimo de lucro.

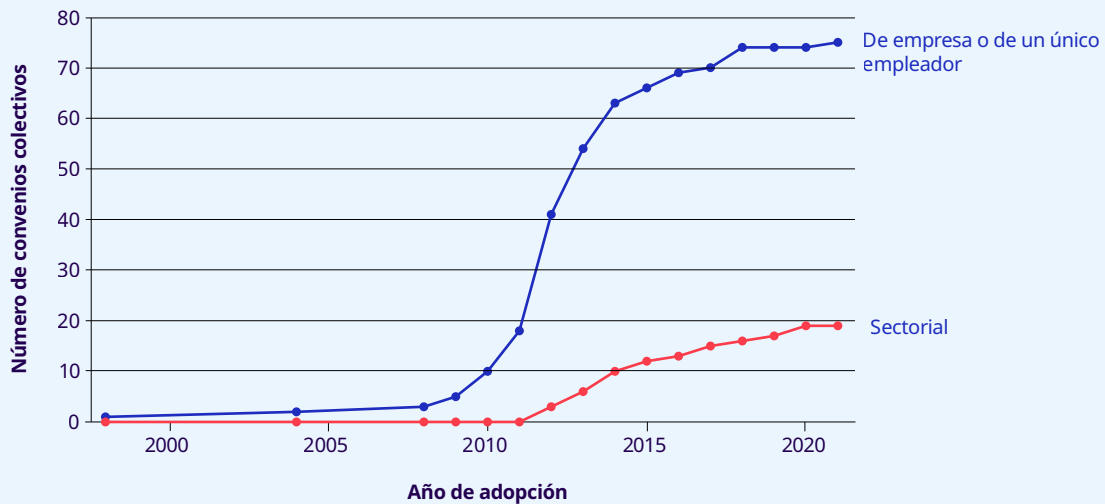
► Gráfico 2.4. Número de convenios colectivos, por año de adopción y país, 1998 2021



Nota: El gráfico se basa en 94 convenios colectivos, no en 95, porque en uno de los convenios (de Mozambique) no se especifica su año de adopción.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en 94 convenios colectivos sectoriales y de empresa.

► Gráfico 2.5. Número de convenios colectivos, por año y tipo de convenio, 1998-2021



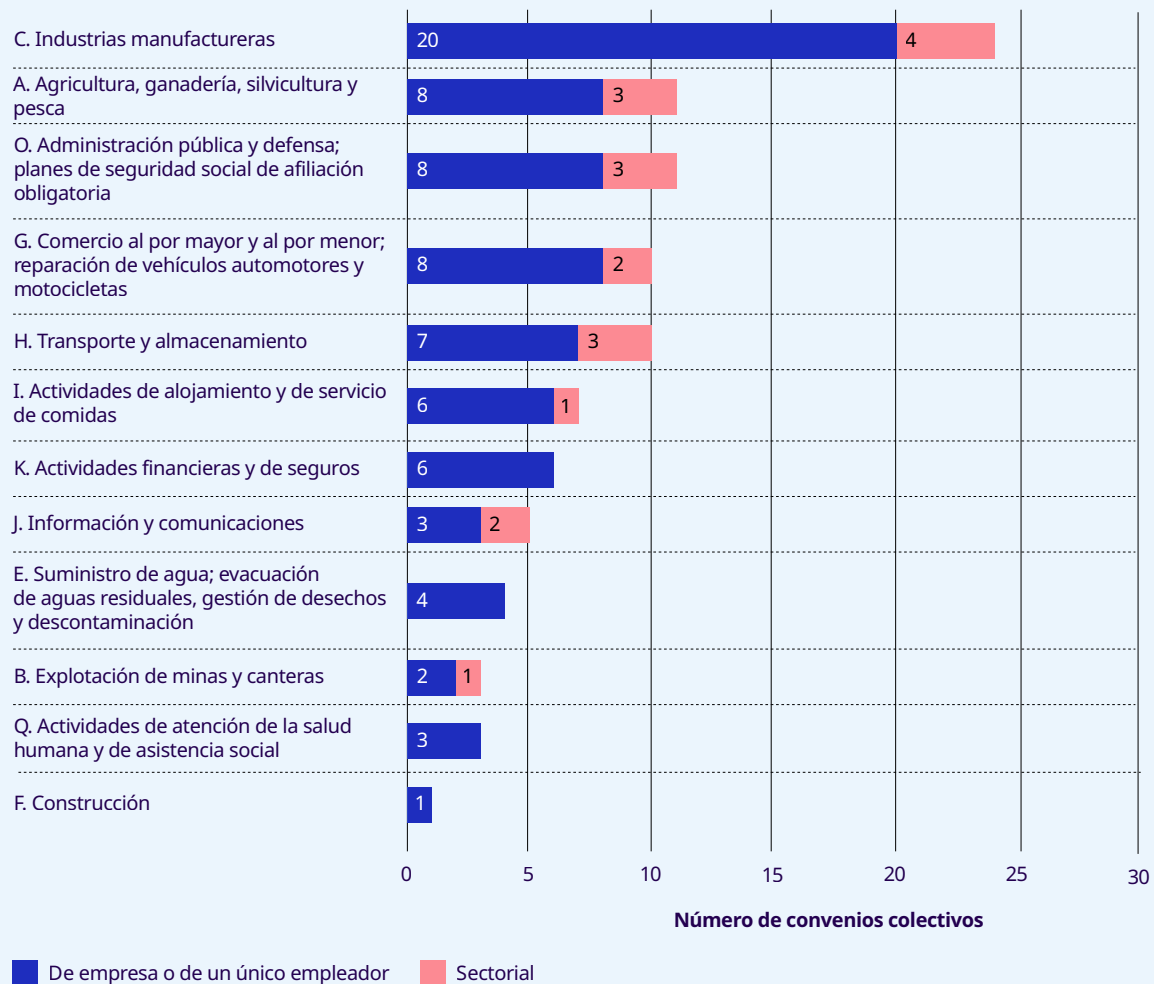
Fuente: Cálculos de la OIT basados en 94 convenios colectivos sectoriales y de empresa.

En el examen se ha observado que muchos sectores han emprendido un proceso de integración de disposiciones sobre violencia y acoso. Los 95 convenios analizados representan muy diversos sectores: A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; B. Explotación de minas y canteras; C. Industrias manufactureras; E. Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación; F. Construcción; G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; H. Transporte y almacenamiento; I. Actividades de alojamiento y de servicio de comidas; J. Información y comunicaciones; K. Actividades financieras y de seguros; O. Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria,

y Q. Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (gráfico 2.6)⁵⁷. Conviene señalar que algunas de estas actividades económicas están reconocidas por la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206) como sectores más expuestos a la violencia y el acoso. En efecto, esta Recomendación establece que «[l]os Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, tales como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio» (párr. 9).

57 El código de letra que precede a cada grupo procede de la «Clasificación Industrial Internacional Uniforme de Todas las Actividades Económicas (CIIU)», Revisión 4, del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas.

► **Gráfico 2.6. Número de convenios colectivos que contienen disposiciones sobre violencia y acoso, por sector y tipo de convenio**

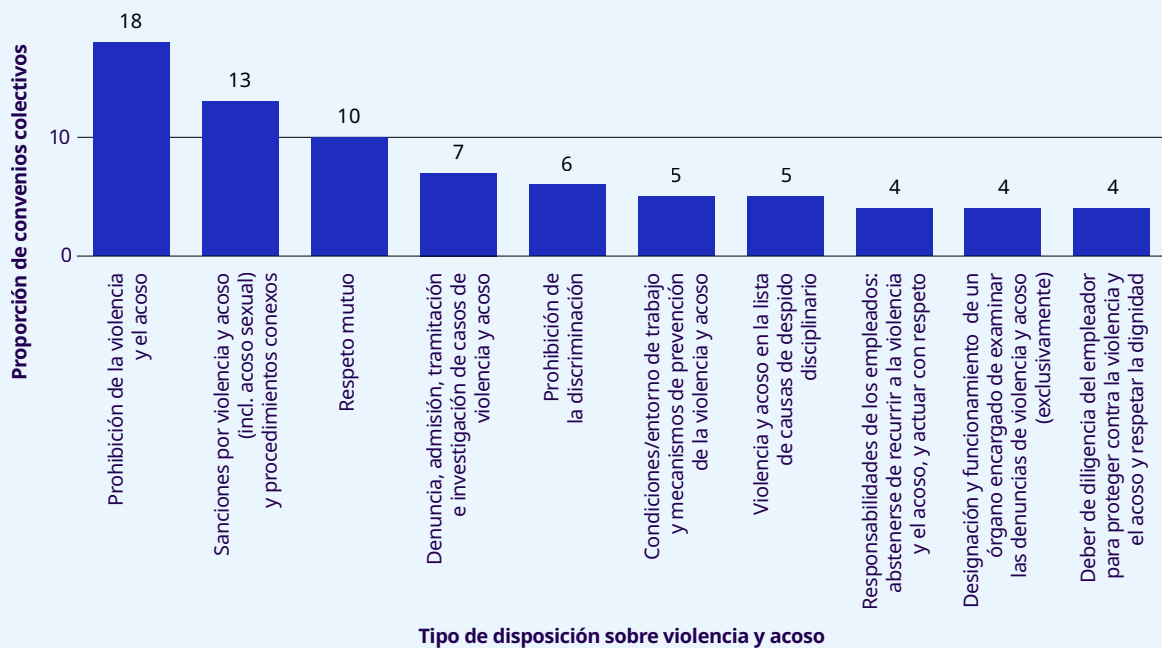


Fuente: Cálculos de la OIT basados en 95 convenios colectivos.

Los tres sectores en que se concentra una mayor proporción de convenios colectivos con cláusulas sobre violencia y acoso son las industrias manufactureras, la administración pública y la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca. En conjunto, representan casi la mitad (el 48 por ciento) del total de 95 convenios colectivos que contienen disposiciones relativas a la violencia y el acoso. Un examen del contenido de las cláusulas sobre violencia y acoso de estos convenios colectivos ayuda a esclarecer el tipo de enfoque adoptado en estos instrumentos para abordar y prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. En el gráfico 2.7 se recogen los diez tipos o categorías de disposiciones más frecuentes en los convenios colectivos.

►► Los tres sectores en que se concentra una mayor proporción de convenios colectivos con cláusulas sobre violencia y acoso son las industrias manufactureras, la administración pública y la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.

► **Gráfico 2.7. Proporción de convenios colectivos que contienen diversos tipos de disposiciones sobre violencia y acoso (porcentajes)**



Fuente: OIT.

La primera de estas categorías corresponde a las normas que prohíben la violencia y el acoso en general o sus formas específicas, como el acoso sexual y/o psicológico. La segunda categoría contiene disposiciones relativas al control del cumplimiento que establecen sanciones por violencia y acoso. La tercera categoría más frecuente, a menudo denominada cláusula de «respeto mutuo», obliga a todas las partes —empleadores y trabajadores— a tratarse con respeto y a cumplir las normas de profesionalidad y comunicación respetuosa. Este tercer tipo de cláusula suele contener la prohibición de maltrato «de palabra o de obra» por parte del empleador. En conjunto, las diez primeras categorías que aparecen con mayor frecuencia en los convenios colectivos son una combinación de normas de prohibición (violencia y acoso, acoso sexual, discriminación), principios generales de respeto mutuo y normas de respuesta (es decir, normas de control del cumplimiento).

Algunos convenios colectivos detallan los procedimientos de presentación, tramitación e investigación de casos de violencia y acoso en general y de acoso sexual en particular, las normas de confidencialidad, los plazos para examinar los casos, y las sanciones previstas por actos de violencia y acoso en el lugar de trabajo, entre otros aspectos.

El objetivo de las disposiciones relativas al control del cumplimiento es prescribir medios para incentivar la observancia de las normas que prohíben la violencia y el acoso. Algunas de estas disposiciones contienen medidas disciplinarias. Además, a diferencia de la legislación examinada en la primera parte de este capítulo, muchas disposiciones de los convenios colectivos analizados establecen normas y procedimientos que se aplican como respuesta a los incidentes de violencia y acoso. Así, algunos convenios colectivos detallan los procedimientos de presentación, tramitación e investigación de casos de violencia y acoso en general y de acoso sexual en particular, las normas de confidencialidad, los plazos para examinar los casos, y las sanciones previstas por actos de violencia y acoso en el lugar de trabajo, entre otros aspectos. Las disposiciones de esta categoría tienden a ser integrales, lo que distingue a los convenios colectivos de otros tipos de intervención regulatoria (legislación laboral, leyes de SST y legislación antidiscriminatoria). Las disposiciones que detallan los aspectos procedimentales de la lucha contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo reflejan, en cierta medida, el contenido de los convenios de ámbito regional, como el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (2007).

Las cláusulas sobre seguridad y salud, en particular las relativas a la prevención de la violencia y el acoso, también figuran entre las diez disposiciones más frecuentes. En comparación con los procedimientos de control del cumplimiento, estas cláusulas tienden a redactarse en términos más amplios, como el deber general del empleador de garantizar unas condiciones de trabajo en que los trabajadores estén protegidos de la violencia y el acoso. Por ejemplo, un convenio colectivo de Croacia estipula lo siguiente:

El empleador está obligado a proteger la dignidad de los trabajadores durante el desempeño de su trabajo, de tal manera que se garanticen unas condiciones de trabajo que no los expongan a ninguna forma directa o indirecta de discriminación u acoso (incluido el acoso sexual) por parte del empleador, superiores, socios, trabajadores y terceros con quienes entren en contacto en el desempeño de sus tareas laborales⁵⁸.

Con menor frecuencia, los convenios colectivos contienen disposiciones de los siguientes tipos: cláusulas dedicadas a las definiciones de violencia y acoso; normas sobre confidencialidad y sanciones por su vulneración; violencia de terceros (protección y prohibición con respecto a terceros); prohibición de represalias por presentar una queja; información, educación y formación sobre violencia y acoso (incluida la violencia de terceros); apoyo y protección —incluso para las víctimas/partes afectadas— en el acceso a vías de recurso y reparación; denuncia a la inspección del trabajo; plazos para examinar los casos de acoso; garantías procesales en la investigación de un incidente de violencia y acoso; indemnización de los trabajadores; política del lugar de trabajo sobre violencia y acoso; evaluación de riesgos y obligación de minimizar el riesgo; conducta verbal apropiada de los supervisores; mecanismos internos de conciliación para tratar los casos de violencia y acoso; obligación de informar inmediatamente de los casos de violencia y acoso; derecho a solicitar protección y medidas cautelares; fomento de la diversidad, y derecho a negarse a trabajar.

El examen de los 95 convenios colectivos pone de manifiesto que no todos los convenios contienen estrategias preventivas detalladas. No obstante, las cláusulas incluyen muchas referencias al principio de abordar la violencia y el acoso sobre la base de los derechos, responsabilidades y deberes de todas las partes. De hecho, el respeto mutuo y la responsabilidad de los empleados de actuar de forma respetuosa, acatando el reglamento interno de la empresa/lugar de trabajo, representan conjuntamente el 10 por ciento de todas las disposiciones.

Aunque no existe una práctica uniforme en todos los países, algunos convenios colectivos incluyen cláusulas que son innovadoras y atípicas. Por ejemplo, varios convenios prevén medidas cautelares para las personas afectadas por actos de violencia y acoso en el lugar de trabajo. Así, en un convenio de Costa Rica se establecen normas detalladas para un procedimiento interno de investigación de una denuncia de violencia y acoso. Se esbozan las siguientes posibles medidas cautelares para proteger a las personas hostigadas:

La Comisión Investigadora, previa solicitud de parte y mediante resolución fundada[,] podrá solicitar a la Junta de Relaciones Laborales [que] orden[e] cautelarmente:

⁵⁸ Croacia, convenio colectivo de la Unión de Telecomunicaciones, 2016-2017, art. 48.

a. Que el presunto hostigador se abstenga de perturbar al denunciante.

b. Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.

c. La reubicación laboral.

d. La permuta del cargo.

e. Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.

En la aplicación de las medidas cautelares deberán respetarse los derechos laborales de los obligados a la disposición preventiva, pudiendo ser aplicadas

a ambas partes de la relación procesal, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima, fundamentalmente⁵⁹.

Son asimismo innovadoras algunas de las disposiciones menos comunes enumeradas anteriormente, como la imposición de sanciones por la vulneración de la confidencialidad por las partes en un caso de violencia y acoso, las debidas garantías procesales durante la investigación de una queja por violencia y acoso, y la obligación de los empleados de informar inmediatamente de los casos de violencia y acoso.

► 2.5. Práctica de la CEACR sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo

Actualmente no es posible examinar la práctica de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT con respecto al Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), por motivos relacionados con la reciente entrada en vigor del instrumento. No obstante, la Comisión ha examinado la cuestión de la violencia y el acoso en el marco de otros convenios que se refieren a los siguientes aspectos: i) el acoso sexual como forma de discriminación, al examinar las memorias de los Estados en virtud de las disposiciones sobre no discriminación de instrumentos como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y ii) los riesgos psicosociales de los trabajadores en el contexto de las normas de la OIT relacionadas con la SST o que contienen disposiciones sobre esta cuestión.

El acoso sexual es, de hecho, una importante subcategoría de la discriminación por razón de sexo. A lo largo de los años, y especialmente desde su

observación general de 2002 sobre el tema, la CEACR ha expresado la opinión de que el acoso sexual es una forma de discriminación por razón de sexo y que debe abordarse en el marco de las prescripciones del Convenio núm. 111⁶⁰. Desde esta perspectiva ha formulado sus observaciones y solicitudes directas, que han sido explícitas en cuanto a las medidas prácticas que pueden adoptar los Estados para mejorar el impacto y la eficacia de sus políticas de lucha contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. También se constata una tendencia en la práctica de la CEACR a abordar la violencia de género y el acoso sexual en el marco de los instrumentos de SST. Así, por ejemplo, la CEACR se ha ocupado de cuestiones como la obligación de los empleadores de garantizar que los lugares de trabajo bajo su control no presenten riesgos para la salud y la seguridad, la promoción de un entorno de trabajo seguro y saludable, y las medidas de SST para las trabajadoras de las empresas agrícolas, en relación con diversos convenios (véanse los cuadros 2.3 y 2.4)⁶¹.

59 Costa Rica, Cuarta Convención Colectiva Compañía Bananera Atlántica - Departamento de Operaciones Portuarias de Limón, periodo julio 2012 - julio 2015, art. 12.

60 Observación General (CEACR) - Adopción: 2002, Publicación: 91.ª reunión CIT (2003), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

61 La CEACR examinó estas cuestiones en el contexto del artículo 16, 1) del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el artículo 3, 2) del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y el artículo 18 del Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184).

► Cuadro 2.3. Ejemplos de actuaciones de la CEACR relacionadas con la discriminación por razón de sexo y el acoso sexual

PARTE A

Solicitudes directas: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

- Información sobre las medidas adoptadas para aumentar la sensibilización sobre la discriminación por razón de sexo y el acoso sexual y sus causas subyacentes, como los estereotipos y prejuicios de género¹.
- Información sobre medidas para abordar las causas de que no se notifiquen todos los casos, como la dificultad para acceder a los mecanismos de presentación de quejas y el miedo a las represalias¹.
- Información sobre los procedimientos de recurso y reparación disponibles para la discriminación por razón de sexo y el acoso sexual¹.
- Información sobre la adopción y aplicación práctica de la legislación relativa a la prevención y eliminación de la violencia de género y a la protección de las víctimas².
- Información sobre el número y el tipo de casos de violencia de género examinados por la inspección del trabajo y las instancias judiciales, y sobre las sanciones impuestas².
- Información sobre las medidas adoptadas para informar y sensibilizar a los empleadores, a los trabajadores y a sus respectivas organizaciones, a los inspectores del trabajo, a los jueces y al público en general, con respecto a las actuaciones contra la violencia de género, incluidas las medidas adoptadas para dar a conocer la legislación nacional sobre violencia de género².
- Estudio de la posibilidad de completar la definición de acoso sexual añadiendo a la misma el concepto de entorno de trabajo hostil, ofensivo o humillante².
- Información sobre las medidas prácticas adoptadas para prevenir y eliminar el acoso sexual en los sectores público y privado, en particular las medidas encaminadas a sensibilizar a los empleadores, a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas acerca de la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual².
- Mensaje al Gobierno sobre la necesidad de contemplar todas las formas de acoso sexual (*quid pro quo* y el derivado de un entorno en el trabajo hostil) cometidas no solo por una persona con autoridad, sino también por un colega y una persona o personas con las que los trabajadores tienen contacto a través de su trabajo (clientes, proveedores, etc.) y, por lo tanto, solicitar información sobre la forma en que se aplica la legislación en la práctica y sobre cómo la interpretan los tribunales, en particular si abarca en la práctica el acoso sexual en un entorno de trabajo hostil y el acoso sexual cometido sin aprovecharse de la propia posición jerárquica³.
- Información/ejemplos de medidas adoptadas por los empleadores relación con su obligación de prevenir y prohibir el acoso sexual contra las trabajadoras en el lugar de trabajo³.
- Solicitud de que se incluya una definición clara y exhaustiva de acoso sexual para garantizar que abarque tanto el acoso *quid pro quo* como el derivado de un entorno de trabajo hostil, y que se estudie la posibilidad de ampliar a los hombres la protección contra el acoso sexual en el lugar de trabajo. Información sobre casos de acoso sexual abordados por las autoridades competentes, incluido su resultado (sanciones impuestas y reparaciones concedidas)³.
- Estudio de la posibilidad de examinar la carga de la prueba que se impone actualmente a los trabajadores que presentan denuncias por acoso sexual⁴.
- Información sobre las medidas adoptadas para sensibilizar a trabajadores y empleadores sobre el acoso sexual y sobre los casos de acoso sexual tratados por los inspectores de trabajo y los tribunales.

1 Albania, Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2020, Publicación: 109.ª reunión CIT (2021).

2 Burundi, Observación (CEACR) - Adopción: 2020, Publicación: 109.ª reunión CIT (2021).

3 China, Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2021, Publicación: 110.ª reunión CIT (2022).

4 Fiji, Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2020, Publicación: 109.ª reunión CIT (2021).

PARTE B

Solicitudes directas: Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)

- Información detallada y actualizada sobre las medidas adoptadas o previstas con el fin de garantizar en la práctica la protección efectiva de los trabajadores domésticos contra cualquier forma de abuso, acoso o violencia⁵.
- Información sobre datos estadísticos, desglosados por sexo, sobre el número de denuncias de acoso, abuso y violencia recibidas en el contexto del trabajo doméstico, que se hayan presentado ante los distintos organismos competentes, su resultado, las sanciones impuestas a los responsables y las indemnizaciones concedidas.⁵

5 Ecuador, Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2020, Publicación: 109.ª reunión CIT (2021).

PARTE C

Solicitudes directas en relación con los convenios sobre SST: Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155); Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184); Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

- ▶ Solicitud de que se adopten nuevas medidas efectivas para promover el derecho de los trabajadores agrícolas a un entorno de trabajo seguro y saludable y para garantizar que se tengan en cuenta las necesidades especiales de las trabajadoras agrícolas, específicamente en relación con la salud reproductiva, y que se facilite información detallada sobre las medidas adoptadas y el impacto correspondiente⁶.
- ▶ Información sobre las medidas adoptadas o previstas para prevenir accidentes y daños para la salud en el contexto laboral, especialmente en ocupaciones del sector público como la sanidad, los servicios sociales y la educación. En este contexto, se solicitó al Gobierno que facilitara información sobre las medidas adoptadas para garantizar una protección adecuada de los trabajadores contra las consecuencias indebidas relacionadas con su alejamiento de situaciones de peligro grave e inminente⁷.
- ▶ Información sobre sucesos en los que los trabajadores hayan ejercido su derecho a alejarse de situaciones de trabajo que a su juicio entrañen, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud⁸.

6 Malawi, Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2022, Publicación: 111.ª reunión CIT (2023).
 7 Finlandia, Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2015, Publicación: 105.ª reunión CIT (2016).
 8 Finlandia, Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2022, Publicación: 111.ª reunión CIT (2023).

▶ **Cuadro 2.4. Ejemplos de actuaciones de la CEACR relacionadas con la discriminación por razón de sexo y el acoso sexual: observaciones agrupadas por temas**

Observaciones: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)

<p>Observación(es) sobre el alcance o la cobertura del marco jurídico y político relacionado con el acoso sexual en el empleo y la ocupación</p>	<p>«[P]ara prevenir y abordar eficazmente todas las formas de acoso sexual en el empleo y la ocupación y proteger a los trabajadores contra tales prácticas es necesaria una legislación explícita y completa, aplicable tanto a los trabajadores como a las trabajadoras y que tenga en cuenta las especificidades del lugar de trabajo, incluido el miedo a perder el empleo y, por tanto, los ingresos, y que permita a los trabajadores hacer valer más eficazmente su derecho a un lugar de trabajo libre de acoso sexual»¹.</p> <p>«La Comisión [...] recuerda 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 y la ocupación, sino también en lo relativo a la formación y capacitación profesionales, el acceso al empleo y las condiciones de empleo (Estudio General sobre los convenios fundamentales, 2012, párrafo 793). En cuanto a la cobertura de la protección, debe abarcar a los empleadores, supervisores y compañeros de trabajo y, cuando sea posible, a los clientes u otras personas con las que se tenga contacto en relación con el desempeño de las funciones laborales, como, por ejemplo, proveedores, contratistas o pacientes (véase la observación general de la Comisión de 2002 sobre acoso sexual)»².</p>
<p>Observación(es) sobre las definiciones relacionadas con el acoso sexual</p>	<p>«La Comisión recuerda que la prohibición del acoso sexual en virtud del Convenio debe abarcar tanto el acoso <i>quid pro quo</i> como el derivado de un entorno de trabajo hostil. El primero comprende cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta a la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual es no deseado, irrazonable, y ofensivo para el destinatario, y el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona. El entorno de trabajo hostil consiste en una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario»³.</p>
<p>Observación(es) sobre el enfoque exclusivamente penal</p>	<p>«[L]a Comisión recuerda que tratar el acoso sexual solo 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 (Estudio General sobre los convenios fundamentales, 2012, párrafo 792)»⁴.</p>

1 Irán, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111): Observación (CEACR) - Adopción: 2021, Publicación: 110.ª reunión CIT (2022).
 2 Namibia, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111): Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2021, Publicación: 110.ª reunión CIT (2022); observación similar: Suriname, Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2021, Publicación: 110.ª reunión CIT (2022).
 3 Suriname, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111): Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2021, Publicación: 110.ª reunión CIT (2022).
 4 Irán, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111): Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2021, Publicación: 110.ª reunión CIT (2022).

Observaciones: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) (continuación)	
Observación(es) sobre las medidas prácticas que se han de aplicar	<p>La Comisión, al examinar la memoria del Estado en virtud del Convenio núm. 111, instó al Estado parte a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ► emprender, en colaboración con las organizaciones de trabajadores y empleadores, una evaluación del marco jurídico vigente en materia de acoso sexual; ► modificar la definición de acoso sexual con el fin de incluir explícitamente el entorno laboral hostil; ► determinar las iniciativas adoptadas hasta la fecha para prevenir y abordar el acoso sexual en los sectores público y privado, así como los procedimientos y recursos a disposición de las víctimas, con el fin de detectar las lagunas existentes y los factores de riesgo, y diseñar intervenciones eficaces para reforzar la protección de las trabajadoras contra el acoso sexual; ► aumentar la capacidad de las autoridades competentes, incluida la inspección del trabajo, para prevenir, identificar y abordar los casos de acoso sexual en el empleo y la ocupación; ► seguir realizando campañas de sensibilización en colaboración con los interlocutores sociales⁵; incluir la sensibilización sobre la aplicación práctica de las nuevas disposiciones relativas a la no discriminación, los trabajadores con responsabilidades familiares, la violencia, el acoso y el acoso sexual entre los trabajadores, los empleadores y sus respectivas organizaciones, así como los inspectores y funcionarios del trabajo y los jueces⁶, y ► facilitar información sobre la adopción de la política del lugar de trabajo sobre acoso sexual prevista en la legislación nacional⁷.
Observación sobre la violencia relacionada con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ► La CEACR se ha ocupado de la violencia de terceros en el marco del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), solicitando al Gobierno que aborde la cuestión en la presentación de las memorias en virtud del Convenio. Además, la CEACR ha examinado la ambigüedad del marco jurídico en la aplicación del derecho a negarse a trabajar en situaciones de violencia relacionada con el trabajo⁸.

5 Malawi, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111): Observación (CEACR) - Adopción: 2021, Publicación: 110.ª reunión CIT (2022); Irán, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111): Observación (CEACR) - Adopción: 2021, Publicación: 110.ª reunión CIT (2022).

6 Mongolia, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111): Observación (CEACR) - Adopción: 2021, Publicación: 110.ª reunión CIT (2022).

7 Malawi, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111): Observación (CEACR) - Adopción: 2021, Publicación: 110.ª reunión CIT (2022).

8 Finlandia, Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155): Observación (CEACR) - Adopción: 2010, Publicación: 100.ª reunión CIT (2011).

►► Al examinar los informes anuales de los Estados Miembros, la CEACR suele centrar sus solicitudes directas en la cuestión de qué medidas prácticas pueden adoptar y prever los Estados Miembros para garantizar la protección efectiva de los trabajadores contra cualquier forma de abuso, acoso o violencia.

En la práctica, al examinar los informes anuales de los Estados Miembros, la CEACR suele centrar sus solicitudes directas en la cuestión de qué medidas prácticas pueden adoptar y prever los Estados Miembros para garantizar la protección efectiva de los trabajadores contra cualquier forma de abuso, acoso o violencia. Por ejemplo, respecto de la cuestión del acoso sexual, la Comisión ha solicitado o recabado información sobre (entre otras cosas): i) la aplicación de la legislación nacional que prohíbe la discriminación por razón de sexo; ii) el número de casos presentados ante la inspección del trabajo; iii) las medidas adoptadas para aumentar la sensibilización sobre el acoso sexual; iv) las medidas adoptadas para subsanar la omisión de denuncia por dificultades de acceso a los mecanismos correspondientes o por miedo a represalias; v) los procedimientos de reparación disponibles para el acoso sexual⁶²; vi) la aclaración

62 Albania, Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2020, Publicación: 109.ª reunión CIT (2021), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

de sí, en la práctica, las definiciones de acoso sexual incluyen o abarcan cuestiones que no se tratan expresamente en la legislación, o si dichas definiciones no son claras o integrales⁶³, y vii) la necesidad de examinar la posibilidad de ampliar la protección a los hombres.

La CEACR también ha entablado un diálogo sobre el trabajo doméstico en el marco de la presentación de memorias sobre el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y ha solicitado, en particular, información detallada sobre las medidas adoptadas o previstas con miras a garantizar la protección efectiva de las trabajadoras domésticas contra el abuso, el acoso y la violencia; también ha pedido datos estadísticos, desglosados por sexo, sobre el número de denuncias o quejas por acoso, abuso y violencia en el contexto del trabajo doméstico que se hayan presentado ante los diversos organismos competentes, el resultado del procedimiento de queja o denuncia, las sanciones impuestas a las personas responsables y las indemnizaciones concedidas⁶⁴. Todas las consultas sobre los aspectos técnicos de la aplicación de las prescripciones del Convenio o de la legislación nacional pertinente son instructivas, en tanto en cuanto tratan de salvar la distancia entre la política y los cambios reales en el lugar de trabajo, ayudando a los Estados a traducir los principios generales en medidas prácticas concretas. La Comisión también ha abordado el acoso sexual en sectores específicos, como las plantaciones de té⁶⁵.

Por otro lado, la CEACR ha formulado algunas observaciones en relación con el acoso sexual. En uno de los casos, aun valorando positivamente la inclusión de disposiciones relativas al acoso sexual en la legislación civil, la CEACR señaló a la atención del Estado en cuestión la necesidad de abarcar todas las formas de acoso sexual, como el *quid pro quo* y el entorno de trabajo hostil, no solo por parte de una persona en una posición de autoridad, sino también por parte de un colega o

▶▶ En la aplicación de los convenios y recomendaciones, la CEACR ha examinado sistemáticamente la cuestión de la definición de acoso sexual y la necesidad de incluir el acoso vertical y horizontal en el lugar de trabajo, ampliando la protección a terceros y frente a terceros.

de cualquier persona con la que los trabajadores tengan contacto en el ámbito del trabajo, como un cliente o proveedor. Es decir, allí donde la legislación se centra únicamente en la violencia y acoso vertical en el lugar de trabajo, la Comisión ha puesto de relieve el acoso horizontal que tiene lugar entre empleados y entre estos y terceros⁶⁶. En una ocasión, invitó a un Estado parte a estudiar la posibilidad de ampliar la protección contra el acoso sexual en el lugar de trabajo a los hombres⁶⁷.

Así pues, la práctica de la CEACR es ilustrativa en el sentido de que, respecto de la aplicación de los convenios y recomendaciones, ha examinado sistemáticamente la cuestión de la definición de acoso sexual y la necesidad de incluir el acoso vertical y horizontal en el lugar de trabajo, ampliando la protección a terceros y frente a terceros. Conviene señalar que la Comisión se ha centrado también en la aplicación y las actividades de promoción, aspectos que ha incluido en sus solicitudes directas. La CEACR también ha abordado la cuestión de la violencia y el acoso en el marco del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), en particular en relación con el acoso y la intimidación de sindicalistas; en este contexto, la Comisión recordó que «un movimiento sindical realmente libre e independiente solo puede desarrollarse en un clima exento de violencia,

63 China, Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2021, Publicación: 110.ª reunión CIT (2022), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

64 Ecuador, Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2020, Publicación: 109.ª reunión CIT (2021), Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

65 Malawi, Observación (CEACR) - Adopción: 2021, Publicación: 110.ª reunión CIT (2022), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

66 China, Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2021, Publicación: 110.ª reunión CIT (2022), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

67 China, Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2021, Publicación: 110.ª reunión CIT (2022), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

presión y amenazas de cualquier tipo contra los dirigentes y miembros de estas organizaciones»⁶⁸.

En sus observaciones sobre los aspectos fundamentales de la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), la CEACR ha subrayado que el alcance de la protección contra el acoso sexual debe abarcar también la formación profesional, el acceso al empleo y el desempeño de un trabajo en una ocupación; y debe extenderse a los compañeros de trabajo y, en su caso, a los clientes u otras personas con las que se entre en contacto durante el desempeño de las tareas laborales, así como a los empleadores y supervisores. La Comisión ha pedido a un Gobierno (Suriname) que garantice que su nuevo proyecto de ley sobre violencia y acoso sexual en el lugar de trabajo incluya una prohibición del acoso sexual que refleje todos los aspectos mencionados *supra*, y espera que el instrumento se adopte en un futuro muy próximo⁶⁹.

Otra serie de observaciones formuladas por la CEACR que son pertinentes para el presente informe están relacionadas con la dimensión psicosocial de la SST⁷⁰. En efecto, la CEACR se ha referido a los riesgos psicosociales al examinar diversas normas internacionales del trabajo. Con respecto al Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149), en particular la SST para el personal de enfermería en el contexto de la pandemia de

COVID-19, la Comisión pidió al Gobierno que «proporcione información sobre las medidas aplicadas para prevenir y reducir los riesgos psicosociales, y promover la salud mental y el bienestar, además de prevenir el riesgo de efectos a largo plazo sobre la salud de los enfermeros, en particular en el contexto de la pandemia»⁷¹. En este contexto, la CEACR solicitó información sobre si el personal de enfermería y/o sus representantes habían sido consultados o habían participado en la formulación y aplicación de esas medidas⁷².

En uno de los casos, la CEACR pidió al Gobierno examinado que no dejara de intensificar sus esfuerzos para divulgar información sobre el acoso sexual y psicológico y que promoviera una cultura de «tolerancia cero» respecto del acoso, tanto en el sector público como en el privado, entre los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones respectivas, los servicios administrativos responsables de las cuestiones laborales, la inspección del trabajo y la magistratura⁷³. La Comisión pidió también al Gobierno en cuestión que facilitara información, en el contexto del acoso sexual y psicológico, sobre los informes de la inspección del trabajo, las denuncias recibidas por la Dirección de Trabajo y Empleo, los procedimientos judiciales iniciados y sus resultados. Conviene precisar que el examen de los riesgos psicosociales en el diálogo entre el Estado ratificante y la Comisión tuvo lugar en el contexto del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)⁷⁴.

68 Fiji, Observación (CEACR) - Adopción: 2020, Publicación: 109.ª reunión CIT (2021), Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

69 Suriname, Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2021, Publicación: 110.ª reunión CIT (2022).

70 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), en particular los artículos 1, 1), a), 2 y 3. Véase más información (en relación con este Convenio) en: Bélgica, Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2017, Publicación: 107.ª reunión CIT (2018), y Bélgica, Observación (CEACR) - Adopción: 2017, Publicación: 107.ª reunión CIT (2018).

71 Grecia, Observación (CEACR) - Adopción: 2020, Publicación: 109.ª reunión CIT (2021), Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149); Malta, Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2020, Publicación: 109.ª reunión CIT (2021), Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149).

72 Malta, Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2020, Publicación: 109.ª reunión CIT (2021).

73 Nueva Caledonia (Francia), Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2018, Publicación: 108.ª reunión CIT (2019).

74 Véase, por ejemplo, Grecia, Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81): Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2012, Publicación: 102.ª reunión CIT (2013).

► 2.6. Conclusiones

En los últimos decenios, muchos países han adoptado medidas jurídicas de protección contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, una tendencia que ha ido en aumento desde 2010. Como ya se ha señalado, desde un punto de vista jurídico, los esfuerzos de reforma legislativa se han centrado en el ámbito de la SST, y se han logrado avances considerables a este respecto. La prevención como estrategia permite abordar con mayor profundidad los factores organizacionales, como el diseño y la organización del trabajo, la evaluación y la gestión de riesgos, para así obtener un diagnóstico situacional de los antecedentes de violencia y acoso en el lugar de trabajo (en vez de considerar únicamente los factores individuales).

Además, incluso cuando el ordenamiento jurídico, visto en su conjunto, obliga al empleador a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, los actores del mundo del trabajo no necesariamente tienen las competencias o facultades precisas para sistematizar e interpretar la ley a la luz del entorno jurídico más amplio. Así como las constituciones de muchos países incluyen una disposición que salvaguarda la integridad física y moral, los instrumentos regulatorios del lugar de trabajo deben contener disposiciones operacionales que ayuden a empleadores y trabajadores a aplicar medidas factibles y razonables.

Por consiguiente, los modelos regulatorios no son los únicos factores de cambio en el entorno

de trabajo. Se requieren también estrategias complementarias, capaces de proteger y promover la seguridad y salud de los trabajadores, y basadas en un enfoque de política no regulatorio que incluya directrices, repertorios de recomendaciones prácticas y materiales de formación y de sensibilización elaborados por los interlocutores sociales. A menudo, un enfoque de este tipo no solo complementará las disposiciones generales y a veces vagas de la legislación, sino que ayudará a instrumentar un complejo entramado de leyes y reglamentos vinculados al derecho civil, a las leyes de responsabilidad civil, al derecho penal, a las leyes antidiscriminatorias, a la legislación laboral y al marco jurídico de la SST.

►► La prevención como estrategia permite abordar con mayor profundidad los factores organizacionales, como el diseño y la organización del trabajo, la evaluación y la gestión de riesgos, para así obtener un diagnóstico situacional de los antecedentes de violencia y acoso en el lugar de trabajo.

► Bibliografía

- Alli, B.O. 2008. *Fundamental Principles of Occupational Health and Safety. Second edition* (resumen ejecutivo en español: *Principios fundamentales de salud y seguridad en el trabajo. Segunda edición*). OIT.
- Bogg, A., J. Collins, M. Freedland y J. Herring, eds. 2020. *Criminality at Work*. Oxford University Press.
- Chappell, D., y V. Di Martino. 2006. *Violence at Work*. Tercera edición. OIT.
- Charlesworth, S. 2002. «Risky Business: Managing Sexual Harassment at Work». *Griffith Law Review* 11 (2): 353-376.
- Cox, R., y C. Brodeur. 2020. «La réforme des dispositions sur le harcèlement psychologique dans la Loi sur les normes du travail: l'appel à une plus grande sensibilité au genre sera-t-il entendu?». *Ottawa Law Review* 51: 1.
- Cox, R., y K. Lippel. 2020. «Legal Frameworks for Preventing Work-Related Bullying and Harassment and Ensuring Access to Remedies for Targets». En *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, editado por S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C.L. Cooper, 649-675. Nueva York: CRC Press.
- D'Cruz, P., y E. Noronha. 2018. «Target Experiences of Workplace Bullying on Online Labour Markets: Uncovering the Nuances of Resilience». *Employee Relations* 40 (1): 139-154.
- De Stefano, V., I. Durri, C. Stylogiannis y M. Wouters. 2020. «Actualización de las necesidades del sistema: Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC». Documento de trabajo de la OIT 1.
- Dougherty, D., y M. Hode. 2016. «Binary Logics and the Discursive Interpretation of Organizational Policy: Making Meaning of Sexual Harassment Policy». *Human Relations* 69 (8): 1729-1755.
- EU-OSHA (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo). 2018. *Management of Psychosocial Risks in European Workplaces: Evidence from the Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2)*.
- Heymann, J., G. Moreno, A. Raub y A. Sprague. 2023. «Progress towards Ending Sexual Harassment at Work? A Comparison of Sexual Harassment Policy in 192 Countries». *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice* 25 (2): 172-193.
- Hoel, H. 2009. «Regulating for Negative Human Interaction: An Evaluation of the Effectiveness of Anti-Bullying Regulation(s)». Ponencia presentada en la Conferencia sobre Reglamentación del Trabajo Decente. OIT.
- Jain, A., y L. Torres. 2021. «Workplace Bullying in Asia: An Examination of the Policy Context in the Region». En *Asian Perspectives on Workplace Bullying and Harassment*, editado por P. D'Cruz, E. Noronha y A. Mendonca, 305-331. Singapur: Springer.
- Jain, A., L. Torres, K. Teoh y S. Leka. 2022. «The Impact of National Legislation on Psychosocial Risks on Organisational Action Plans, Psychosocial Working Conditions, and Employee Work-Related Stress in Europe». *Social Science and Medicine* 302: 114987.
- Lerouge, L. 2017a. «Health and Safety Law and Psychosocial Risks at Work: A Comparative Overview of France and Other Countries». En *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*, editado por L. Lerouge, 15-30. Cham: Springer.
- Lerouge, L., ed. 2017b. *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*. Cham: Springer.
- Lewis, D., M. Glambek y H. Hoel. 2020. «The Role of Discrimination in Workplace Bullying». En *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, editado por S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C.L. Cooper, 364-384. Nueva York: CRC Press.
- Mella Méndez, L. 2017. «Harassment Protocols in Spain: The Case of Universities». En *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*, editado por L. Lerouge, 197-214. Cham: Springer.
- OIT. 2016. *Informe final: Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*. MEVWM/2016/7.
- . 2017. *Estudio general relativo a los instrumentos de seguridad y salud en el trabajo sobre el marco promocional, la construcción, las minas y la agricultura*.

- . 2018. «La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?». InfoStories. Enero de 2018, actualizado en marzo de 2018.
- . 2022. *Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para las empresas*.
- . 2023. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2023: El valor del trabajo esencial*.
- Parker, C. 1999. «Public Rights in Private Government: Corporate Compliance with Sexual Harassment Legislation». *Australian Journal of Human Rights* 5 (1): 159-193.
- Pinkos Cobb, E. 2017. *Workplace Bullying and Harassment: New Developments in International Law*. Taylor & Francis Group.
- Roscigno, V. 2011. «Power, Revisited». *Social Forces* 90 (2): 349-374.
- Thomas, A. 2004. «Politics, Policies and Practice: Assessing the Impact of Sexual Harassment Policies in UK Universities». *British Journal of Sociology of Education* 25 (2): 143-160.
- Velázquez, M. 2017. «Comparative Study of the Psychosocial Risks Prevention Enforcement by the European Labour Inspectorates». En *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Overview from Europe, North America, Australia and Japan*, editado por L. Lerouge, 31-52. Cham: Springer.



Política



Acción en pro de mejoras



Organización




Planificación y aplicación



Evaluación





3

**Intervenciones de
política más allá
del marco jurídico:
panorama mundial de
las orientaciones y
herramientas nacionales**

SST

Los instrumentos de SST son la base en que se sustentan las orientaciones y herramientas sobre violencia y acoso.

► Ideas fundamentales

- Aparte de las respuestas jurídicas y de políticas descritas en el capítulo 2, los Gobiernos de todo el mundo han elaborado orientaciones y herramientas de ámbito nacional para ayudar a los empleadores, en particular, a prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Estos instrumentos pueden clasificarse en seis categorías: i) repertorios de recomendaciones prácticas; ii) directrices; iii) normas nacionales; iv) programas y materiales de formación; v) herramientas prácticas, y vi) servicios de información y consultoría.
- Se observan diferencias notables entre países en cuanto al número y la variedad de orientaciones y herramientas disponibles a nivel nacional. Aunque no se perfilan patrones claros de distribución por región, por tipo de ordenamiento jurídico o por grado de compromiso jurídico con el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), parece vislumbrarse una tendencia en cuanto a la clasificación del país por nivel de ingresos, en el sentido de que los países con un nivel de ingresos más alto suelen presentar una mayor variedad de orientaciones y herramientas sobre violencia y acoso. Casi todos los países analizados utilizan una combinación de las seis categorías de orientaciones y herramientas.
- Las orientaciones y herramientas complementan la legislación sobre violencia y acoso en diversos sentidos. Además de comunicar y agrupar los instrumentos pertinentes facilitando su proceso de aplicación, las directrices —en particular, los repertorios de recomendaciones prácticas— sirven para especificar y, en algunos casos, aplicar las disposiciones genéricas de seguridad y salud en el trabajo (SST) a las particularidades de la violencia y el acoso.
- Es ventajoso disponer de un amplio conjunto de orientaciones y herramientas sobre violencia y acoso, porque conforman un sistema de asistencia integral y personalizada para empleadores y trabajadores. Ello requiere coordinación y consulta entre las autoridades públicas que promueven esa asistencia, a fin de evitar la duplicación de esfuerzos y de resultados, que han de ser complementarios entre sí en cuanto a su enfoque y contenido.
- Los instrumentos de SST son la base en que se sustentan las orientaciones y herramientas sobre violencia y acoso: 11 de los 20 países que han sido objeto de un examen pormenorizado promueven explícitamente sistemas de gestión de la SST en relación con la violencia y el acoso, al tiempo que diversos elementos de dichos sistemas de gestión suelen constituir temas centrales en las orientaciones y herramientas elaboradas en todo el mundo. Entre esos elementos figuran las políticas del lugar de trabajo, las evaluaciones de riesgos y las medidas de control de riesgos, en particular (orientaciones sobre) la formación e información de los trabajadores en materia de violencia y acoso. Sin embargo, algunas orientaciones y herramientas no despliegan toda su capacidad de complementar la legislación, ya sea porque no especifican cómo aplicar las medidas, porque tienen un alcance limitado o porque no se combinan con otros instrumentos indicativos que ayudarían a reducir la complejidad y a ahorrar tiempo y recursos.
- El principal grupo destinatario de las orientaciones y herramientas son los empleadores. La mayoría de los países proporcionan también instrumentos sectoriales y, en mucha menor medida, instrumentos específicos para las microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes). En cambio, la violencia y el acoso perpetrados a través de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y la violencia doméstica apenas se abordan.

► 3.1. Introducción

En el campo de la prevención y eliminación de la violencia y el acoso, que es complejo y multidisciplinar, las distintas partes interesadas —en especial los empleadores y trabajadores, sus respectivas organizaciones y la inspección del trabajo— deben estar bien informadas y contar con los medios necesarios para atender sus responsabilidades y obligaciones legales o de otro tipo. Existe una gran necesidad y demanda de instrucciones detalladas, orientación, formación y/o apoyo especializado para llevar a la práctica las disposiciones jurídicas sobre violencia y acoso, sobre todo en las organizaciones (Hodgins, MacCurtain y Mannix-McNamara 2020; Jain *et al.* 2021; Auclair *et al.* 2021; FrankAdvice 2021). En la UE, por ejemplo, se constató que la falta de orientación y la escasa sensibilización de las empresas constituían un obstáculo importante para la implantación de procedimientos en materia de violencia y acoso (EU-OSHA 2022).

En consecuencia, como se explica en el capítulo 1, las infraestructuras de apoyo para empleadores, trabajadores y sus representantes son cruciales para el cumplimiento efectivo de las normas de la OIT sobre SST. El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) dispone que «[d]eberán tomarse medidas para orientar a los empleadores y a los trabajadores con objeto de ayudarles a cumplir con sus obligaciones legales» (art. 10). El Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) establece además que «[e]l sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo deberá incluir, cuando proceda: [...] servicios de información y asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo [y] formación en materia de seguridad y salud en el trabajo» (art. 4, 3), *b*) y *c*)).

El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) contiene disposiciones similares. El art. 11, *b*) obliga a los Estados ratificantes a proporcionar a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, «orientaciones, recursos, formación u otras herramientas [...] en forma accesible, según proceda», como asistencia para que cumplan con sus responsabilidades legales, dotándolos de los medios necesarios para prevenir y abordar la violencia y el acoso. La correspondiente Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206) subraya la necesidad de

adoptar un enfoque inclusivo e integral al impartir orientación, formación y sensibilización, señalando diversas formas de actividad que pueden apoyar a los actores pertinentes en sus esfuerzos por poner en práctica las prescripciones y disposiciones, mediante directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género, planes de estudios y materiales didácticos, modelos de repertorios de recomendaciones prácticas y herramientas de evaluación de riesgos (párr. 23).

En este capítulo se pasa revista a los diversos esfuerzos de las autoridades públicas por orientar y apoyar a los empleadores, a los trabajadores, a sus

►► Las orientaciones y herramientas prestan una asistencia crucial para prevenir la violencia y el acoso en las empresas.

representantes y a los organismos competentes en estos asuntos, analizando si las orientaciones y herramientas contribuyen a definir una respuesta eficaz de prevención y eliminación de la violencia y el acoso en todo el mundo. Se analizan las orientaciones y herramientas elaboradas por las autoridades públicas como parte del mandato que el Convenio núm. 190 encomienda a los Estados. En particular, se trata de comprender mejor las iniciativas estatales que trascienden del marco jurídico, los instrumentos publicados por las autoridades nacionales para aplicar y dar cumplimiento (más) efectivo a la legislación nacional, y la función de esos instrumentos con respecto a la legislación, tal como la concibe el Estado. La contribución de otros actores —interlocutores sociales, organizaciones de la sociedad civil, organizaciones internacionales y actores privados— al conjunto de orientaciones y herramientas se tratará con mayor detalle en la sección 3.7 y en el capítulo 4.

En el capítulo se aborda, en primer lugar, la función de las orientaciones y herramientas con respecto a las disposiciones legislativas, y las diversas formas de interacción y complementariedad entre unas y otras (sección 3.3). En segundo lugar, se describen sucintamente las distintas categorías

de orientaciones y herramientas (sección 3.4) y, en tercer lugar, se analiza el contenido abarcado (sección 3.5). En cuarto lugar, se examinan los distintos enfoques adoptados por los países para proporcionar orientaciones y herramientas y se

estudia qué categorías de orientaciones y herramientas se utilizan a escala nacional (sección 3.6). Por último, se presentan brevemente otros factores que contribuyen a la prevención y eliminación de la violencia y el acoso a través de la SST (sección 3.7).

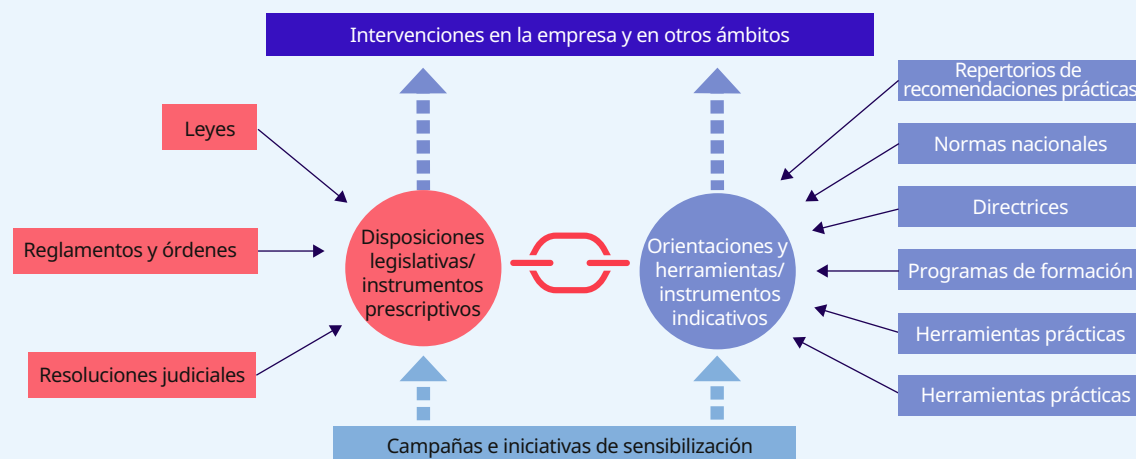
► 3.2. Objetivos, alcance y metodología

Con la finalidad de garantizar la aplicación y el control del cumplimiento de las medidas relacionadas con la SST en lo que compete a las empresas, a los lugares de trabajo y a los trabajadores, las autoridades públicas pueden ampararse en la legislación, que establece disposiciones jurídicas vinculantes (instrumentos prescriptivos), y/o a orientaciones y herramientas, que no son vinculantes (instrumentos indicativos). Las orientaciones y herramientas pueden complementar la legislación en múltiples sentidos (véase la sección 3.3) y adoptar diversas formas. Según se desprende de la investigación documental de la OIT, de los requisitos de la Recomendación núm. 206 (párr. 23) y de los resultados de las investigaciones sobre instrumentos jurídicos indicativos en relación con los riesgos psicosociales en el trabajo (Leka y Jain 2022; Leka *et al.* 2015; Potter *et al.* 2019a), esas formas pueden consistir en repertorios de recomendaciones prácticas, directrices, normas nacionales, programas y materiales de formación, herramientas prácticas y servicios de información

y consultoría. Además, tanto la legislación como las orientaciones y herramientas pueden contar con el apoyo de medios e iniciativas de sensibilización que promuevan los instrumentos prescriptivos e indicativos en vigor, transmitiendo la inaceptabilidad de los actos de violencia y acoso y/o abordando las causas subyacentes (gráfico 3.1).

Tras haber examinado en el capítulo 2 los instrumentos prescriptivos, el presente capítulo se centra en la contribución de los instrumentos indicativos a una respuesta eficaz de prevención y eliminación de la violencia y el acoso. La expresión «instrumentos indicativos», utilizada como sinónimo de «orientaciones y herramientas» en esta sección y en las siguientes, se refiere al conjunto de instrumentos que las autoridades públicas proporcionan, al margen del marco jurídico, para guiar y facilitar acciones o prácticas relacionadas con la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; su objetivo es ayudar a que los actores pertinentes cumplan sus obligaciones legales y/o

► Gráfico 3.1. Instrumentos de política a disposición de las autoridades públicas para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo



Fuente: Investigación documental de la OIT, basada en Leka y Jain (2022), Leka *et al.* (2015), Potter *et al.* (2019a) y la Recomendación núm. 206.

prestarles apoyo en el desarrollo de intervenciones a tal efecto¹.

La bibliografía publicada hasta la fecha sobre este tema se refiere al uso de orientaciones y herramientas principalmente en relación con los riesgos psicosociales (por ejemplo, Leka *et al.* 2015; Potter *et al.* 2019a y 2019b) y/o se centra en regiones específicas o en determinados aspectos de la violencia (por ejemplo, Jain 2018; Jain y Torres 2021). Aquí, en cambio, se adopta una perspectiva mundial. La finalidad del presente capítulo es identificar la tipología de orientaciones y herramientas nacionales en relación con la violencia y el acoso, examinando cómo utilizan las autoridades públicas cada una de las categorías de esa tipología a escala nacional y cómo interactúan los instrumentos indicativos con la legislación sobre SST y (si procede) con otros marcos jurídicos². Esta es la primera iniciativa transnacional de recopilación, clasificación y análisis de todas las orientaciones y herramientas sobre violencia y acoso, así como el primer estudio de la articulación de esos instrumentos con la legislación. Se pretende contribuir así a ampliar los conocimientos —sobre todo en beneficio de los responsables de la formulación de políticas— sobre las posibles opciones para prestar asistencia a empleadores, trabajadores y demás actores en la reducción de riesgos de violencia y acoso.

El análisis se basa en 394 instrumentos indicativos (orientaciones o herramientas) de autoridades públicas³ en 47 países (cuadro 3.1). En el resto de este capítulo se examinan en profundidad las orientaciones y herramientas de 20 países como fuente de referencia principal, que se complementa con instrumentos jurídicos de otros países para mostrar ejemplos de todo el mundo. Los 20 países

examinados con mayor profundidad se seleccionaron según diversos criterios, como las regiones de la OIT, la clasificación de países por nivel de ingresos, tipo de ordenamiento jurídico y el estado de ratificación de los Convenios núms. 155, 187 y/o 190⁴. La razón de ser de este proceso de selección era garantizar la heterogeneidad de la muestra y evaluar así las orientaciones y herramientas en diferentes contextos.

El proceso de recopilación de orientaciones y herramientas se desarrolló en dos fases. En primer lugar, se llevó a cabo a nivel mundial una búsqueda de orientaciones y herramientas basada en palabras clave, utilizando una combinación de términos relacionados con la violencia y el acoso y términos que describen posibles categorías de orientaciones y herramientas⁵. En segundo lugar, para analizar a fondo el uso de orientaciones y herramientas a nivel nacional y permitir la comparación entre países, se llevó a cabo un examen pormenorizado de 20 países, con el objetivo de obtener un completo panorama de los instrumentos indicativos creados por autoridades públicas en esos países. Este análisis incluyó un examen de los sitios web oficiales de autoridades y organismos de SST⁶ y de los ministerios de trabajo, justicia, educación y salud, en combinación con una búsqueda ampliada por país basada en palabras clave⁷. En la investigación documental también se incluyeron los «riesgos psicosociales» como palabra clave, pero solo se recopilaron las orientaciones y herramientas si se referían explícitamente a la violencia y el acoso. La investigación documental se limitó a las orientaciones y herramientas que estaban a disposición del público y accesibles en línea a través de los sitios web oficiales de las autoridades competentes.

1 Los actores pertinentes, como se explica más adelante, son los empleadores, los trabajadores y sus representantes, así como las autoridades y otros actores (inspectores del trabajo, proveedores de formación y consultores) que, por su profesión, contribuyen a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

2 Es importante señalar que no se pretende extraer conclusiones en este capítulo sobre la adopción y el impacto de esos instrumentos en la práctica.

3 En esta cifra se incluyen las orientaciones y herramientas financiadas por autoridades públicas pero proporcionadas por otros actores.

4 La lista de países se recoge en el cuadro 3.1. Los siete países seleccionados para los estudios de casos (analizados en el capítulo 4) forman parte de la muestra. Esta muestra es representativa de un amplio conjunto de países de ingresos medianos-bajos (6), medianos-altos (5) y altos (8), pero solo incluye un país de ingresos bajos. Esto se debe a que, durante la investigación documental, no se encontraron instrumentos indicativos en la mayoría de los países de ingresos bajos examinados (como Malí, Burkina Faso y Sudán).

5 La combinación de términos utilizada en la búsqueda basada en palabras clave incluyó los siguientes elementos: (violencia | acoso | intimidación | agresión) x (repertorio de recomendaciones prácticas | código de conducta | norma | manual | guía | formación | curso | apoyo | información | consulta | herramienta | lista de control | modelo | muestra).

6 Las autoridades y organismos de SST se clasificaron como tales a partir de los [perfiles por país en materia de SST elaborados por la OIT](#).

7 La investigación documental consistió también en un examen de documentos pertinentes para el contexto, en busca de referencias cruzadas a orientaciones y herramientas.

► Cuadro 3.1. Número de orientaciones/herramientas en orden descendente, por categoría de orientación/herramienta y por país examinado

Panel de datos (incluidos los países)			Categorías de orientaciones y herramientas (elaboradas por autoridades públicas) ¹						Total
			Repertorios de recomendaciones prácticas	Normas	Directrices y materiales informativos	Programas y materiales de formación ²	Herramientas prácticas ³	Servicios de consultoría e información	
Panel A (20 países examinados en profundidad)	Canadá	Nivel nacional	0	1	11	19	14	1	46
		Columbia Británica	1	0	7	7	10	2	27
	Dinamarca		2	0	14 (70) ⁴	7	18 (78) ⁴	2	43
	España	Nivel nacional	8	0	8	2	3	1	22
		País Vasco	0	0	2	1	0	1	4
	Nueva Zelanda		0	0	14	0	6	1	21
	Irlanda		2	0	5	1	2	2	12
	Argentina		2	0	6	1	1	2	12
	Singapur		1	0	4	1	2	2	10
	Malasia		1	0	7	0	1	1	10
	El Salvador		1	0	4	0	1	1	7
	Trinidad y Tabago		0	0	3	1	2	1	7
	Filipinas		0	0	3	1	0	1	5
	Rwanda		0	0	1	1	0	1	3
	Sudáfrica		1	0	2	0	0	0	3
	Tanzanía		1	0	0	1	0	1	3
	Bangladesh		0	0	0	1	1	1	3
	Túnez		0	0	0	1	0	2	3
	Jordania		0	0	1	0	1	1	3
	Georgia		0	0	0	0	0	1	1
Kenya		0	0	1	0	0	0	1	
Barbados		0	0	0	1	0	0	1	
TOTAL (20 países analizados en profundidad)		20	1	93	46	62	25	247	
Panel B	Otros instrumentos nacionales en el mundo (27 países)		7	5	63	22	38	12	147
TOTAL			27	6	156	68	100	37	394

1 Salvo que se indique lo contrario, todas las orientaciones y herramientas de este cuadro se refieren a instrumentos disponibles a nivel nacional; las autoridades regionales y/o locales pueden tener orientaciones y herramientas adicionales. Sin embargo, la información recogida no es necesariamente completa, dada la posibilidad de que algunas orientaciones y herramientas no hayan aparecido en la búsqueda por palabras clave y/o no figuren en los sitios web oficiales de las autoridades.

2 Respecto de los programas de formación, la investigación documental se centró en los cursos y módulos de formación que se imparten periódicamente y se anuncian en línea; por lo tanto, su número real podría ser superior al que aquí se indica, dado que la formación interna para inspectores del trabajo u otros funcionarios, que no se anuncia públicamente, no se tuvo en cuenta en la investigación documental.

3 Las herramientas prácticas se refieren a todos los instrumentos elaborados como medio para facilitar la aplicación de medidas de prevención y eliminación de la violencia y el acoso; pueden ser muestras, modelos, herramientas interactivas en línea, aplicaciones y programas informáticos, cuestionarios, materiales de comunicación, organigramas interactivos y listas de control (véase también la sección 3.4).

4 En Dinamarca hay una guía y una herramienta que se han adaptado a las especificidades de cada sector del país; la suma de esas versiones adaptadas se indica entre paréntesis.

Fuente: Compilación de la OIT.

► 3.3. Interacción entre la legislación y las orientaciones y herramientas

La relación entre la legislación y las orientaciones y herramientas puede ser polifacética. Como se puso de manifiesto en el examen en profundidad de la legislación y de las orientaciones y herramientas en los 20 países seleccionados, los instrumentos indicativos interactúan con la legislación y la complementan de diversas formas en relación con la violencia y el acoso.

3.3.1. Complementar y ampliar el ámbito de aplicación de la legislación sobre violencia y el acoso

Las orientaciones y herramientas pueden ser fundamentales para complementar y ampliar el ámbito de aplicación de la legislación en materia de violencia y el acoso. Así ocurre especialmente en los países donde, aunque la legislación no hace referencia expresa a la violencia y el acoso, las autoridades públicas pueden interpretar que abarca implícitamente este fenómeno. De hecho, algunos de los países analizados en profundidad utilizan repertorios de recomendaciones prácticas o directrices para ampliar el ámbito de aplicación de la legislación vigente sobre violencia y acoso⁸. En Nueva Zelanda, por ejemplo, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo exige a los empleadores que protejan «a los trabajadores y demás personas frente a los posibles daños para su salud, seguridad y bienestar, eliminando o minimizando los riesgos derivados del trabajo o de las instalaciones de alto riesgo prescritas»⁹, pero no se refiere explícitamente a la violencia y el acoso ni a los riesgos psicosociales asociados¹⁰. No obstante, a fin de garantizar que se aborde

el problema de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, las autoridades públicas de Nueva Zelanda han publicado numerosas directrices que extienden el ámbito de aplicación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo a la violencia y el acoso. Por ejemplo, en referencia a los deberes y obligaciones en materia de seguridad y salud, la guía *Preventing and Responding to Bullying at Work: Good Practice Guidelines* establece que, en virtud de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, «todas las personas en el lugar de trabajo tienen obligaciones en materia de seguridad y salud [...] Las obligaciones en relación con el acoso en el trabajo competen a todas las partes sujetas a obligaciones» (WorkSafe New Zealand 2017b, 10). Del mismo modo, Trinidad y Tabago no ha legislado específicamente sobre el acoso sexual relacionado con el trabajo (Trinidad y Tabago, Ministerio de Trabajo 2019), y la legislación sobre SST tampoco contiene referencias explícitas a la violencia y el acoso¹¹, razón por la cual el Gobierno publicó una guía sobre acoso sexual en 2018 para «proporcionar orientación crítica [...] [a] empleadores, trabajadores y empresas que tratan de prevenir y combatir eficazmente el acoso sexual en el lugar de trabajo» (Trinidad y Tabago, EOC 2018, 6). Entre otras medidas, se proponen políticas sobre acoso sexual en el lugar de trabajo, procedimientos de denuncia a nivel organizacional y acciones específicas para ofrecer protección contra actos de victimización o represalias.

En determinadas circunstancias, se puede optar deliberadamente por repertorios de recomendaciones prácticas o directrices como instrumentos más factibles, en lugar de modificar las disposiciones tácitas o implícitas de la legislación sobre

8 Los países que han elaborado directrices o repertorios de recomendaciones prácticas para ampliar el ámbito de aplicación de la legislación son los siguientes: Argentina, Canadá (Columbia Británica), España, Irlanda, Jordania, Malasia, Nueva Zelanda, Singapur, Sudáfrica y Trinidad y Tabago.

9 Nueva Zelanda, *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de 2015*, art. 3(1)(a).

10 Otros textos legislativos neozelandeses, como la *Ley de Acoso (Harassment Act) de 1997*, la *Ley de Enjuiciamiento Penal de 1961* y la *Ley de Derechos Humanos de 1993*, tipifican como delito la violencia y el acoso, pero no obligan a los empleadores a prevenir o minimizar los riesgos de violencia y acoso.

11 La *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de 2004* de Trinidad y Tabago contiene disposiciones específicas sobre el deber de diligencia, que incluye una evaluación anual de riesgos. Sin embargo, no abarca expresamente la violencia y el acoso: en general, exige a los empleadores que garanticen y mantengan un entorno de trabajo «que, en la medida de lo razonable y factible, sea seguro, sin riesgos para la salud, y adecuado, en lo que respecta a las comodidades y disposiciones en aras de[!] bienestar [de sus empleados] en el trabajo» (art. 6(2)(f)).

violencia y acoso. Este puede ser el caso, ante todo, de los países en los que el entorno sociopolítico todavía no está preparado para aceptar una regulación más estricta de la violencia y el acoso y de los riesgos psicosociales asociados¹².

► Las directrices y los repertorios de recomendaciones prácticas sirven para especificar y, en algunos casos, aplicar las disposiciones genéricas de la legislación de SST a las particularidades de la violencia y el acoso.

3.3.2. Concreción y especificación de las disposiciones legislativas sobre violencia y acoso

Las orientaciones y herramientas pueden desempeñar una función importante al contribuir a especificar los deberes, responsabilidades y procesos previstos en la legislación, que suele estar formulada en términos genéricos para hacerla aplicable a todas las circunstancias y lugares de trabajo (Potter *et al.* 2019a). Esta función adquiere especial importancia cuando la legislación consiste en disposiciones basadas en resultados, es decir, normas que exigen el logro de un resultado sin indicar qué medidas de SST deben adoptarse a tal efecto. Las orientaciones pueden servir para especificar los pasos concretos que se han de seguir para alcanzar dicho resultado. Por ejemplo, en la Ley de Equidad en el Empleo de 1998 de la República de Sudáfrica se exige a los empleadores que adopten todas las medidas proactivas y correctivas necesarias para erradicar la violencia y el acoso¹³, aunque no se especifica cuáles son esas medidas. En este punto es donde interviene el repertorio de

recomendaciones prácticas sobre la prevención y la eliminación del acoso en el lugar de trabajo, destinado a ayudar a los empleadores a aplicar la Ley¹⁴. En el repertorio de recomendaciones se especifican las medidas necesarias, como la evaluación de riesgos, una política del lugar de trabajo e iniciativas de sensibilización-formación de los empleados, entre otras (Sudáfrica, Departamento de Empleo y Trabajo 2022).

Otros países incluyen en su legislación sobre SST disposiciones procedimentales o de gestión que prescriben medidas de gestión de riesgos de SST, pero sin aportar normas detalladas y preceptivas que indiquen exactamente cómo adoptar las medidas en cuestión. Las orientaciones pueden servir para concretar el procedimiento y/o adaptarlo a las especificidades de la organización de que se trate. En Singapur, por ejemplo, la legislación sobre SST exige a los empleadores que evalúen los riesgos para la seguridad y la salud y contiene disposiciones específicas para el registro y el examen de la evaluación de riesgos y para la difusión de los resultados¹⁵, mientras que las orientaciones y herramientas especifican cómo puede o debe realizarse la evaluación de riesgos, especialmente en relación con la violencia y el acoso. Por ejemplo, en el repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión del riesgo de seguridad y salud en el lugar de trabajo, desde su revisión en 2021, se reconoce que el acoso en el lugar de trabajo (incluido el acoso sexual) representa un peligro para el bienestar mental y se establecen requisitos mínimos para aplicar la gestión general de riesgos, de la cual forma parte integrante la evaluación de riesgos (Singapur, WSHC 2021). Se definen las responsabilidades, se detalla el proceso de identificación de peligros, se recomienda (a efectos de evaluación de riesgos) una matriz de riesgos con calificaciones numéricas de probabilidad y gravedad de los peligros identificados, y se explica cómo controlar los riesgos.

12 Por ejemplo, el Canadá adoptó la norma nacional de seguridad y salud psicológica en el lugar de trabajo en 2013 (Canadá, MHCC, BNQ y CSA Group 2013), cuando no existía una legislación nacional específica sobre riesgos psicosociales en el lugar de trabajo (Malachowski, Kirsh y McEachen 2017). Según Malachowski, Kirsh y McEachen (2017), la citada norma se consideró más factible que un reglamento nuevo o modificado, que podría haber suscitado la resistencia de los empleadores preocupados por el costo de su aplicación, la falta de infraestructura y la incertidumbre sobre su impacto. En cambio, la norma nacional, al ser una medida voluntaria, brindaba la oportunidad de desarrollar una infraestructura (de control del cumplimiento) que sirviera de apoyo a una regulación más formal, de evaluar la eficacia de la política y de obtener el apoyo de los empleadores.

13 Sudáfrica, *Ley de Igualdad en el Empleo (Employment Equity Act) de 1998*, art. 60(2) en combinación con el art. 6(3).

14 Sudáfrica, *Ley de Igualdad en el Empleo de 1998*, art. 60(2) en combinación con el art. 54.

15 Singapur, *Reglamento sobre Seguridad y Salud (Gestión de Riesgos) en el Lugar de Trabajo* (2006), arts. 3-7.

3.3.3. Recopilación e integración de diversas disposiciones jurídicas

Como se explica también en los capítulos 2 y 4, la legislación sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo puede parecer compleja en varios países, no solo porque las disposiciones pertinentes forman parte de diferentes reglamentos, órdenes y decretos de un mismo marco jurídico, sino también porque pueden estar dispersas en diversos marcos jurídicos, como la SST, la legislación laboral, la legislación sobre derechos humanos, la legislación antidiscriminatoria y de igualdad, la legislación sobre seguridad social, el derecho penal y el derecho constitucional. Además, los marcos jurídicos pueden estar administrados por diferentes autoridades públicas, y estas pueden elaborar orientaciones y herramientas adicionales que, a su vez, requieren coordinación para alcanzar un nivel óptimo de eficiencia y eficacia.

Las directrices, los repertorios de recomendaciones prácticas y los portales de información en línea suelen desempeñar la importante función de resumir e integrar las disposiciones pertinentes de diversos marcos jurídicos, ofreciendo también una relación de otras orientaciones y herramientas sobre violencia y acoso (véase más información en la sección 3.4.3)¹⁶.

3.3.4. Aclaraciones, comunicación y sensibilización acerca de la legislación sobre violencia y acoso

Las orientaciones y herramientas también pueden desempeñar una importante función comunicativa en relación con las disposiciones jurídicas sobre violencia y acoso. Mediante ejemplos de buenas prácticas, estudios de casos, un lenguaje llano y claro, servicios personalizados y formatos idóneos, contribuyen a que las disposiciones jurídicas sean

más accesibles para los empleadores y los trabajadores, a aclarar su contenido e interpretación, y a sensibilizar sobre las buenas prácticas y las posibles intervenciones en situaciones específicas (Parrillo 2017; Potter *et al.* 2019a). Los países analizados recurren a orientaciones y herramientas con diversos formatos para aprovechar esa función comunicativa. Algunos ejemplos son las secciones de preguntas frecuentes, infografías, fichas temáticas y manuales, programas de formación, cursos de aprendizaje en línea y servicios de información y consultoría¹⁷.

3.3.5. Facilitar el proceso de aplicación de las disposiciones jurídicas

Por último, las orientaciones y herramientas pueden servir de apoyo práctico a empleadores y trabajadores en sus esfuerzos por cumplir las obligaciones y responsabilidades legales de prevención y eliminación de la violencia y el acoso. Doce de los 20 países analizados han elaborado herramientas prácticas concebidas para prestar asistencia y facilitar el proceso de aplicación de las disposiciones legislativas en el lugar de trabajo (véase el cuadro 3.1). Como se explica detalladamente en las secciones 3.4 y 3.5, dichas herramientas consisten en muestras o modelos editables de políticas obligatorias en el lugar de trabajo, formularios de documentación para los procedimientos de denuncia e investigación, cuestionarios, listas de control y/o herramientas interactivas en línea para las evaluaciones de riesgos. Además, otros países han elaborado planes de formación y materiales didácticos para ayudar a los empleadores a cumplir sus obligaciones de formación.

▶▶ En los países existen diversas herramientas para comunicar la legislación en materia de violencia y acoso y facilitar su aplicación.

¹⁶ Por ejemplo, el repertorio de recomendaciones prácticas sobre la prevención y la eliminación del acoso en el lugar de trabajo de Sudáfrica tiene por objeto ayudar a los empleadores a aplicar la Ley de Igualdad en el Empleo de 1998, pero también resume y presenta las disposiciones de todas las leyes que obligan a los empleadores a prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo (Sudáfrica, Departamento de Empleo y Trabajo 2022).

¹⁷ Véanse ejemplos más concretos en la sección 3.4. Por otra parte, las orientaciones y herramientas pueden servir también para explicar cómo deben utilizarse otros instrumentos indicativos. Así, para ayudar a aplicar la citada norma canadiense de seguridad y salud psicológica en el lugar de trabajo, se elaboraron unas directrices detalladas (Canadá, MHCC 2015) y un curso en línea de libre acceso (Canadá, CCOHS 2023). Del mismo modo, en Irlanda se elaboraron directrices para ayudar a las organizaciones a utilizar la herramienta de evaluación de riesgos Work PositiveCI (Irlanda, HSA, SCA y CISM, s.f.), mientras que en España se imparte formación a las organizaciones sobre cómo utilizar la herramienta de evaluación de riesgos FPSICO (España, INSST 2022a).

Las orientaciones y herramientas, además de interactuar con la legislación y complementarla de forma positiva en relación con la violencia y el acoso, también pueden obstaculizar su cumpli-

miento en algunas circunstancias. Este es el caso, en particular, de las iniciativas de normalización, como se explica en la siguiente sección.

► 3.4. Tipología de orientaciones y herramientas

¿Cuál es la tipología de orientaciones y herramientas nacionales existentes en relación con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y qué formas adoptan estos instrumentos? En este capítulo se exponen brevemente las categorías de orientaciones y herramientas disponibles en el mundo, antes de pasar a analizar su contenido en la sección 3.5.

3.4.1. Repertorios de recomendaciones prácticas

Los repertorios de recomendaciones prácticas sobre violencia y acoso publicados por las autoridades públicas son documentos que complementan la legislación, proporcionando orientaciones prácticas sobre cómo cumplir las obligaciones y responsabilidades legales¹⁸. Aunque no son instrumentos jurídicamente vinculantes, a menudo se consideran «formas cuasijurídicas de orientación» (Leka y Jain 2022), de modo que los servicios de inspección pueden remitirse a los repertorios de recomendaciones prácticas cuando emiten una orden de mejora o de prohibición¹⁹. Además, los repertorios de recomendaciones prácticas pueden ser admisibles en los procedimientos judiciales. Por ejemplo, Safe Work Australia, en su repertorio de recomendaciones prácticas sobre

la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo, afirma que los tribunales pueden tomar este repertorio «como prueba de lo que se sabe sobre un peligro, riesgo, evaluación de riesgos o control de riesgos y pueden basarse en este instrumento para determinar lo que es razonablemente factible en las circunstancias a las que se refieren las recomendaciones» (Safe Work Australia 2022, 4)²⁰. Por consiguiente, los repertorios de recomendaciones prácticas sobre violencia y acoso no solo suelen ofrecer orientaciones prácticas a los actores a quienes incumben las obligaciones legales, sino que también sirven de punto de referencia para inspectores y magistrados cuando tienen que pronunciarse sobre temas conexos.

►► Los repertorios de recomendaciones prácticas sobre violencia y acoso suelen utilizarse en países cuyos marcos jurídicos carecen de referencias explícitas a la violencia y el acoso.

18 La terminología puede variar de un país a otro. Por ejemplo, los repertorios de recomendaciones prácticas también se denominan «códigos de conducta» en Viet Nam (Viet Nam, MOLISA, VCCI y VGCL 2015), «criterios técnicos» en España (España, ITSS 2009) y «manuales de prevención» en el Canadá (WorkSafeBC 2023).

19 Así, la autoridad pública WorkSafeBC de la Columbia Británica (Canadá) publicó varias «políticas y prácticas» en relación con la violencia, la intimidación y el acoso en el lugar de trabajo (WorkSafeBC 2023). Estas políticas y prácticas estipulan las medidas razonables que los empleadores, trabajadores, supervisores y médicos deben adoptar para prevenir o minimizar la violencia y el acoso. Los servicios de inspección de WorkSafeBC y Workers' Compensation Appeal Tribunal aplican estas políticas en sus resoluciones.

20 Ahora bien, algunos repertorios de recomendaciones prácticas son menos imperativos en su formulación y pueden hacerse valer, no ante los tribunales, sino como elemento de peso para exigir a un empleador que cumpla las normas. Por ejemplo, el repertorio de recomendaciones prácticas sobre la prevención y erradicación del acoso sexual en el lugar de trabajo de Malasia simplemente establece que los empleadores «deben aceptar y aplicar el repertorio de recomendaciones prácticas con ánimo de ejercer su responsabilidad corporativa y social de prevenir y erradicar el acoso sexual en el lugar de trabajo» (Malasia, Ministerio de Recursos Humanos 2002, 4).

Varios de los repertorios de recomendaciones prácticas examinados se formulan con arreglo a las disposiciones de un único marco jurídico, razón por la cual un gobierno puede publicar varios repertorios de recomendaciones prácticas sobre violencia y acoso si esta materia se aborda en diferentes marcos jurídicos²¹.

Los repertorios de recomendaciones prácticas suelen utilizarse en países cuya legislación carece de referencias explícitas a la violencia y el acoso. De hecho, en la mayoría de los países examinados en profundidad que han publicado repertorios de recomendaciones prácticas²², estos instrumentos hacen referencia a la legislación que regula implícitamente la violencia y el acoso. Esto puede deberse a que dichos instrumentos no solo aportan claridad, sino también más solidez y certidumbre que las directrices sobre cómo interpretar la legislación implícita. En efecto, la condición cuasi jurídica de los repertorios de recomendaciones prácticas contribuye a establecerlos como fuentes acreditadas y persuasivas, especialmente cuando la legislación no es explícita en materia de violencia y acoso (Gunningham y Bluff 2009).

3.4.2. Normalización

Las normas son otro componente del derecho indicativo que se ha desarrollado mucho con el tiempo. Casi todos los países cuentan con organismos nacionales de normalización, que pueden ser entidades gubernamentales u organizaciones privadas formalmente reconocidas por los gobiernos²³. Las normas establecen un conjunto claro y uniforme de requisitos para las organizaciones. Son de carácter totalmente voluntario y deben convencer de su utilidad a los usuarios potenciales, pero pueden ser obligatorias si se mencionan en textos legislativos

o si se utilizan como requisito contractual²⁴. Además, su único mecanismo de aplicación es la certificación: los organismos externos autorizados pueden emitir, previa solicitud, una certificación que acredita que una organización cumple los requisitos específicos de la norma correspondiente (de Vries 1999). Así pues, las normas otorgan mayor protagonismo a la autorregulación a cargo de los empleadores y dependen del compromiso de estos últimos (Malachowski, Kirsh y McEachen 2017). Esta característica puede hacer de las normas un instrumento adecuado para suplir las deficiencias cuando los Estados son frágiles e incapaces de hacer cumplir la legislación (Brunsson y Jacobsson 2000). No obstante, la normalización también puede ser un obstáculo para la legislación, en tanto en cuanto representa un cambio hacia la privatización regulatoria y hacia un modelo de gestión de la SST potencialmente caracterizado por un menor acceso de los trabajadores y de sus representantes a los procesos de certificación en el lugar de trabajo. Además, la proliferación de fuentes reguladoras a través de la normalización podría restar autoridad a la legislación sobre SST y a las autoridades públicas con competencias en esta materia.

Según la investigación documental realizada en el marco de este informe, hasta la fecha son muy pocas las normas nacionales que abordan la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Los riesgos psicosociales son también un «ámbito relativamente nuevo» para las normas (PSJ 2021). Esto puede deberse a que la normalización es apta para tratar cuestiones técnicas, monocausales y objetivamente cuantificables, pero posiblemente menos apropiada para un fenómeno multicausal, complejo, menos tangible y a veces subjetivo como la violencia y el acoso y los riesgos psicosociales

21 En Irlanda, por ejemplo, el Gobierno publicó un repertorio de recomendaciones prácticas en el marco de la legislación sobre SST, centrado en la intimidación no relacionada con conductas discriminatorias (Irlanda, HSA y WRC 2021), y un repertorio de recomendaciones prácticas en el marco de la legislación sobre derechos humanos e igualdad, centrado en el acoso (sexual) por motivos prohibidos de discriminación (Irlanda, IHREC 2022). Sin embargo, ambos repertorios contienen definiciones detalladas de intimidación/acoso, así como medidas preventivas y correctivas que los empleadores deben aplicar.

22 Estos países son España, Irlanda, Malasia, la República Unida de Tanzania y Sudáfrica; y también, parcialmente, la Argentina (cuya legislación se refiere a los riesgos psicosociales) y El Salvador y el Canadá (Columbia Británica) (cuyas legislaciones solo se refieren expresamente a determinados tipos de violencia y acoso).

23 Además de los organismos nacionales oficiales de normalización, existen otras entidades encargadas de la elaboración de normas, como los organismos de normalización privados, sectoriales o especializados y los consorcios de empresas y/o de otros actores (de Vries 1999).

24 Por ejemplo, la norma de prevención y reducción de la violencia (elaborada para el National Health Service (NHS) del Reino Unido) se incorporó al contrato tipo del NHS de 2021/2022. En consecuencia, todos los comisionados y todos los proveedores de servicios financiados por el NHS deben tener en cuenta la norma de prevención y reducción de la violencia, y están obligados a comprobar y acreditar dos veces al año que cumplen los requisitos (Reino Unido, NHS 2020).

asociados, lo que a su vez dificulta que las normas garanticen la inclusión de todas las cuestiones pertinentes (Hohnen *et al.* 2014). En vista de esta dificultad, las normas pueden considerarse demasiado prescriptivas para las cuestiones de SST relacionadas con la violencia y el acoso, ya que solo conceden un grado limitado de flexibilidad en relación con la situación específica y las intervenciones ulteriores del empleador (Potter *et al.* 2019b). Al mismo tiempo, las normas vigentes hacen hincapié en que se ha de garantizar cierto grado de flexibilidad. Por ejemplo, la norma estadounidense sobre prevención y control de la violencia en el lugar de trabajo contiene recomendaciones que «son genéricas con el fin de proporcionar a las organizaciones la flexibilidad necesaria para aplicar estrategias de prevención y control adecuadas para su lugar de trabajo» (Estados Unidos, ANSI 2011).

Siguiendo el principio básico del ciclo planificar, hacer, verificar, actuar», las seis normas nacionales sobre violencia y acoso identificadas en este estudio promueven sistemas de gestión específicos. Por ejemplo, las normas NTS 03.116.01:21 (El Salvador, OSN 2011) y NORDOM 775 (República Dominicana, INDOCAL 2016) abordan la violencia y el acoso desde una perspectiva de igualdad de género: al promover sistemas de gestión para la igualdad de género, estas normas incluyen —como uno de sus elementos— medidas preventivas (por ejemplo, la elaboración de un código deontológico y la formación de los empleados) y medidas correctivas (por ejemplo, la asistencia a las víctimas de acoso) para combatir la violencia y el acoso.

En cambio, la norma canadiense de seguridad y salud psicológica en el lugar de trabajo (Canadá, MHCC, BNQ y CSA Group 2013) y la NOM-035 (México, STPS 2018) abordan la violencia y el acoso desde una perspectiva de riesgos psicosociales²⁵. La norma tailandesa TLS 8001-2020 se inscribe en la responsabilidad social corporativa (Tailandia, Ministerio de Trabajo 2020), mientras que la norma estadounidense ASIS/SHRM WVP.1-2011 se centra únicamente en la prevención y eliminación de la violencia y el acoso (Estados Unidos, ANSI 2011).

En 2021 se produjo un importante avance en el ámbito de la normalización a nivel internacional. Tras varios años de consultas, en 2021 se elaboró y publicó la norma ISO 45003 sobre seguridad y salud psicológicas en el trabajo, que ha sido

traducida a distintos idiomas por organismos nacionales de normalización de todo el mundo. Este instrumento contiene normas para la gestión de los riesgos psicosociales en el marco de un sistema de gestión de la SST e incluye explícitamente la violencia y el acoso (ISO 2021).

3.4.3. Directrices y materiales informativos

Las directrices son, con diferencia, la categoría de instrumento indicativo más utilizada en relación con la violencia y el acoso (véase el cuadro 3.1). Contienen disposiciones totalmente voluntarias que los grupos destinatarios pueden consultar o no en sus esfuerzos por prevenir o abordar la violencia y el acoso.

Estos instrumentos presentan una gran diversidad en cuanto a su forma y alcance, como se pudo observar en el examen de las directrices publicadas por las autoridades públicas. Existen manuales detallados, fichas temáticas y folletos, así como plataformas en línea y sitios web dedicados a informar a los actores pertinentes sobre las medidas para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Estas plataformas no solo publican información pertinente, sino que también proporcionan enlaces a orientaciones y herramientas adicionales y/o a los instrumentos jurídicos pertinentes. Por ejemplo, la Argentina cuenta con un sitio web dedicado a todas las leyes, decretos, resoluciones y demás instrumentos regulatorios pertinentes, así como a las estadísticas, orientaciones y herramientas disponibles sobre el tema, incluidas las actividades gubernamentales en apoyo de las medidas de prevención y eliminación de la violencia y el acoso (Argentina, MTEySS, s.f.). Del mismo modo, el portal Respect@Work de Australia es un repositorio de información para empleadores y trabajadores sobre el acoso sexual relacionado con el trabajo; contiene un amplio conjunto de recursos para empleadores y trabajadores, con valiosa información y una sección de preguntas frecuentes sobre temas específicos relacionados con el acoso sexual en el trabajo, más de 70 directrices de diferentes organizaciones del país y enlaces a programas de formación, herramientas de evaluación en el lugar de trabajo y vídeos (Australia, Respect@Work 2022). Del mismo modo, Philippine Commission

²⁵ El Gobierno de México estableció la obligatoriedad de esta norma para todas las empresas con 15 empleados o más. En caso de incumplimiento de la NOM-035, la Ley Federal del Trabajo impone multas de 250 a 5 000 veces la Unidad de Medida y Actualización, por la que se fija el salario mínimo.

on Women (2021) publicó en su sitio web una completa sección de preguntas frecuentes sobre las obligaciones de los empleadores en cuanto a la prevención y la eliminación del acoso sexual en el lugar de trabajo; se acompaña de ejemplos prácticos, vídeos cortos e infografías para ilustrar el contenido de la legislación pertinente. En total, 7 de los 20 países analizados ofrecen plataformas de información sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo²⁶.

Por lo general, el enfoque y el nivel de detalle de las directrices —en relación con los grupos destinatarios y con los temas tratados— difieren de los repertorios de recomendaciones prácticas, que suelen formularse de manera accesible y pertinente para todos los lugares de trabajo y todas las provincias y territorios de un país. Como se explica con mayor detenimiento en la sección 3.5, las autoridades públicas han elaborado directrices para las pequeñas y medianas empresas (Francia, INRS 2020) y/o para sectores específicos, como los servicios de salud (Irlanda, HSA 2014), la enseñanza (Sudáfrica, Departamento de Educación Básica 2008), los medios de comunicación (Malasia, Departamento de Salud y Seguridad en el Trabajo, s.f.) y el comercio al por menor (Reino Unido, HSE, s.f.). Del mismo modo, se han elaborado directrices para abordar temas específicos sobre la prevención y eliminación de la violencia y el acoso. Varias de las directrices examinadas se centran en tipos específicos de violencia y acoso, como el ciberacoso en el mundo del trabajo (Safe Work Australia 2021a), la violencia de los clientes (Alemania, DGUV 2015) y la violencia doméstica y las respuestas conexas en el lugar de trabajo²⁷. Otras directrices se refieren a situaciones laborales específicas. Por ejemplo, el Canadian Centre for Occupational Health and Safety ha elaborado fichas temáticas de preguntas y respuestas sobre los peligros de la violencia y el acoso en relación con la seguridad en los aparcamientos (Canadá, CCOHS 2021a), el trabajo hasta altas horas de la noche (Canadá, CCOHS 2020) y el trabajo en solitario (Canadá, CCOHS 2021b). Algunas de las directrices examinadas se centran en procedimientos específicos, como la elaboración de una política del lugar de trabajo (Hong Kong (China), EOC 2021) o

los procedimientos de investigación de casos de acoso en el lugar de trabajo (Chile, ACHS 2019).

Así pues, las directrices sobre violencia y acoso suelen ser precisas y de fácil manejo. Contienen una terminología específica adaptada al grupo destinatario y están redactadas con un lenguaje sencillo, comprensible para cualquiera. Abordan detalladamente los principales elementos y proporcionan ejemplos concretos de buenas prácticas (Leka *et al.* 2015; Leka y Jain 2022; Potter *et al.* 2019a).

▶▶ Las directrices son la modalidad de orientación más utilizada en el contexto de la violencia y el acoso; se presentan en diversos formatos, como manuales, guías, preguntas frecuentes y sitios web.

3.4.4. Programas y materiales de formación

La formación, otro de los instrumentos que aportan instrucciones, orientaciones y capacitación, ayuda a los actores pertinentes a prevenir y abordar la violencia y el acoso dentro de sus respectivos ámbitos de responsabilidades. Mediante la interacción entre formadores y receptores de la formación, el uso de medios audiovisuales y los recursos en línea u otros formatos participativos, la formación proporciona un acceso atractivo e interactivo a la información y los conocimientos pertinentes, por lo que constituye un componente indispensable para ofrecer intervenciones eficaces respecto de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo (Reese y Lindenberg 2003; Leka *et al.* 2008; Somani *et al.* 2021).

Las autoridades públicas imparten diversos tipos de formación sobre violencia y acoso. En algunos casos, organizan ellas mismas programas y cursos

26 Argentina, Canadá, Dinamarca, Filipinas, Irlanda, Nueva Zelanda y Singapur.

27 [Workplaces Respond](#), un centro nacional de recursos sobre violencia doméstica y sexual en los Estados Unidos, publica directrices y notas informativas sobre diversos temas relacionados con la violencia doméstica y las respuestas del lugar de trabajo a ese fenómeno: desde guías para reconocer posibles indicios hasta evaluaciones formales de las respuestas del lugar de trabajo a la violencia doméstica.

de formación en línea o presenciales²⁸. Por ejemplo, el Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar del Japón ha encargado varias sesiones de formación presenciales y en línea para empleadores sobre el acoso de los clientes (Japón, Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar 2022), y el Gobierno Vasco (España) ha impartido varios cursos de formación sobre riesgos psicosociales, incluso sobre violencia y acoso desde una perspectiva de género (Osalan y Emakunde 2022). Por su parte, el Ministerio de Trabajo de Trinidad y Tabago imparte formación personalizada a empleadores, sindicatos y centros educativos, en modalidad presencial o en línea, sobre temas tales como el acoso sexual en el lugar de trabajo (Trinidad y Tabago, Ministerio de Trabajo 2021).

Otras autoridades públicas han elaborado cursos de aprendizaje electrónico en línea autoguiado, que los participantes pueden completar a su propio ritmo. Por ejemplo, el Canadian Centre for Occupational Health and Safety ha desarrollado varios cursos en línea con el objeto de ayudar a empleadores, directivos y empleados de lugares de trabajo regulados a nivel federal a comprender sus funciones y responsabilidades específicas (Canadá, CCOHS, s.f.). Del mismo modo, la Australian Human Rights Commission ofrece varios cursos gratuitos en línea a empleadores y empleados sobre el problema del acoso sexual en el trabajo, las responsabilidades de empleadores y empleados y las posibles intervenciones preventivas y correctivas (Australia, Respect@ Work, s.f.). Dinamarca proporciona, entre otras cosas, estudios de casos filmados y juegos de aprendizaje sobre incidentes concretos de violencia de terceros (Vold som Udtryksform, s.f.).

►► A fin de prevenir eficazmente la violencia y el acoso, algunos países prestan asistencia individualizada directamente en el lugar de trabajo.

Las autoridades públicas también han elaborado planes de formación y materiales didácticos dirigidos a empleadores y/u otros actores, como grupos destinatarios intermedios, para ayudarles

a impartir su propia formación. Estos materiales contribuyen a garantizar la calidad y la coherencia de las actividades formativas de los empleadores (FrankAdvice 2021). Por ejemplo, la Conferencia Suiza de Oficinas de Igualdad de Género ha elaborado una carpeta didáctica sobre acoso sexual en el lugar de trabajo, con el fin de capacitar a los empleadores para que informen y sensibilicen periódicamente a su personal sobre el acoso sexual y por razón de género en el trabajo (Suiza, SKG 2020). Estos materiales pueden utilizarse como parte de la formación interna de la empresa o en cursos de sensibilización, por ejemplo, sobre salud en el trabajo o política de recursos. La carpeta didáctica contiene una guía sobre cómo impartir la formación, tres fichas temáticas, dos películas y un curso de aprendizaje electrónico autoguiado. Del mismo modo, el National Labour Institute de la India ha elaborado un manual de instrucciones didácticas que ayuda a los facilitadores internos o externos de las organizaciones a presentar y abordar las cuestiones de género y el problema del acoso sexual en el lugar de trabajo (India, VVGNLI 2017). Consta de siete módulos de formación sobre diversos temas y contiene ejercicios en grupo y folletos sobre cuestiones de género y acoso sexual en el trabajo.

En la ciudad de Nueva York, la Ley Local 96 obliga a los empleadores con 15 empleados o más a impartir a la plantilla un curso anual de formación en prevención del acoso sexual²⁹. En consecuencia, la New York City Commission on Human Rights elaboró un programa de formación en línea sobre acoso sexual y por razón de género. Los empleadores pueden acogerse libremente a este programa para satisfacer las disposiciones legales del estado de Nueva York (NYCCHR 2021). De forma interactiva, en la formación se explica el fenómeno del acoso sexual, señalando los derechos de los trabajadores y los deberes de los empleadores, así como las medidas que se deben tomar en caso de acoso sexual.

3.4.5. Herramientas prácticas

Las herramientas prácticas se refieren a todos los instrumentos que se elaboran como medio para facilitar la aplicación de medidas de prevención y eliminación de la violencia y el acoso.

²⁸ La investigación documental realizada en el marco de este informe se centró en los programas de formación que se imparten periódicamente y se anuncian en línea. La formación interna para inspectores del trabajo u otros funcionarios, que no se anuncia al público, no se tuvo en cuenta.

²⁹ Estados Unidos, Ley Local 96, 2018, art. 1.

Dependiendo de la intervención de que se trate, estos instrumentos pueden ser muestras, modelos, herramientas interactivas en línea, aplicaciones y programas informáticos, cuestionarios, materiales de comunicación, organigramas interactivos y listas de control.

Uno de los principales objetivos en este ámbito son las intervenciones preventivas de los empleadores. De hecho, la mayoría de las herramientas de los 20 países analizados (50 de 62 herramientas) están concebidas para ayudar a los empleadores a aplicar medidas en el lugar de trabajo, mientras que dos tercios se refieren específicamente a las medidas preventivas. Algunas de las herramientas son muestras o modelos editables de políticas del lugar de trabajo, que permiten a los empleadores adaptarlas con facilidad al contexto específico de que se trate³⁰. Otras herramientas, orientadas a la prevención, apoyan específicamente la evaluación y el control de riesgos en las organizaciones. Así, varios países han elaborado cuestionarios para que los empleadores midan la prevalencia de la violencia y el acoso e identifiquen los peligros que contribuyen a este fenómeno. También existen herramientas interactivas en línea que guían a los empleadores en el proceso de evaluación de riesgos (véanse más detalles en la sección 3.5).

También se han creado herramientas para facilitar los procesos de presentación de quejas, investigación y solución de conflictos en el lugar de trabajo. La mayoría de estas herramientas son modelos que ayudan a documentar y/o a presentar una queja e iniciar la consiguiente investigación. Se han identificado herramientas similares para los empleados.

3.4.6. Servicios de consultoría e información

Varias autoridades públicas ofrecen orientación y asesoramiento (adicionales) mediante la prestación de servicios de consultoría a los empleadores o

trabajadores que solicitan asistencia o información con el fin de prevenir y abordar la violencia y el acoso. El asesoramiento se presta por correo electrónico, chat, teléfono, videollamada y/o de forma presencial. La mayoría de los servicios de consultoría y asistencia examinados los prestan las oficinas de inspección del trabajo o los ministerios de trabajo.

Para los empleadores, los servicios de consultoría pueden abarcar temas relativos a cualquier fase de la intervención. Por ejemplo, la Inspección del Trabajo de Dinamarca gestiona una línea directa que ofrece orientación individualizada sobre cómo prevenir y gestionar los actos abusivos y situaciones específicas en el lugar de trabajo (Dinamarca, Inspección del Trabajo, s.f. b)). Del mismo modo, en Singapur el servicio de asesoramiento a empleadores de la Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices concede citas presenciales o telefónicas para asesorar a los empleadores sobre las disposiciones legislativas y directrices pertinentes en esta materia³¹.

En Suiza, por ejemplo, se presta más asistencia técnica. *KMU konkret+* es un programa de formación y asistencia centrado en la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo y adaptado a las necesidades específicas de las pequeñas y medianas empresas. Además de los módulos de formación, los empleadores reciben asistencia y asesoramiento personalizado para redactar o examinar su política sexual en el lugar de trabajo³².

En determinadas circunstancias, la legislación puede exigir el uso de servicios de consultoría externos. Por ejemplo, en virtud de la legislación de Dinamarca³³ y de Bélgica³⁴, los empleadores que no dispongan de personal especializado para realizar intervenciones relacionadas con la SST en su empresa deben recibir asistencia de expertos externos, para poder acreditar que los riesgos psicosociales se gestionan adecuadamente. La mayoría de los servicios de consultoría e información examinados se dirigen de manera

³⁰ Por ejemplo, el código de conducta de Viet Nam sobre acoso sexual en el lugar de trabajo incluye un modelo de política titulado «Sample Company Policy on Sexual Harassment» (Viet Nam, MOLISA, VCCI y VGCL 2015); WorkSafe New Zealand ha elaborado asimismo un modelo editable de [política del lugar de trabajo contra la intimidación](#); y la Canadian Human Rights Commission (2006) ha elaborado una política contra el acoso en el lugar de trabajo para organizaciones medianas y grandes, y otra para organizaciones pequeñas.

³¹ Singapur, Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices, «[Contact Us: Get Assistance and Advice on Workplace Matters](#)».

³² Stadt Zürich, *KMU konkret+*.

³³ Dinamarca, *Orden Ejecutiva sobre el Entorno de Trabajo Psicológico*, art. 9.

³⁴ Bélgica, *Código de Bienestar en el Trabajo, Libro II. Estructuras organizativas y concertación social, Título 1. El servicio interno de prevención y protección en el trabajo*, art. II. 1-13.

específica o complementaria a los trabajadores³⁵; dos tercios de estos servicios asesoran e informan sobre las medidas correctivas disponibles y, por consiguiente, garantizan un acceso fácil a las vías de recurso y reparación adecuadas, como los procedimientos de presentación de quejas u otras medidas de asistencia jurídica, médica, social y administrativa. Por ejemplo, la Autoridad de Seguridad y Salud de Irlanda asesora a los empleados que solicitan información sobre el fenómeno del acoso y/o no están seguros de si su experiencia es o no constitutiva de acoso³⁶. Del mismo modo, en la República de Corea existen ocho centros de asesoramiento sobre acoso laboral, a los que las víctimas y denunciantes pueden dirigirse de manera presencial o a través de una línea telefónica directa para solicitar orientación e información sobre acoso laboral y averiguar, por ejemplo, si el comportamiento que han presenciado constituye acoso en el lugar de trabajo y cómo deben responder en esos casos³⁷.

Consideradas en su conjunto, las distintas categorías de orientaciones y herramientas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo descritas en esta sección presentan virtudes y ventajas dispares, aunque complementarias. Así, los repertorios de recomendaciones prácticas, en virtud de su condición cuasi jurídica, pueden ser fuentes de orientación acreditadas y persuasivas, especialmente cuando la legislación es poco explícita en materia de violencia y acoso, mientras que las directrices se utilizan para tratar elementos específicos de forma extensa y accesible y para ilustrar ejemplos concretos de buenas prácticas. Los módulos de formación conceden un acceso atractivo e interactivo a la información y los conocimientos pertinentes sobre estas cuestiones, en tanto que las herramientas prácticas y materiales de formación se elaboran para facilitar las intervenciones y la formación en el lugar de trabajo. Por último, los servicios de consultoría e información prestan asistencia individualizada a empleadores y trabajadores en sus esfuerzos de prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

► 3.5. Enfoque y contenido de las orientaciones y herramientas

3.5.1. Grupos destinatarios

Las orientaciones y herramientas se publican principalmente para prestar asistencia a los empleadores en sus intervenciones destinadas a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Cuatro de cada cinco (el 80 por ciento) de las orientaciones y herramientas identificadas en el examen detallado de una selección de países van dirigidas a empleadores y/o a empleados, supervisores y directivos encargados de la SST y de recursos humanos que actúan en nombre del empleador (véase el gráfico 3.2), lo que pone de relieve su posición destacada en la prevención y

eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Las directrices y los repertorios de recomendaciones prácticas, así como las herramientas prácticas, desempeñan una importante función al facilitar directamente el proceso de aplicación de las intervenciones en el lugar de trabajo.

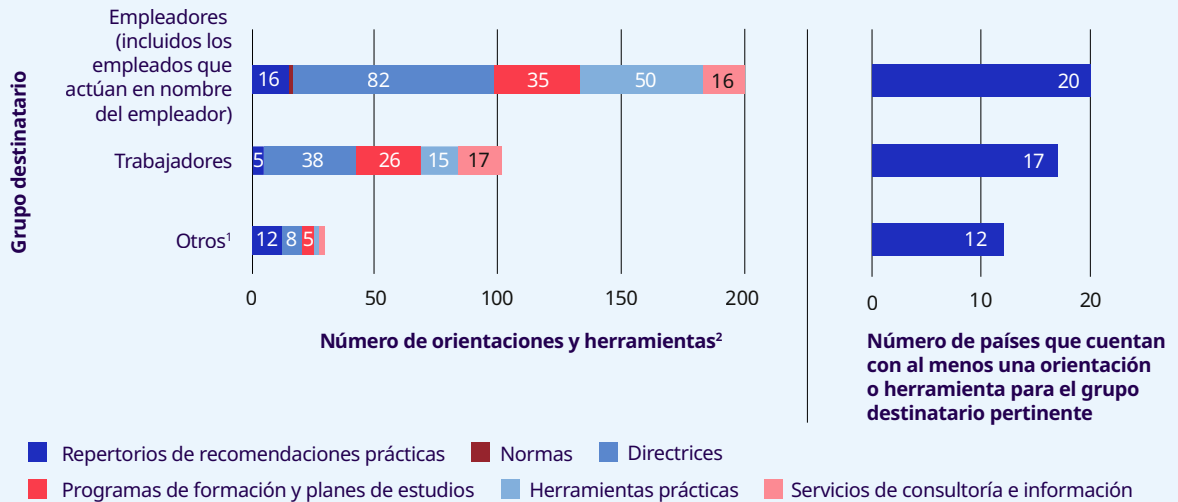
Además de las orientaciones generales dirigidas a los empleadores, varios países han elaborado directrices y herramientas adaptadas a actores específicos. Doce de los 20 países examinados en profundidad proporcionan al menos un instrumento indicativo dedicado a un sector específico (gráfico 3.2); las actividades de atención de la salud humana y de asistencia social constituyen

35 Los servicios de información y consultoría para empleados son todos aquellos que asesoran e informan a los trabajadores, como primer punto de contacto, sobre sus derechos y deberes y/o los de sus empleadores, ofreciendo información general sobre los mecanismos de presentación de quejas y solución de conflictos, además de prestar asistencia adicional. Estos servicios preceden y pueden remitir a mecanismos de presentación de quejas y solución de conflictos o a servicios de asistencia jurídica, médica, social y administrativa más profunda, dirigidos específicamente a víctimas o testigos de violencia y acoso.

36 Irlanda, Health and Safety Authority, [HSA Contact Centre](#).

37 República de Corea, Ministerio de Empleo y Trabajo, «[Press Release](#)».

► **Gráfico 3.2. Grupos destinatarios de las orientaciones y herramientas de 20 países examinados en profundidad**



Notas: ¹ La categoría «otros» incluye a actores distintos de los empleadores y trabajadores, como inspectores, interlocutores sociales y autoridades locales. ² Puede haber varios grupos destinatarios por instrumento.

Fuente: Recopilación de la OIT ($n = 247$).

el principal sector destinatario (24 instrumentos), seguido de la administración pública y defensa (9), la enseñanza (6), las actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas (6), las actividades de alojamiento y de servicio de comidas (4), el comercio al por mayor y al por menor (2) y el transporte (2)³⁸. Estas actividades muestran una mayor prevalencia de violencia y acoso que otras (Zapf y Vartia 2020; Eurofound 2022) y coinciden con los sectores que, según la Recomendación núm. 206, están más expuestos a la violencia y el acoso³⁹.

La alta prevalencia en estos sectores se explica por la confluencia de diferentes peligros de violencia y acoso, como una mayor exposición a terceros, modalidades de trabajo específicas del sector (en entornos confinados y aislados), abuso de relaciones de poder y/o características de la plantilla como el género (OIT 2018, 2020b)⁴⁰.

Por consiguiente, el principal objetivo de las orientaciones y herramientas específicas de esos sectores es ayudar a calibrar la gestión de la SST en el lugar de trabajo, sensibilizando sobre dichos peligros y proponiendo posibles medidas para controlar los riesgos asociados de violencia y acoso (véase el cuadro 3.2).

► Los empleadores –en particular los que prestan servicios sociales y de salud– son el principal grupo destinatario de las orientaciones y herramientas.

38 La Recomendación núm. 206 de la OIT aboga en particular por proporcionar «material destinado a periodistas y otros profesionales de la comunicación sobre la violencia y el acoso por razón de género, sus causas subyacentes y factores de riesgo, con el debido respeto a la libertad de expresión y a su independencia» (párr. 23, f). Sin embargo, de los países examinados, solo Malasia ha elaborado orientaciones pertinentes en este sentido (Malasia, Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, s.f.).

39 La Recomendación núm. 206 se refiere al «trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio» (párr. 9).

40 Por ejemplo, en el sector del comercio al por menor se suelen notificar cifras relativamente altas de actos de violencia, en parte porque la exposición a terceros es relativamente mayor y, en parte, porque se trata de un sector muy feminizado, en el que las mujeres tienden a ser objeto de estos comportamientos con mayor frecuencia (OIT 2018). En las actividades de entretenimiento y recreativas, de predominio masculino, persisten importantes desigualdades y estereotipos de género, que suponen obstáculos para la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y exigen la adopción de medidas destinadas a promover un cambio sistémico (OIT 2020b).

► Cuadro 3.2. Ejemplos de orientaciones sectoriales

Sector	Orientaciones sectoriales
Comercio al por menor	La Dirección de Salud y Seguridad del Reino Unido proporciona orientaciones detalladas a los establecimientos autorizados de venta al por menor sobre cómo llevar a cabo una evaluación de riesgos específica del sector y sobre posibles medidas de control relacionadas con el entorno de trabajo (desde circuitos cerrados de televisión hasta dispositivos de seguridad física), la organización del trabajo (incluidos los niveles de dotación de personal y las características de los trabajadores), las actividades de formación y las asociaciones con otras empresas y autoridades locales (Reino Unido, HSE, s.f.).
Periodismo	El Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de Malasia publicó unas directrices con el objetivo de informar a los profesionales de los medios de comunicación sobre posibles medidas para prevenir la violencia y el acoso de terceros. Se proponen varias medidas preventivas, como evitar el trabajo en solitario en situaciones posiblemente violentas, preparar un plan de emergencia en colaboración con el equipo y formar adecuadamente al personal (Malasia, Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, s.f.).
Servicios sociales y de salud	<p>En los Estados Unidos, la guía de la Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo para proveedores de servicios sociales y de salud ofrece un compendio de medidas preventivas, clasificadas en las categorías de i) sustitución; ii) controles técnicos, y iii) controles administrativos y de prácticas de trabajo (Estados Unidos, OSHA 2016). Además, el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional imparte un curso gratuito de formación en línea sobre violencia y acoso para personal de enfermería y trabajadores de la salud, en el que se abordan los peligros específicos del sector y las estrategias de intervención centradas en la organización, el equipo y las personas, a fin de evitar que las situaciones tensas vayan a más (Estados Unidos, NIOSH, s.f.).</p> <p>Por su parte, el Ministerio de Salud de Kenya, en su descripción de los riesgos para la SST en el sector de la salud, recomienda que los actos de violencia o agresiones de pacientes, visitantes, residentes, personal y clientes se consideren una posible forma de maltrato físico, emocional y/o mental, y que esas manifestaciones violentas o agresivas, y los riesgos psicosociales asociados, como el trabajo por turnos, el trabajo en solitario, los factores económicos y las cuestiones domésticas, se tengan en cuenta en la gestión de la SST (Kenya, Ministerio de Salud 2014).</p>
Enseñanza	La Inspección del Trabajo de Dinamarca ha elaborado un manual destinado a prevenir la violencia y las amenazas que sufren los docentes de enseñanza primaria. En ese documento se recomienda la evaluación colaborativa de riesgos, incluso mediante el relato de experiencias, el examen conjunto de datos de fuentes administrativas y la participación de los alumnos en el proceso de evaluación, y se proponen medidas preventivas como la formación en comunicación no conflictiva, el diseño de las aulas y directrices claras sobre cómo responder durante un incidente violento (Dinamarca, Inspección del Trabajo, s.f., a)).

Fuente: Compilación de la OIT.

Las microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes) son otro de los grupos destinatarios específicos. Como se explica en el capítulo 1, estas empresas generalmente disponen de menos recursos financieros, humanos y gerenciales y de una menor capacidad para gestionar la SST en comparación con las grandes organizaciones, por lo que a menudo tienen dificultades para gestionar eficazmente sus responsabilidades relacionadas con la SST. Además, las mipymes suelen tener una estructura organizativa más sencilla y menos jerárquica que las grandes empresas, lo que a su vez plantea exigencias menos formales en cuanto a la gestión de la SST y los procedimientos de presentación de quejas. En consecuencia, es fundamental prestar a las mipymes una asistencia práctica adecuada que se adapte a sus necesidades y reconozca sus limitaciones de recursos (OIT 2021a). Sin embargo, así como 13 de los 20 países prestan servicios de consultoría a todos los empleadores, solo 3 (Canadá, España y Nueva

Zelandia) ofrecen orientaciones y herramientas sobre violencia y acoso específicamente dirigidas y adaptadas a las necesidades de las pequeñas y medianas empresas. En el cuadro 3.3 se presentan algunos ejemplos, que van desde medidas de asesoramiento individualizado y herramientas interactivas sobre evaluación de riesgos hasta directrices específicas para las mipymes. En cualquier caso, es preciso seguir investigando sobre la adecuación y la eficacia de las actuaciones generales en beneficio de las mipymes, con el fin de adaptar mejor las disposiciones jurídicas y las orientaciones y herramientas a las necesidades de las empresas de menor tamaño.

Los trabajadores también son destinatarios de muchas orientaciones y herramientas en casi todos los países objeto de estudio. Trece de los 20 países examinados en detalle han elaborado orientaciones escritas para los trabajadores. En esos instrumentos, la información específica suele girar en torno a la definición, el alcance y los efectos de la violencia y el acoso, las posibles medidas

preventivas de carácter individual y las vías de recurso y reparación si se producen incidentes de violencia y acoso. Las herramientas prácticas para los trabajadores se refieren sobre todo a los procedimientos internos y externos de presentación de quejas, e incluyen modelos de cartas de reclamación o herramientas interactivas que explican paso a paso los procedimientos. Además, como se apunta en la sección 3.4.4, existen programas de formación que tratan de aportar a los trabajadores los conocimientos y competencias necesarios para prevenir o controlar riesgos específicos de violencia y acoso. Sin embargo, en el caso de los 20 países examinados con detalle, tales programas se limitan a dos países de ingresos altos: Dinamarca y el Canadá. En términos relativos, los servicios

de consultoría se dirigen con mayor frecuencia a los trabajadores que a los empleadores u otros actores, y el asesoramiento está relacionado con incidentes específicos de violencia y acoso.

Doce de los 20 países examinados tampoco publican muchas orientaciones y herramientas dirigidas a otros actores, como los inspectores del trabajo (en relación con sus prácticas de inspección) y los representantes de los empleadores y de los trabajadores⁴¹. No obstante, el reducido número de instrumentos de este tipo también puede deberse al hecho de que la investigación documental del informe no abarcó las posibles orientaciones y herramientas de distribución interna que no se publican en los sitios web oficiales de las autoridades públicas.

► Cuadro 3.3. Selección de orientaciones y herramientas para microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes) de todo el mundo

País	Selección de orientaciones y herramientas para mipymes
Australia	Safe Work NSW (Nueva Gales del Sur) ofrece visitas de asesoramiento gratuitas a las pequeñas empresas de hasta 50 puestos equivalentes a tiempo completo. Un inspector local de Safe Work acude al lugar de trabajo y da consejos prácticos —específicos para la actividad de que se trate— sobre seguridad y salud en el trabajo, incluyendo los aspectos relativos a la violencia y el acoso (Australia, Safe Work NSW, s.f.).
Nueva Zelandia	WorkSafe New Zealand ha elaborado directrices para pequeñas empresas sobre cómo prevenir y combatir el acoso en el trabajo (WorkSafe New Zealand 2017a). En comparación con las directrices de buenas prácticas del mismo regulador dirigidas a todos los empleadores (WorkSafe New Zealand 2017b), este otro documento se centra en medidas de control concretas y se preocupa menos por los requisitos formales de gestión de la SST, como los procesos de seguimiento relativos a la eficacia de las medidas de control.
Francia	El Institut National de Recherche et de Sécurité ha desarrollado una herramienta interactiva para que las empresas con menos de 50 empleados gestionen los riesgos psicosociales, incluidos los relacionados con la violencia y el acoso. Esta herramienta, destinada a economizar los limitados recursos de las mipymes, plantea 41 preguntas que deben responderse colectivamente (entre la dirección y los empleados) y, a continuación, genera un cuadro con los resultados del cuestionario, un informe detallado y un panel interactivo para elaborar un plan de acción (Francia, INRS 2020).
España	El Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España va dirigido principalmente a empresas de hasta 25 trabajadores (España, INSST 2020). Está concebido para que su aplicación sea sencilla. La gestión de los riesgos psicosociales se estructura en diez fases. Se proporcionan explicaciones y asistencia para guiar al evaluador a lo largo del proceso, que se centra en los 10 factores de riesgo más genéricos (entre ellos la violencia y el acoso interna y la violencia de terceros). Por último, se proponen medidas concretas de modificación de las condiciones de trabajo.
Canadá	La Canadian Human Rights Commission (2006) ofrece orientaciones específicas y modelos para pequeñas empresas sobre cómo elaborar políticas contra el acoso en el lugar de trabajo. Entre otras cosas, recomienda que las pequeñas empresas de un mismo sector compartan recursos para elaborar una política sectorial conjunta, de manera que en cada empresa haya personas que actúen como educadores, asesores, mediadores e investigadores expertos en la lucha contra el acoso.

Fuente: Compilación de la OIT.

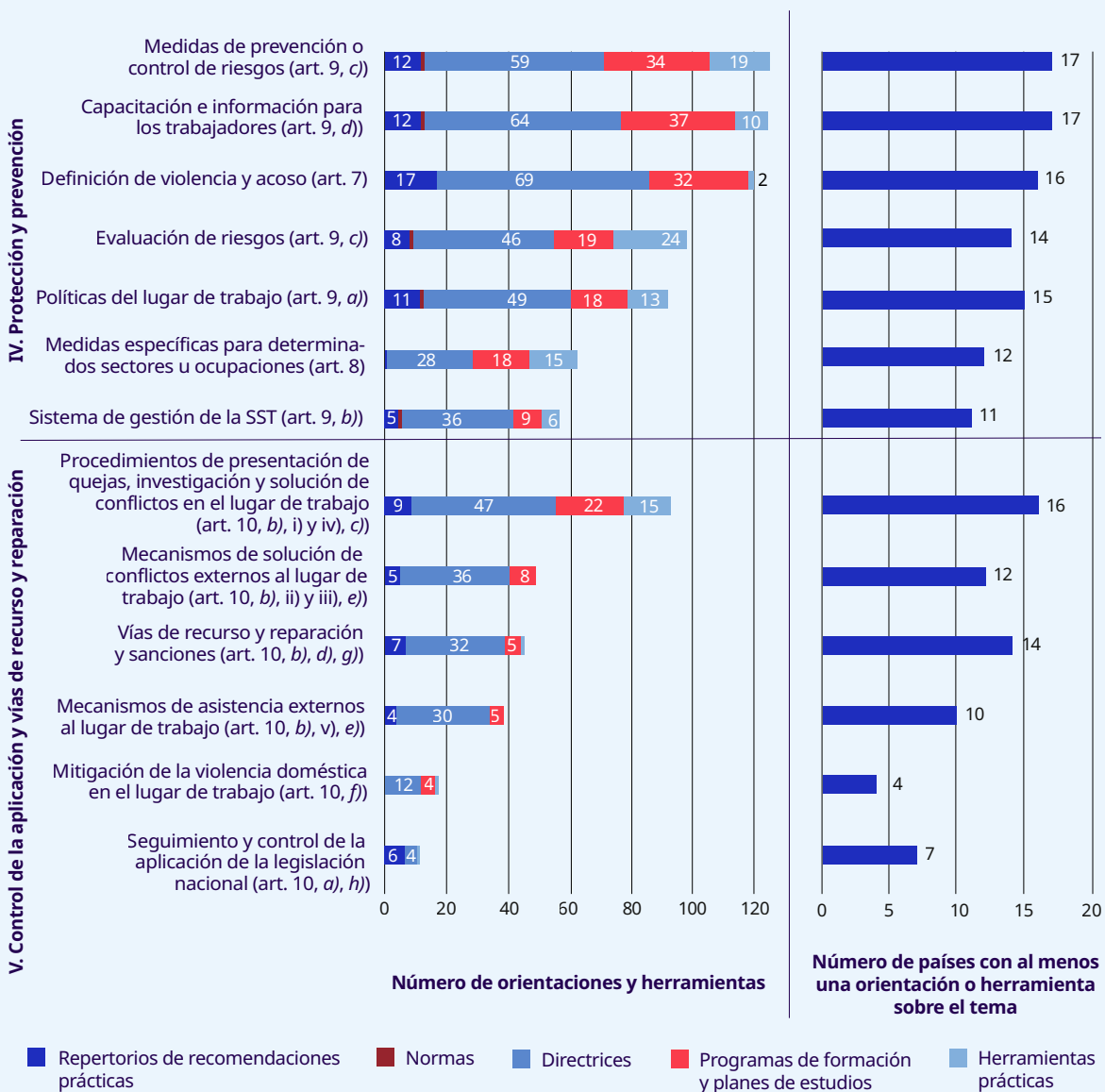
41 Por ejemplo, la Argentina ha elaborado un manual sobre violencia laboral para organizaciones sindicales, que contiene, entre otras cosas, orientaciones sobre las actividades de difusión y las actividades educativas y formativas que competen a los sindicatos en esta materia (Argentina, MTEySS 2016). También Sudáfrica, en su repertorio de recomendaciones prácticas sobre la prevención y la eliminación del acoso en el lugar de trabajo, aconseja a los sindicatos que incluyan el acoso laboral en sus programas de educación y formación en un formato accesible (Sudáfrica, Departamento de Empleo y Trabajo 2022).

3.5.2. Contenido de las orientaciones y herramientas

En el gráfico 3.3 se resume el contenido de las orientaciones y herramientas de los países examinados en lo que respecta a las principales medidas

de prevención y eliminación de la violencia y el acoso, derivadas del Convenio núm. 190. Desde el punto de vista de la SST, son especialmente pertinentes las disposiciones del artículo 9 del citado convenio, que abogan por la adopción de instrumentos utilizados habitualmente en la gestión de la SST en el lugar de trabajo (como se describe a continuación con mayor detalle).

► **Gráfico 3.3. Número de orientaciones y herramientas de 20 países examinados en profundidad, por intervención (conforme a lo estipulado en el Convenio núm. 190)**



Notas: Puede haber varios temas por instrumento. No se incluyen los servicios de información y consultoría porque su contenido y enfoque dependen de la solicitud del receptor del servicio. A efectos comparativos entre países, solo se incluyen aquí los 20 países examinados en profundidad, respecto de los cuales se dispone de datos completos sobre los instrumentos indicativos. En el texto se citan ejemplos de otros países para ilustrar mejor las orientaciones y herramientas.

Fuente: Recopilación de la OIT (n = 247).

El artículo 9, *b)* del Convenio núm. 190 dispone que los empleadores deberán tener en cuenta «la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo»⁴². La expresión «gestión de la seguridad y salud en el trabajo» se eligió deliberadamente para incluir los sistemas de gestión de la SST y otros enfoques de organización de la SST (OIT 2018), aunque idealmente se refiere a la gestión de peligros y riesgos a través de un sistema de gestión de la SST, conforme a lo previsto en la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197). Este tipo de sistema es un conjunto de elementos interrelacionados para gestionar eficazmente los riesgos, que vincula la planificación, la aplicación, la evaluación y la acción en pro de mejoras. Estos elementos se rigen por el principio básico del ciclo «planificar, hacer, verificar, actuar». De los 20 países analizados, 11 han promovido un enfoque de gestión de este tipo en sus orientaciones y herramientas sobre violencia y acoso (gráfico 3.3). Algunos de estos países han aplicado el sistema específicamente a la violencia y el acoso⁴³, mientras que otros han integrado la violencia y el acoso en el sistema de gestión de riesgos psicosociales⁴⁴ o en el sistema más amplio de gestión de la SST⁴⁵. Se trata de países heterogéneos que no parecen corresponderse con ningún patrón por nivel de ingresos o por región⁴⁶. Sin embargo, aunque los países no promuevan un sistema de gestión de la SST en su forma holística (que abarca la planificación, la aplicación, la evaluación y la acción en pro de mejoras), suelen recomendar elementos de dicho sistema de gestión.

El artículo 9, *a)* del Convenio núm. 190 contiene la obligación del empleador de «adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes,

▀▀ Solo la mitad de los países examinados ofrecen orientaciones sobre la evaluación de riesgos, a pesar de que son instrumentos de suma utilidad para una prevención eficaz de la violencia y el acoso.

una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso». Dichas políticas son una parte fundamental del sistema de gestión de la SST, ya que establecen los objetivos del lugar de trabajo en relación con la SST, y las distintas responsabilidades, disposiciones internas y medidas preventivas necesarias para cumplir dichos objetivos⁴⁷. En 15 de los 20 países examinados en profundidad se han elaborado más de 90 orientaciones y herramientas para ayudar a los empleadores a formular esas políticas (gráfico 3.3). En el recuadro 3.1 se resumen los elementos de políticas que se proponen en las orientaciones y herramientas.

La evaluación y el control de los riesgos asociados a la violencia y acoso en el mundo del trabajo son parte integrante de la planificación y aplicación del sistema de gestión de la SST. En consecuencia, el artículo 9, *c)* del Convenio núm. 190 establece la necesidad de «identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos». El objetivo general de la evaluación de riesgos es identificar los peligros y riesgos asociados a la violencia y el acoso, para poder eliminarlos o mitigarlos⁴⁸.

42 En general, el 57 por ciento de las orientaciones y herramientas examinadas que se refieren a la evaluación de riesgos y al control de la violencia y el acoso tienen en cuenta los riesgos psicosociales asociados, lo que demuestra la importancia que se concede a este tipo de riesgos en la conceptualización de la violencia y el acoso.

43 Por ejemplo, WorkSafe New Zealand (2016) aplica el enfoque planificar, hacer, verificar, actuar a la violencia en el trabajo y describe cada elemento en detalle.

44 Por ejemplo, las directrices de Malasia sobre la tensión mental engloban la evaluación de los riesgos psicosociales y la aplicación de medidas de control, pero también hacen hincapié en la necesidad de evaluar dichas medidas una vez implantadas y, por lo tanto, de controlarlas y examinarlas periódicamente (Malasia, Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo 2001).

45 Por ejemplo, en la guía de Singapur para la gestión de eventos se explican pormenorizadamente las etapas del proceso de gestión de riesgos (preparación, evaluación de riesgos, aplicación, mantenimiento de registros, examen) para la gestión de eventos, y la violencia y el acoso se consideran uno de los principales peligros que deben tenerse en cuenta (Singapur, WSHC 2017).

46 Lo mismo ocurre con la ratificación de las normas de la OIT: entre esos países se encuentran Trinidad y Tabago y la República Unida de Tanzania, que no han ratificado ni el Convenio núm. 187 ni el núm. 155.

47 Véase la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), párr. 14.

48 El «peligro», en este contexto, puede ser cualquier cosa que tenga la posibilidad de causar o de contribuir a causar violencia y acoso, mientras que el «riesgo» describe la probabilidad y gravedad de que se produzcan situaciones de violencia y acoso como resultado de la exposición al peligro.

Curiosamente, aunque la evaluación de riesgos es un paso esencial hacia la formulación de medidas preventivas eficaces, la mayoría de los países —y la mayoría de las orientaciones y herramientas sobre violencia y acoso— se centran directamente en las medidas preventivas; 14 países mencionan la evaluación de riesgos como paso previo, y solo 10 ofrecen orientaciones sobre cómo llevar a cabo la evaluación de riesgos en relación con la violencia y el acoso (véase el gráfico 3.3)⁴⁹. Al mismo tiempo, la importancia de las orientaciones y herramientas es especialmente elevada en el ámbito de la evaluación de riesgos, como se demostró en una encuesta alemana: solo una de cada cinco empresas tenía en cuenta los peligros psicosociales al realizar una evaluación de riesgos en el lugar de trabajo; aparte de la limitación de recursos, uno de los motivos era que la incierta relación de causalidad hacía que los riesgos psicosociales fueran más difíciles de evaluar que los problemas «tradicionales» de SST (Beck y Lenhardt 2019).

A fin de identificar los peligros y evaluar los riesgos asociados de violencia y acoso, las orientaciones y herramientas sobre evaluación de riesgos suelen recomendar que se tenga en cuenta la información retrospectiva y prospectiva. La información retrospectiva se refiere a incidencias pasadas de violencia y acoso que ayudan a medir la prevalencia del fenómeno. La evaluación de estos datos —en combinación con variables contextuales— puede, a su vez, ayudar a identificar patrones de incidentes y peligros que contribuyen a la prevalencia de la violencia y el acoso⁵⁰.

Por otro lado, la información prospectiva se centra directamente en los peligros que agravan el riesgo de que un trabajador esté expuesto a violencia y acoso en el futuro. Se trata de factores complejos, polifacéticos e interrelacionados, que

comprenden aspectos individuales, del lugar de trabajo y contextuales (Zapf y Vartia 2020; Salin y Hoel 2020; CLC, UWO y UT 2022). En consecuencia, la Recomendación núm. 206 sugiere que se preste atención a los peligros derivados del entorno de trabajo, de terceros, de la discriminación y de la cultura organizacional, incluidos los riesgos psicosociales (párr. 8). Esta complejidad de factores se refleja también en las orientaciones y herramientas nacionales sobre la evaluación de riesgos de violencia y acoso. Uno de los principales núcleos de interés son los riesgos psicosociales, que se tratan explícitamente como antecedente de la violencia y el acoso⁵¹, o bien implícitamente, al considerar la violencia y el acoso como riesgo psicosocial en sí mismo⁵². Los posibles peligros señalados se refieren, entre otras cosas, al entorno del lugar de trabajo, a la cultura y el entorno organizacional, a la interacción con terceros y a la situación relativa a las tareas (véanse ejemplos en el cuadro 3.4).

En las orientaciones y herramientas examinadas se proponen tres métodos principales de **recopilación de información retrospectiva y prospectiva**. El primer método consiste en consultar a los trabajadores por medio de encuestas, entrevistas o talleres. Las opiniones y experiencias de los trabajadores no solo son indispensables para identificar los riesgos psicosociales, sino también para medir directamente la prevalencia de la violencia y el acoso (Velázquez y Jain 2021). Con este fin, varios países, como Chile, el Japón, Irlanda y México⁵³, han elaborado cuestionarios al servicio de los empleadores que deseen realizar encuestas en sus organizaciones⁵⁴. Dinamarca, por su parte, ha elaborado instrucciones destinadas a centros de servicios sociales y de salud, con objeto de identificar los riesgos de violencia y acoso en colaboración con el personal y con los pacientes (Vold som Udtryksform, s.f.).

49 Lo mismo ocurre con la ratificación de las normas de la OIT: entre esos países se encuentran Trinidad y Tabago y la República Unida de Tanzania, que no han ratificado ni el Convenio núm. 187 ni el núm. 155.

50 Por ejemplo, en la nota técnica de prevención (NTP) núm. 489, el INSST de España sugiere la posibilidad de establecer una línea base para la comparación y/o agrupar los datos recogidos en categorías como situación (localización del incidente, entorno en el que se produce, posibles motivos o causas, la hora, etc.), víctima (trabajo que realiza, sexo, edad, experiencia, entrenamiento en el manejo de conflictos, etc.), perpetrador (sexo, edad, conducta desplegada, apariencia, etc.) y resultado (gravedad del incidente) (España, INSST 1998).

51 Por ejemplo, España, INSST (s.f.); Gobierno del Canadá (2021); Japón, MHLW (2019); Argentina, MTEySS (2018).

52 Por ejemplo, Arabia Saudita, Autoridad de Salud Pública (2022); Safe Work Australia (2022); Kenya, Ministerio de Salud (2014); Bélgica, Servicio Público Federal (s.f.).

53 Chile, SUSESO (2022); Japón, Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar (s.f.); Irlanda, HSA, SCA y CISM (s.f.); México, STPS (2018).

54 Estos cuestionarios miden la violencia y el acoso de diferentes maneras. Por ejemplo, Dinamarca imparte a los empleadores un cuestionario que abarca 21 tipos de comportamientos en el lugar de trabajo que pueden tipificarse como acoso sexual (Dinamarca, Inspección del Trabajo 2020). El Japón ha elaborado un cuestionario asimismo detallado sobre el acoso jerárquico (Japón, Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, s.f.), en tanto que Chile ha utilizado el método de autoetiquetado para incluir preguntas sobre violencia y acoso en un cuestionario sobre riesgos psicosociales (Chile, SUSESO 2022).

► **Recuadro 3.1. Elementos de una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso**

En la Recomendación núm. 206 (párr. 7, *a-g*) se especifica el contenido de las políticas del lugar de trabajo relativas a la violencia y el acoso, previstas en el artículo 9, *a*) del Convenio núm. 190. Entre otras cosas, dichas políticas deben *a*) afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados; *b*) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso; *c*) definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador; *d*) contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación; *f*) garantizar el derecho a la privacidad y la confidencialidad, y *g*) incluir mecanismos de protección frente a la victimización y las represalias. Estos elementos se reflejan en distinta medida en las orientaciones y herramientas nacionales examinadas que se refieren a las políticas del lugar de trabajo.

1. Todos los repertorios de recomendaciones prácticas, directrices y modelos examinados que se refieren a las políticas en el lugar de trabajo subrayan la importancia de incluir una declaración inequívoca de que no se tolerará ninguna forma de violencia y acoso; además, algunos instrumentos exigen que la dirección se comprometa explícitamente a abordar todo incidente de violencia y acoso. Esta exigencia suele ir acompañada de la recomendación de definir claramente la violencia y el acoso, incluyendo ejemplos concretos. La evidencia empírica parece indicar que el compromiso formal de la organización con una actitud de tolerancia cero contribuye a una cultura organizacional positiva y libre de violencia y acoso (Pate y Beaumont 2010). No obstante, las declaraciones de tolerancia cero siguen siendo un tema controvertido en el mundo académico, porque pueden establecer normas demasiado estrictas que susciten tensiones entre directivos y empleados en su proceso de aplicación (Ferris, Deakin y Mathieson 2021).
2. La información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación es otro elemento central de las políticas del lugar de trabajo relativas a la violencia y el acoso, para que los trabajadores sepan qué pueden hacer y a quién deben dirigirse en la empresa si surge un incidente. Sin embargo, son pocos los documentos de orientaciones que recomiendan incluir en la política del lugar de trabajo una cláusula que garantice la confidencialidad y la privacidad y/o la protección de los denunciantes frente a la victimización y las represalias durante los procedimientos de presentación de quejas e investigación, y en fases ulteriores¹. Es importante mencionar estas salvaguardias, toda vez que el miedo al daño reputacional y a la divulgación es uno de los principales obstáculos que disuaden a los trabajadores de notificar y denunciar casos de violencia y acoso (OIT 2022).
3. Por lo general, se recomienda incluir una descripción de las medidas preventivas y del cometido específico de los empleadores y los trabajadores en la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Sin embargo, esto ocurre de manera desigual. Algunas orientaciones y herramientas aconsejan que se expliquen las medidas preventivas en el lugar de trabajo y la función de los directivos y de los trabajadores en la aplicación de esas medidas², mientras que otras recomiendan además elaborar procesos internos que determinen, supervisen y evalúen los esfuerzos de la organización para prevenir y controlar eficazmente la violencia y el acoso³.
4. Otros elementos recomendados en las orientaciones y herramientas, aparte de los mencionados en la Recomendación núm. 206, son las referencias a las posibles sanciones⁴ y la información sobre medidas de asistencia interna y externa a las víctimas de violencia y acoso⁵.

1 Jordania, Ministerio de Trabajo (2019b); Dinamarca, Inspección del Trabajo (s.f. *d*)); Trinidad y Tabago, EOC (2018); Botswana, Departamento de Trabajo y Seguridad Social (2002); Sudáfrica, Departamento de Empleo y Trabajo (2022); Viet Nam, MOLISA, VCCI y VGCL (2015); WorkSafe New Zealand (2017b); Malta, NCPE (2005); Irlanda, HSA y WRC (2021).

2 Por ejemplo, Malta, NCPE (2005); India, MWCD (2015); Viet Nam, MOLISA, VCCI y VGCL (2015).

3 Por ejemplo, Gobierno del Canadá (2021); Irlanda, HSA y WRC (2021); WorkSafe New Zealand (2017b); Trinidad y Tabago, EOC (2018).

4 Por ejemplo, Dinamarca, Inspección del Trabajo (s.f. *d*)); Philippine Commission on Women (2021).

5 Por ejemplo, Gobierno del Canadá (2021); WorkSafe New Zealand (2017b); Malta, NCPE (2005).

► **Cuadro 3.4. Ejemplos de posibles peligros que deben tenerse en cuenta en relación con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**

País	Posibles peligros
Argentina	Los instrumentos indicativos de la Argentina señalan varios peligros derivados de los entornos organizacionales, los desequilibrios de poder y los estilos de liderazgo. Se mencionan, entre otros, los siguientes: falta de información y capacitación sobre los derechos y obligaciones de trabajadores y directivos; liderazgos negativos; formas de ascensos no transparentes; distribución desigual de recursos técnicos, económicos y humanos; formación de subgrupos radicalizados, y ausencia de mecanismos de corrección de la desigualdad existente entre el poder de negociación del sector empleador y los trabajadores (Argentina, MTEySS 2018).
Australia	Safe Work Australia (2021c) pone de relieve la presencia de factores de estrés en el trabajo, estilos de liderazgo negativos, una organización del trabajo y relaciones laborales deficientes, características de la plantilla (escasa diversidad de trabajadores, número de trabajadores jóvenes, nuevos y/o migrantes, presencia de grupos minoritarios y de formas atípicas de empleo) y desequilibrios de poder con sesgo de género que aumentan el riesgo de acoso y, en particular, de violencia de género. Además, recomienda que se preste atención a los factores relacionados con tareas, como las actividades de control del cumplimiento (de la policía o de los funcionarios de prisiones, por ejemplo), el trabajo en solitario o fuera de las instalaciones, y el trabajo en zonas de alta criminalidad o en entornos imprevisibles.
Japón	Entre los factores que contribuyen al «acoso jerárquico» dentro de las organizaciones ¹ , el manual oficial del Japón señala la elevada carga y presión de trabajo, la falta de comunicación entre jefes y subordinados, la cultura y ética competitivas y agresivas en el lugar de trabajo, y el escaso esfuerzo por parte de la organización para prevenir el acoso jerárquico (Japón, Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar 2019).
Portugal	A fin de facilitar la evaluación del riesgo de violencia física, la Autoridad para las Condiciones de Trabajo de Portugal ha elaborado una lista de control para empleadores con 27 preguntas sobre factores de riesgo de acoso. Entre otras cosas, se refieren a aspectos como el entorno físico de trabajo y las medidas preventivas, incluidas las medidas de seguridad física; la información sobre las responsabilidades de terceros; la formación de los trabajadores sobre la identificación de factores de riesgo individuales para terceros y sobre resolución y prevención de conflictos, y el fomento de actitudes positivas, la tolerancia y el respeto mutuo (Portugal, ACT 2022).

¹ El acoso jerárquico en el Japón designa la conducta intimidatoria de un actor (o actores) que ejerce poder sobre la persona afectada por esa conducta en un lugar de trabajo.

Fuente: Compilación de la OIT.

Como complemento, el segundo método consiste en examinar datos de fuentes administrativas sobre denuncias formales, informes de violencia y acoso e indicadores indirectos como el absentismo y las licencias por enfermedad, la rotación laboral y las evaluaciones de trabajadores. Se propone aplicar este método en directrices elaboradas por países como Nueva Zelanda, el Reino Unido y la Argentina⁵⁵.

El tercer método propuesto consiste en utilizar los conocimientos y observaciones de las personas encargadas de realizar la evaluación de riesgos. Esta información reviste especial importancia para las evaluaciones de riesgos que afectan a individuos concretos. Por ejemplo, la Autoridad de Seguridad y Salud de Irlanda ha elaborado listas

de control dirigidas a personas que trabajan de forma aislada para que ellas mismas autoevalúen los riesgos de violencia y acoso (Irlanda, HSA 2011). Por su parte, Dinamarca y Nueva Zelanda han creado herramientas con indicadores que ayudan a detectar peligros individuales y a evaluar los riesgos de violencia causada por la población hospitalizada (Vold som Udtryksform, s.f.; WorkSafe New Zealand 2020).

A partir de la información recopilada y de los peligros identificados, se evalúa el riesgo —es decir, la probabilidad y gravedad de que se produzcan actos de violencia y acoso como resultado de la exposición al peligro concreto— y se adoptan medidas para controlar el riesgo. A fin de facilitar este proceso, varios países, entre ellos la Arabia

⁵⁵ WorkSafe New Zealand (2018); Reino Unido, NHS (2022); Argentina, MTEySS (2018).

Saudita, España, Malasia y Singapur⁵⁶, han elaborado formularios de evaluación de riesgos que resumen (entre otras cosas) los peligros identificados en relación con la violencia y el acoso, los riesgos asociados, las medidas de control propuestas y las responsabilidades asumidas.

Otras autoridades públicas, en su mayoría de países de ingresos altos, han desarrollado programas informáticos interactivos que guían a los empleadores en todo el proceso de evaluación de riesgos. Algunos ejemplos son Australia, Dinamarca, España, Francia y los Países Bajos⁵⁷. En Irlanda, la herramienta en línea Work PositiveCI guía a los empleadores en las sucesivas etapas de un sistema típico de gestión de la SST (Irlanda, HSA, SCA y CISM, s.f.). Ayuda a organizar la evaluación, orientando sobre la planificación temporal, creando un grupo directivo y recabando el compromiso de las principales partes interesadas de la organización; a continuación, presta asistencia para identificar los riesgos mediante herramientas de encuesta a los empleados y otros indicadores de resultados de la fuerza de trabajo⁵⁸, explorando y priorizando las intervenciones, y examinando los progresos⁵⁹.

Las **medidas** eficaces y adecuadas **de prevención o control de riesgos** pueden variar dependiendo de la naturaleza del lugar de trabajo y de la plantilla de trabajadores y, por lo tanto, según las especificidades del sector en el que operan los empleadores (véase el cuadro 3.2 sobre las respuestas sectoriales). No obstante, casi 130 instrumentos indicativos de 17 de los países examinados en profundidad proponen o recogen medidas de prevención y control de los riesgos asociados a la violencia y el acoso. La mayoría de las medidas propuestas son de carácter genérico⁶⁰, como ya se estipula en los artículos 9 y 10 del Convenio núm. 190 y se representa en el gráfico 3.3, en el sentido de que son aplicables a cualquier tipo de empresa, aunque pueden adaptarse a las circunstancias locales específicas. Estas medidas consisten en políticas del lugar de trabajo, formación, procedimientos de presentación de quejas y medidas de asistencia en el lugar de trabajo. Además, se sugieren algunos ejemplos de medidas específicas destinadas a eliminar o reducir riesgos concretos de incidentes. Dependiendo del tipo de violencia y del sector u ocupación de que se trate, pueden ser medidas que aborden el entorno físico de trabajo⁶¹, la cultura organizacional⁶², o la ordenación y el

56 Malasia, Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (2001); Arabia Saudita, Autoridad de Salud Pública (2022); Singapur, WSHC (2021); España, INSST (2020).

57 Australia, People at Work (s.f.); Dinamarca, Inspección del Trabajo (s.f., c); Francia, INRS (2020); Países Bajos, Steunpunt RI&E (s.f.); España, INSST (2022b).

58 En la encuesta se utilizan indicadores verificados y validados para medir el bienestar de los empleados en seis aspectos fundamentales: exigencias, control, asistencia, relaciones, cometido y cambio. También se mide el bienestar de los empleados mediante un índice compuesto de bienestar creado a partir de la combinación de dos herramientas validadas, Patient Health Questionnaire (PHQ-4) y el Índice de Bienestar WHO-5 de la Organización Mundial de la Salud.

59 La Inspección del Trabajo de los Países Bajos ha dado un paso más, al desarrollar una herramienta electrónica para que las organizaciones evalúen sus medidas preventivas de la violencia y el acoso y comprueben si cumplen las obligaciones legales pertinentes; una vez completado el proceso, la herramienta identifica y sugiere puntos de mejora (Países Bajos, Inspección del Trabajo (Nederlands Arbeidsinspectie), s.f.).

60 Con respecto a los riesgos psicosociales —y, por lo tanto, a la violencia y el acoso—, suelen contemplarse tres estrategias de prevención: la prevención primaria trata de evitar el incidente violento antes de que se produzca; la prevención secundaria consiste en evitar o reducir el impacto de las posibles consecuencias nocivas para la salud asociadas a la exposición a la violencia y el acoso; y la prevención terciaria tiene como objetivo mitigar el impacto de las lesiones o enfermedades que se han sufrido a causa de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y que tienen consecuencias persistentes para los trabajadores (Lippel 2016). Al igual que en el caso de las orientaciones y herramientas examinadas, se proponen sobre todo medidas de prevención primaria y secundaria, junto con un menor número de medidas de prevención terciaria.

61 Por ejemplo, Singapur propone algunas medidas para evitar el acoso de clientes externos. He aquí algunos ejemplos: colocar rótulos claros y visibles en lugares adecuados para promover la observancia de un comportamiento respetuoso; anunciar en los sitios web corporativos y mediante pantallas de plasma/LCD en las instalaciones de la empresa el mensaje de que el acoso es un comportamiento inaceptable; aumentar la iluminación en el lugar de trabajo y sus alrededores, y controlar el acceso al edificio, o a determinadas partes del mismo, por ejemplo mediante tarjetas de acceso o llaves (Singapur, TAFEP 2022).

62 Por ejemplo, en relación con el acoso, Malasia propone en su guía para empleadores que se incorporen canales abiertos de comunicación e información (tales como sesiones informativas, reuniones de personal y de oficina y debates en grupo) en la cultura organizacional, para rebajar la tensión y la frustración de los trabajadores y, en particular, para acabar con el tabú del silencio (Malasia, Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo 2001).

comportamiento en el lugar de trabajo⁶³, como también se indica en la sección 3.5.1⁶⁴.

De conformidad con el deber del empleador de proporcionar **información y formación en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo** a los trabajadores, estipulado en el Convenio núm. 155⁶⁵, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) también prevé la obligación del empleador de:

proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo. (Artículo 9, d))

Esta obligación se refleja en los repertorios de recomendaciones prácticas, directrices y actividades de formación de 17 de los países examinados en profundidad. Los temas de formación más recomendados son el fenómeno de la violencia y el acoso y sus efectos, disposiciones internas como las políticas del lugar de trabajo, los procedimientos de presentación de quejas, las funciones de los actores implicados⁶⁶, y las posibles medidas existentes de control de riesgos⁶⁷.

Como complemento de la información y formación centradas en los empleadores, 13 países han elaborado orientaciones dirigidas a los trabajadores sobre los peligros y riesgos de violencia y acoso, las posibles medidas de protección y prevención, y/o sus responsabilidades y derechos en este ámbito. Como se indica en la sección 3.4.4, aparte de los materiales didácticos que orientan a los empleadores en su labor de formación, también hay programas de capacitación destinados a los trabajadores con el objeto de dotarlos de los conocimientos y competencias necesarios para prevenir o controlar riesgos específicos de violencia y acoso. En el caso de los 20 países examinados con profundidad, tales programas se limitan a dos países de ingresos altos: Dinamarca y el Canadá.

En general, aunque 9 de los 20 países analizados en profundidad no promueven sistemas de gestión de la SST en relación con la violencia y el acoso, los principales elementos de dichos sistemas son temas centrales en las orientaciones y herramientas examinadas. Según se aprecia en el gráfico 3.3, hay diversos tipos de orientaciones y herramientas, sobre todo en el caso de la evaluación y el control de riesgos, que prestan asistencia en la aplicación de los procedimientos. No obstante, las medidas de prevención o control de riesgos y la capacitación e información para los trabajadores son los aspectos que han recibido especial atención.

Además de los instrumentos de SST ya mencionados, un asunto de interés primordial es el **procedimiento de presentación de quejas** en las organizaciones con respecto a los incidentes de

63 Para prevenir la violencia de terceros, España recomienda, entre otras cosas, asegurar que los niveles de plantilla son adecuados para cada tarea y para cada momento del día, dar a los trabajadores información adecuada y apropiada sobre procedimientos y sistemas de trabajo, y asegurarse de que los programas de atención al cliente están adecuadamente diseñados y gestionados (España, INSST 1998).

64 La participación de los trabajadores en la selección y configuración de las medidas adecuadas de control de riesgos no solo se recomienda en la mayoría de las directrices, sino que también se explica detalladamente en algunas de ellas. Por ejemplo, en España los trabajadores pueden aportar su conocimiento y experiencia, lo que permite asegurar que las medidas y procedimientos que se adopten sean prácticos y efectivos. Además, de este modo la plantilla a la que se consulta tendrá una mayor implicación a la hora de contribuir a la puesta en práctica de las medidas (España, INSST 1998).

65 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), art. 19, c) y d).

66 Por ejemplo, la Argentina hace hincapié en la necesidad de impartir formación a todas las personas encargadas del diseño, la redacción y la aplicación de la política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso, inculcándoles conocimientos sobre el marco teórico y legal vigente, terminologías específicas existentes, efectos sobre la vida y la salud, recursos disponibles y estrategias para las víctimas de esa situación (Argentina, Instituto Nacional de las Mujeres 2018). Del mismo modo, en Irlanda la formación de directivos, supervisores y demás personal —en particular los nuevos empleados— «debe centrarse en identificar los factores que contribuyen a un entorno de trabajo libre de acoso y en familiarizar a los participantes con sus responsabilidades y con los problemas que probablemente encontrarán». Esto reviste especial importancia para aquellos trabajadores que son los principales responsables de aplicar la política del lugar de trabajo y de tramitar las quejas» (Irlanda, IHREC 2022, 21). Por su parte, El Salvador establece tres grupos distintos de trabajadores que deben recibir diferentes tipos de formación e información sobre cómo prevenir y abordar el acoso sexual, a saber: personas en general, cargos con jefatura y actores que intervienen en el proceso de denuncia (El Salvador, SAEPR 2013).

67 Por ejemplo, en la guía de la Arabia Saudita sobre salud mental se recomiendan actividades de formación sobre la violencia de terceros en particular, incluida la formación de todos los empleados sobre cómo proceder con las personas iracundas, a saber, poniéndose en contacto con seguridad para solicitar ayuda (Arabia Saudita, Autoridad de Salud Pública 2022).

violencia y acoso⁶⁸. También en este caso se utiliza una combinación de distintos tipos de orientaciones y herramientas para ayudar a los empleadores a desarrollar y aplicar los procedimientos pertinentes. Por ejemplo, México ha preparado guías de entrevista para facilitar la comunicación con la presunta víctima, el presunto agresor y los testigos (México, STPS 2020). El Canadá ha desarrollado una herramienta interactiva en línea de preguntas y respuestas como asistencia a los empleadores y directivos que han recibido de sus empleados la notificación de un caso de acoso o violencia (Canadá, CSPS, s.f.). Del mismo modo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú ha desarrollado un test en línea, dirigido a empleados, que ayuda a determinar si una persona es víctima de acoso (Perú, MTPE, s.f.). La herramienta proporciona también información sobre cómo actuar en situaciones de acoso.

Por otra parte, 16 de los 20 países examinados establecen **vías de recurso y reparación y sanciones concretas** para los incidentes de violencia y acoso. Los **mecanismos externos de presentación de quejas y de solución de conflictos** y las medidas de asistencia externa se abordan con menor frecuencia en los instrumentos indicativos. No obstante, se debe matizar esta conclusión, ya que los servicios de información y consultoría, que no se recogen en el gráfico 3.3⁶⁹, desempeñan una función importante en este contexto (véase la sección 3.4.6). Es menos común que se elaboren orientaciones y herramientas destinadas a asesorar a los inspectores del trabajo sobre el seguimiento de la aplicación de los instrumentos indicativos y, si procede, el control de la aplicación de la legislación. Sin embargo, como ya se ha señalado, el escaso número de instrumentos pertinentes en este ámbito puede deberse a que la investigación documental del informe se limitó a las orientaciones y herramientas de dominio público, prescindiendo de los materiales de uso interno creados por las autoridades públicas.

68 Conviene precisar que los procedimientos de presentación de quejas se abordan con mayor frecuencia en las orientaciones y herramientas de los países de derecho consuetudinario que en las de los países de tradición jurídica derivada del derecho civil romano. Esto puede deberse (entre otras cosas) a que, en los sistemas de derecho consuetudinario, basados en los precedentes que crean jurisprudencia, la necesidad de establecer procedimientos explícitos para garantizar la coherencia en la tramitación de los asuntos es mayor que en los sistemas de derecho civil.

69 No se incluyen los servicios de información y consultoría porque su contenido y enfoque dependen de la solicitud del receptor del servicio.

70 El 70 por ciento de los instrumentos identificados se refieren a la violencia y el acoso físicos, el 80 por ciento a la violencia y el acoso psicológicos y el 74 por ciento a la violencia y el acoso sexuales. El hecho de que el acoso psicológico suscite mayor interés puede deberse a una mayor necesidad de orientaciones al respecto, ya que se trata de un fenómeno complejo, difícil de definir, que atañe a la percepción subjetiva de los individuos (entrevista con Loïc Lerouge, recogida en Testard-Vaillant (2018)).

►► Buena parte de la atención se centra en los procedimientos de las organizaciones para la presentación de quejas sobre incidentes de violencia y acoso.

Otra función esencial de las orientaciones y herramientas examinadas es dar a conocer las **definiciones jurídicas de violencia y acoso** en el mundo del trabajo, o —a falta de tales definiciones jurídicas, como en España, Trinidad y Tabago y Nueva Zelandia (véase la sección 3.3.1)— definir los conceptos y su alcance. Esta labor suele complementarse con ejemplos concretos que ilustran qué tipo de conducta se considera o no violencia y acoso, aclarando y precisando de este modo los conceptos (jurídicos).

►► Se observan ligeras variaciones entre países en cuanto a los tipos de violencia y acoso abarcados: los países de ingresos altos y los de Europa y Asia se centran más en la violencia y el acoso psicológicos en sus orientaciones y herramientas.

En general, las orientaciones y herramientas de los 20 países analizados suelen abarcar de forma integral las principales formas de violencia y acoso. Los instrumentos que tratan sobre la violencia y el acoso físicos, psicológicos y sexuales se distribuyen de forma relativamente equilibrada, aunque el acoso psicológico recibe más atención que los otros dos tipos⁷⁰. Se observan ligeras diferencias

entre regiones y grupos de países por nivel de ingresos. Así, la violencia y el acoso sexuales se abordan con mayor frecuencia en Asia y el Pacífico, mientras que la violencia y el acoso psicológicos aparecen más a menudo como tema de orientaciones y herramientas en los países de ingresos altos y en Europa y Asia Central⁷¹.

► No obstante, la violencia y el acoso perpetrados a través de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y la violencia doméstica apenas se abordan en las orientaciones y herramientas.

Además, como se indica en la sección 3.4.3, se han elaborado varias orientaciones y herramientas con el objeto de abordar situaciones laborales específicas y sus correspondientes riesgos de violencia y acoso⁷², informando a empleadores y trabajadores sobre los peligros que deben tenerse en cuenta en

las evaluaciones de riesgos y proponiendo medidas específicas para controlarlos. Sin embargo, la contextualización y especificación de orientaciones y herramientas no es una práctica común en todos los países, sobre todo en el caso de la violencia y el acoso relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación (TIC): solo 4 de los 20 países analizados (Canadá, Dinamarca, España y Nueva Zelanda) han elaborado orientaciones y herramientas específicamente concebidas para tratar las cuestiones relacionadas con las TIC en el mundo del trabajo. Y ello a pesar de que se trata de un problema cada vez más acuciante: las investigaciones al respecto muestran que el ciberacoso en el trabajo se está volviendo tan común como las formas de acoso no electrónico (EU-OSHA 2017), por lo que se necesitan medidas innovadoras y eficaces para controlar el riesgo de acoso relacionado con las TIC, incluida la protección de la privacidad de datos (véase el recuadro 3.2).

Otro tema que rara vez se aborda en las orientaciones y herramientas es la violencia doméstica (según se estipula en el Convenio núm. 190, 10, f)), a pesar de sus conocidos efectos perjudiciales sobre el rendimiento y la capacidad de trabajo de

► Recuadro 3.2. Ejemplos de orientaciones y herramientas para abordar al acoso a través de las TIC en el mundo del trabajo

España ha elaborado una guía sobre factores de riesgo psicosocial en centros de llamadas, que aboga, entre otras cosas, por impartir formación en competencias emocionales y conversacionales para gestionar los insultos de los interlocutores (España, INSST 2022a).

Dinamarca ofrece recomendaciones generales a empleadores y trabajadores para prevenir el acoso en línea, incluso en los aspectos relativos a la protección de la privacidad de los datos y a las conductas aceptables en la publicación de contenidos (Vold som Udtryksform 2021).

Nueva Zelanda proporciona orientaciones sobre cómo reaccionar ante la intimidación en línea en el trabajo, con medidas tales como tomar capturas de pantalla y bloquear a la persona responsable de esas conductas (Nueva Zelanda, netsafe 2018).

Los interlocutores sociales y algunos actores privados también han elaborado orientaciones y herramientas para abordar este problema. En el Reino Unido, por ejemplo, el sindicato de funcionarios públicos UNISON (2013) ofrece una guía para proteger a los menores y al personal docente del ciberacoso en las escuelas, al tiempo que la agencia de información Thomson Reuters (2022) ha creado una aplicación para que periodistas y profesionales de los medios documenten y gestionen el acoso y el abuso en línea, permitiéndoles bloquear, silenciar o guardar comentarios a gran escala.

71 La distribución entre los aspectos físicos, psicológicos y sexuales de la violencia y el acoso es la siguiente: en Asia y el Pacífico, del 55, el 71 y el 92 por ciento; en Europa y Asia Central, del 68, el 82 y el 59 por ciento; en el grupo de países de ingresos altos, del 69, el 80 y el 71 por ciento, respectivamente.

72 Estas situaciones son el ciberacoso (Safe Work Australia 2021a), la violencia perpetrada por clientes (Alemania, DGUV 2015), y la violencia y el acoso contra las personas que trabajan hasta altas horas de la noche o en solitario (Canadá, CCOHS 2020, 2021b).

las víctimas y sobre los costos de productividad, contratación y retención (ONU Mujeres 2020; OIT 2020a). Solo cuatro de los 20 países analizados en profundidad han elaborado orientaciones y herramientas en este sentido. En el cuadro 3.5 se describen sucintamente algunos ejemplos de distintas partes del mundo. Tradicionalmente, los empleadores sostenían que la violencia doméstica era un problema de ámbito doméstico que no

incumbía al lugar de trabajo. Sin embargo, la pandemia de COVID-19 y la adopción generalizada del trabajo a distancia en varios países han obligado a los empleadores a reconsiderar ese planteamiento. Ahora muchos empleadores reconocen la importancia de abordar la violencia doméstica y, en consecuencia, han adoptado medidas para garantizar la seguridad de los lugares de trabajo a distancia (OIT 2021a).

► Cuadro 3.5. Selección de orientaciones y herramientas para prevenir y abordar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo

País	Selección de orientaciones y herramientas sobre violencia doméstica
Argentina	En la Argentina se ha elaborado una guía que describe paso a paso el protocolo de actuación cuando se tiene constancia de una situación de violencia doméstica contra una empleada. Este instrumento incluye consejos sobre cómo tratar a las víctimas de violencia doméstica, incluso mediante la adopción de medidas urgentes (Argentina, Instituto Nacional de las Mujeres 2018).
Nueva Zelandia	«Workplace Policy Builder» es una herramienta interactiva en línea, creada por el Gobierno de Nueva Zelandia, para orientar a los empleadores en los procedimientos de elaboración de políticas del lugar de trabajo sobre violencia familiar (Employment New Zealand 2022).
Estados Unidos	La norma estadounidense sobre prevención y control de la violencia en el lugar de trabajo propone la inclusión de la violencia doméstica en la política del lugar de trabajo y la formación del personal encargado de la SST y de todos los supervisores para que detecten las señales de alarma y respondan adecuadamente. Además, la norma contiene una extensa lista de señales de alerta y una serie de preguntas para evaluar los riesgos a que está expuesta una empleada. También se proponen medidas de seguridad, como restringir el acceso al lugar de trabajo al maltratador y flexibilizar el horario laboral de la víctima (Estados Unidos, ANSI 2011).
Australia, Canadá	Existen distintos métodos de presentación de quejas. Australia recomienda consultar a las víctimas para asegurar que «mantengan el control sobre sus circunstancias y no se vean expuestas involuntariamente a un riesgo mayor, lo que puede ocurrir con algunas formas de violencia y agresión, como la violencia familiar y doméstica» (Gobierno de Australia Occidental 2022). En cambio, el Cultural Human Resources Council (Canadá) establece que las organizaciones que tengan conocimiento de que una trabajadora es o ha sido objeto de violencia doméstica deben actuar e informar, incluso si la víctima se niega a colaborar (Canadá, Cultural Human Resources Council 2019).
Honduras	Los interlocutores sociales también han proporcionado orientaciones. Así, la organización de empleadores de Honduras ha creado una plataforma en línea que contiene información completa para sus miembros sobre cómo abordar la violencia doméstica en el trabajo e incluye materiales de comunicación y vídeos sobre el tema. La organización también imparte un seminario sobre violencia doméstica (Honduras, Asociación Hondureña de Maquiladores, s.f.).

Fuente: Compilación de la OIT.

► 3.6. Oferta de orientaciones y herramientas a nivel nacional

Habida cuenta de la diversa tipología de orientaciones y herramientas, en esta sección se examina más de cerca el uso de las diferentes formas de instrumentos a nivel nacional. El análisis se basa en un examen detallado de 20 países.

En el cuadro 3.1 se indica el número de orientaciones y herramientas identificadas en cada uno de esos 20 países. Se observan considerables diferencias en cuanto al número de orientaciones y herramientas disponibles a nivel nacional, que van desde 1 instrumento en Georgia, Kenya y Barbados hasta 46 instrumentos en el Canadá (cifra que ni siquiera tiene en cuenta las orientaciones y herramientas también disponibles en las provincias canadienses, como es el caso de los 27 instrumentos adicionales que ofrecen las autoridades públicas solo en Columbia Británica). Las diferencias son también notables entre regiones de la OIT y entre sistemas jurídicos, aunque no se aprecian patrones claros, ni siquiera en lo tocante al estado de ratificación de los convenios de la OIT relacionados con la SST (convenios núms. 155 y/o 187, o incluso 190). Sin embargo, parece vislumbrarse una tendencia en lo que respecta a los grupos de países por nivel de ingresos, en el sentido de que los países de ingresos altos, como el Canadá, Dinamarca, España, Irlanda y Nueva Zelanda, suelen tener una mayor oferta de orientaciones y herramientas sobre violencia y acoso que otros grupos por nivel de ingresos⁷³. Entretanto, de forma gradual van apareciendo orientaciones y herramientas que abordan específicamente la violencia y el acoso por razón de género, como se explica en el recuadro 3.3.

Al margen de esas diferencias, se observan también varios puntos en común. La gran mayoría de los países examinados utilizan una combinación de las seis categorías de orientaciones y herramientas. Lo más frecuente es recurrir a directrices que ofrecen

consejos prácticos y soluciones a la violencia y el acoso. En la mayoría de los países también existen servicios de consultoría e información, pero raras veces se adoptan instrumentos de normalización sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo (como se indica en la sección 3.4.2).

Otra similitud es la función destacada de las autoridades y organismos competentes en materia de SST como proveedores de orientaciones y herramientas en cada uno de los países examinados⁷⁴. En conjunto, las autoridades y organismos de SST publican o proporcionan el 66 por ciento de las orientaciones y herramientas de los países analizados. Otros proveedores de orientaciones y herramientas sobre violencia y acoso son las autoridades públicas competentes en materia de igualdad y lucha contra la discriminación (Canadá, Filipinas, Irlanda, Nueva Zelanda, Trinidad y Tabago), salud (Canadá, Irlanda, Trinidad y Tabago) y justicia (Argentina).

Disponer de un amplio conjunto de orientaciones y herramientas es ventajoso porque conforma un sistema de apoyo integral y personalizado para los empleadores y los trabajadores. Los países con un número relativamente elevado de orientaciones y herramientas tienden a utilizar instrumentos específicos para abordar determinados sectores, situaciones laborales y modalidades de empleo y/o tipos de violencia y acoso, proporcionando orientaciones adaptadas a las necesidades de cada grupo destinatario. Por lo general, las autoridades públicas de los países examinados proporcionan orientaciones y herramientas complementarias entre sí, ya sea adaptando los instrumentos a las especificidades de cada caso, como ya se ha explicado, u ofreciendo tipos complementarios de orientaciones y herramientas para el mismo tema (tales como directrices sobre evaluaciones de riesgos, acompañadas de formación en vídeo

73 Una posible explicación de esta tendencia es que las autoridades responsables de la SST en los países de ingresos altos suelen disponer de más recursos para elaborar orientaciones y herramientas.

74 Los organismos y autoridades de SST se clasifican como tales en función de los [perfiles de países en materia de seguridad y salud en el trabajo](#) elaborados por la OIT. Pueden ser organismos especializados en SST, servicios de inspección del trabajo, institutos nacionales de SST y/o ministerios competentes.

y formularios de evaluación de riesgos); de este modo, prestan asistencia y facilitan el proceso de aplicación de las intervenciones de una manera más integral.

Por otro lado, aunque el mero examen del número de orientaciones y herramientas en el cuadro 3.1 da una idea cabal del uso que se hace de esos instrumentos, los enfoques puramente cuantitativos presentan algunos inconvenientes. Conviene tener en cuenta que un número relativamente elevado de orientaciones y herramientas no siempre se traduce en un sistema integral de asistencia a empleadores y trabajadores. En primer lugar, existe el riesgo de que las orientaciones y herramientas carezcan de complementariedad en cuanto a su alcance y contenido. En El Salvador, por ejemplo, las orientaciones y herramientas se han centrado sobre todo en el sector público y en el acoso sexual y la violencia contra las mujeres, dejando al margen otros tipos de violencia y acoso y la situación en el sector privado. En segundo lugar, las distintas autoridades públicas pueden elaborar orientaciones y herramientas redundantes, suscitando confusión entre los empleadores y los trabajadores sobre qué orientaciones deben seguir. Por ejemplo, varios encuestados en una consulta pública sobre violencia y acoso en el trabajo en Nueva Zelanda indicaron que el reparto de competencias en esta materia entre el Ministerio de Empresa, Innovación y Empleo, la agencia de SST WorkSafe y la Human Rights Commission daba lugar a «una falta de rendición de cuentas y una orientación confusa para las empresas y los trabajadores» (FrankAdvice 2021, 5). A este respecto, es importante lograr una mayor coordinación entre las autoridades competentes en la elaboración de las orientaciones y herramientas, además de crear repositorios de información que ofrezcan un panorama general de las orientaciones y herramientas disponibles y que faciliten el acceso a las mismas.

Otra puntualización sobre el número de orientaciones y herramientas que figuran en el cuadro 3.1 es que no reflejan necesariamente todos los esfuerzos de las autoridades públicas, sobre todo en el ámbito de la formación. Por ejemplo, Bangladesh ha impartido un programa de formación que abarca temas como la violencia, el acoso, las prácticas laborales injustas y la

discriminación antisindical en el lugar de trabajo, entre otros. Solo entre julio de 2020 y junio de 2022, el Departamento de Trabajo formó a 19 939 trabajadores, directivos y funcionarios públicos (Bangladesh, DOL 2023).

Como se explica en la sección 3.5, las orientaciones y herramientas pueden contribuir de manera importante y polifacética a aplicar las disposiciones legislativas a las particularidades de la violencia y el acoso y/o a implantar de manera eficaz y eficiente los instrumentos de SST en el lugar de trabajo. Sin embargo, las autoridades públicas deben utilizar activamente esta función para aprovechar todo su potencial. Se evidencian lagunas en este sentido al examinar si las orientaciones y herramientas son suficientemente detalladas. Así, en el ámbito de la evaluación de riesgos (como se muestra en la sección 3.5.2) algunos instrumentos no despliegan toda su capacidad para complementar la legislación, ya sea porque no especifican bien cómo deben aplicarse las medidas⁷⁵, o porque no se combinan con herramientas prácticas como cuestionarios, formularios de evaluación de riesgos o herramientas electrónicas que ayudarían a reducir la complejidad y a ahorrar tiempo y recursos, sobre todo para las pequeñas y medianas empresas (EU-OSHA 2022).

Por último, como se explica con mayor detalle en el capítulo 4, una amplia cartera de orientaciones y herramientas a escala nacional no se traduce necesariamente en altas tasas de asimilación o en una aplicación efectiva, y no solo a causa de la naturaleza no vinculante de los instrumentos. Los empleadores deben dedicar tiempo y esfuerzo si desean sacar todo el provecho de esos materiales y hallar soluciones idóneas a sus problemas específicos de violencia y acoso. Sin embargo, la falta de recursos, la inestabilidad y fluctuación del personal y los procesos de trabajo paralelos, que exigen muchos recursos, suelen dificultar que las organizaciones busquen y apliquen los materiales adecuados a su situación (Jaspers *et al.* 2022). Por ello es tan importante que las organizaciones reciban no solo una asistencia más individualizada y adaptada, sino también una mayor sensibilización sobre los beneficios a largo plazo de las intervenciones pertinentes en materia de violencia y acoso.

⁷⁵ En el repertorio de recomendaciones prácticas sobre la prevención y la eliminación del acoso en el lugar de trabajo de Sudáfrica, por ejemplo, se indica que la obligación legal del empleador de prevenir todas las formas de acoso en el lugar de trabajo incluye la necesidad de evaluar los riesgos, pero no se especifica cómo debe realizarse esa evaluación (Sudáfrica, Ministerio de Empleo y Trabajo 2022).

► Recuadro 3.3. Orientaciones y herramientas específicas sobre violencia y acoso por razón de género

A continuación, se exponen algunos ejemplos de orientaciones y herramientas sobre la violencia y el acoso por razón de género.

- En enero de 2021 Safe Work, la entidad federal australiana encargada de la SST, publicó unas directrices nacionales sobre prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo (Safe Work Australia 2021b). En noviembre de 2022, WorkSafe Victoria, organismo pionero en la implantación de iniciativas de SST e igualdad de género, publicó una guía sobre violencia de género relacionada con el trabajo, incluido el acoso sexual (Australia, WorkSafe Victoria 2022).
- En noviembre de 2020, la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) elaboró unas útiles orientaciones sobre cómo abordar la violencia y el acoso contra las mujeres en el mundo del trabajo en el sector del transporte (ETF 2020).
- Uno de los instrumentos más útiles de orientación sobre cómo transformar un régimen regulatorio de la SST para abordar los riesgos de violencia y acoso por razón de género tal vez sea la estrategia publicada en octubre de 2023 por la entidad australiana Safe Work NSW (Nueva Gales del Sur). El objetivo de este plan cuatrienal es «la prevención de conductas discriminatorias por razón de género en todos los lugares de trabajo de Nueva Gales del Sur, atendiendo primordialmente al acoso sexual» (Australia, Safe Work NSW 2023). Se trata de un plan:
 - orientado a la prevención (destinado a ayudar a las personas que dirigen negocios y empresas a «adoptar enfoques orientados a la prevención para abordar los factores subyacentes del acoso sexual en el lugar de trabajo»);
 - colaborativo («las actividades de la estrategia se diseñarán en un proceso de consulta activa, participación y colaboración de los interesados, incluidos los trabajadores y sus representantes, según un enfoque centrado en las personas y en el trauma»);
 - basado en la cultura de la seguridad (creación de «una cultura de SST más sólida que incorpore enfoques sistemáticos para gestionar los riesgos de SST, reconociendo que el acoso sexual en el lugar de trabajo a menudo se entrecruza y combina con otros peligros psicosociales»), y
 - con un enfoque objetivo («Safe Work NSW adoptará [...] medidas de control de la aplicación basadas en el riesgo de daño, y tomará decisiones basadas en un sólido corpus de datos, investigaciones y evidencia empírica»).

En otros lugares, la prevención del acoso sexual y de otras formas de violencia y acoso por razón de género suele quedar subsumida en marcos de gestión de riesgos con un enfoque neutro en cuanto al género, aplicados a los riesgos psicosociales (en Europa y en la provincia canadiense de Quebec) o a la violencia y los comportamientos agresivos en general (en el derecho federal y las jurisdicciones provinciales de derecho consuetudinario del Canadá, y en los Estados Unidos).

En muchos casos, las orientaciones sobre políticas de presentación de quejas por acoso sexual elaboradas por instituciones de derechos humanos han monopolizado, lamentablemente, el espacio regulatorio del acoso sexual. El resultado es que, durante mucho tiempo, se ha descuidado la prevención primaria del acoso sexual y otras formas de violencia y acoso por razón de género. En este sentido, cobra importancia el Convenio núm. 190 para situar la evaluación de riesgos en primer plano.

Nota: Este recuadro se basa en un estudio encargado por la OIT y elaborado por R. Cox, con el título *Addressing Gender-Based Violence and Harassment in a WHS (Work Health and Safety) Framework* (OIT, de próxima publicación). En el estudio original se utiliza la expresión «salud y seguridad en el trabajo» (*work health and safety*); aquí, se ha adaptado el texto a la terminología del presente informe, utilizando en su lugar la expresión «seguridad y salud en el trabajo (SST)» (*occupational safety and health*).

► 3.7. Otros factores que contribuyen a la prevención de la violencia y el acoso mediante la SST

3.7.1. Orientaciones y herramientas de otros actores distintos de las autoridades públicas

Aun reconociendo su importancia y validez acreditada como documentos oficiales, las orientaciones y herramientas de las autoridades públicas no son la única fuente de orientación para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. De hecho, pueden estar integradas en un sistema nacional de asistencia más complejo que englobe a los interlocutores sociales⁷⁶, a las organizaciones de la sociedad civil y sin ánimo de lucro⁷⁷ y a otros actores privados⁷⁸ capaces de aportar legitimidad adicional, conocimientos especializados y otros recursos para crear y hacer cumplir nuevas normas que prevengan y aborden la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Leka y Jain 2022; véase más información en el capítulo 4).

En particular, los interlocutores sociales —en su condición de representantes de los empleadores y de los trabajadores y, por lo tanto, de proveedores de asistencia, educación y formación en beneficio de sus afiliados— pueden contribuir notablemente a apoyar la aplicación de leyes y políticas mediante instrumentos detallados y adaptados a las necesidades específicas de sus afiliados y/o sectores. Como se expone en el capítulo 4, los interlocutores sociales de algunos países han desempeñado una función especialmente activa a este respecto. En una encuesta realizada por la OIT a 90 sindicatos de la industria del entretenimiento,

►► Los interlocutores sociales pueden contribuir de manera esencial a la adaptación de la asistencia relacionada con la violencia y el acoso a las necesidades específicas de sus miembros o sectores.

el 47 por ciento respondieron que habían organizado campañas de sensibilización sobre violencia y acoso, el 45 por ciento habían establecido códigos de conducta⁷⁹, y el 38 por ciento habían creado servicios de atención telefónica y puntos de contacto para proporcionar asesoramiento sobre estas cuestiones (OIT 2020b).

Además, hay orientaciones y herramientas que trascienden del ámbito nacional. Aunque no se adapten a contextos nacionales específicos, pueden servir de importante punto de referencia y fuente de inspiración, sobre todo en ausencia de disposiciones legislativas y de orientaciones y herramientas a escala nacional⁸⁰. Los interlocutores sociales y diversas organizaciones intergubernamentales proporcionan orientaciones y herramientas a nivel internacional, principalmente en forma de directrices y manuales, pero también mediante modelos, muestras y actividades de formación (véase el anexo). Desde la adopción del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 en 2019, y tras la inclusión de un «entorno de

76 Por ejemplo, Türkiye: Tusiad (2016); India: EEPC (s.f.); Francia: FNSAC-CGT (2022); Canadá: UFCW (s.f.).

77 Por ejemplo, Safe Ireland (s.f.); Women Watch China (2010); España: MC Mutual (2014); Dinamarca: Vold som Udtryksform (2021).

78 Por ejemplo, Singapore Legal Advice (2022); Canada Life Assurance Company (s.f.); Sudáfrica: Legal Leaders (s.f.).

79 Aunque estos códigos de conducta no tienen la misma validez oficial que los publicados por los Gobiernos, su incumplimiento puede acarrear consecuencias, como la pérdida de la condición de afiliado; también pueden llegar a constituir un marco común de referencia e incorporarse como anexos a los contratos, por ejemplo, o difundirse ampliamente de otro modo en el sector. Por ejemplo, la afiliación a Live Performance Australia, organización sindical australiana de la industria del entretenimiento, está sujeta al cumplimiento del repertorio sectorial de recomendaciones prácticas para prevenir la discriminación, el acoso, el acoso sexual y la intimidación en el lugar de trabajo (Live Performance Australia 2018).

80 Por ejemplo, informantes expertos y reguladores de Australia, entrevistados por Potter *et al.* (2019b), declararon que se remitían a las políticas internacionales en el desempeño de sus funciones de asesoramiento a las organizaciones en la gestión de los peligros psicosociales.

trabajo seguro y saludable» como derecho fundamental en el trabajo desde 2022⁸¹, la OIT se encuentra en una posición estratégica para proporcionar orientaciones y herramientas, y así lo hace en diversos contextos. Además de publicar directrices y modelos a nivel mundial⁸², la OIT proporciona orientación específica para cada país en materia de violencia y acoso, principalmente a través de la cooperación al desarrollo, que abarca diversas formas de asistencia para reforzar las capacidades técnicas, organizativas e institucionales de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores⁸³. Asimismo, el sistema de control de la OIT puede considerarse una forma de orientación, al menos para los Gobiernos, al examinar periódicamente la aplicación de las normas y señalar los aspectos mejorables (véase también la sección 2.5)⁸⁴.

Se están elaborando otros instrumentos de ámbito regional. Un ejemplo es la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), que, además de elaborar varias directrices e infografías sobre el tema (por ejemplo, EU-OSHA 2002, 2003, 2014, s.f.), ha desarrollado una serie de herramientas de evaluación interactiva de riesgos en línea (OiRA), que tienen en cuenta los riesgos psicosociales —incluyendo la violencia y el acoso— y que se utilizan en miles de empresas de toda la Unión Europea (EU-OSHA 2021).

3.7.2. La función de las políticas nacionales de SST

Además de las orientaciones y herramientas, otro factor que puede influir en la eficacia de la prevención y eliminación de la violencia y el acoso es el grado en que este fenómeno «se aborde[] en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad

y la no discriminación, y la migración» (Convenio núm. 190, art. 11, a)). En lo que respecta a la SST, las políticas nacionales son instrumentos de gobernanza clave para promover los principios básicos que orienten la acción en materia de SST tanto a nivel nacional como en las empresas (Convenio núm. 187, art. 3, 3)) y, en última instancia, prevenir los accidentes y los daños para la salud relacionados con el trabajo «reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo» (Convenio núm. 155, art. 4, 2)).

Sin embargo, como se pone de manifiesto con un simple vistazo a los países analizados en profundidad, estas políticas (si existen) no funcionan principalmente como fuente de orientación sobre la prevención y eliminación de la violencia y el acoso, sino como medio de sensibilización general sobre la importancia del tema en la SST. Si bien la mayoría de esos países han formulado políticas nacionales de SST⁸⁵, solo Dinamarca, El Salvador, España e Irlanda subrayan la importancia de los riesgos psicosociales en sus políticas nacionales de SST, y solo Dinamarca y España hacen referencia explícita (aunque breve) a la violencia y el acoso⁸⁶. Así, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo establece como principio básico el de «contribuir a la integración de todos los colectivos luchando contra cualquier forma de discriminación, acoso y violencia en el ámbito laboral» (España, INSST 2023, 52).

3.7.3. Iniciativas de sensibilización

Los esfuerzos nacionales de sensibilización sobre la disponibilidad de orientaciones y herramientas y sobre el propio fenómeno son, sin duda, otro factor esencial que influye en la eficacia con que

81 Véase también la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, sección 2.

82 En el anexo se resume una selección de orientaciones y herramientas de la OIT, algunas de las cuales se crearon en colaboración con otras organizaciones internacionales, como la Organización Mundial de la Salud. Los trabajos en curso se centran también (entre otras cosas) en nuevas herramientas prácticas sobre temas tales como la evaluación de riesgos.

83 Estas diversas formas de asistencia van desde la realización de actividades de formación y el fortalecimiento de las capacidades institucionales hasta la elaboración de directrices. Por ejemplo, la OIT presta asistencia a los mandantes de [Bangladesh](#) y de [Jordania](#) impartiendo formación gratuita sobre violencia de género y (en el caso de Jordania) creando un mecanismo de seguimiento y de presentación de quejas. Por otra parte, la Oficina de País de la OIT para la [Argentina](#) ha elaborado una guía para trabajadoras domésticas que contiene recomendaciones sobre la violencia y el acoso.

84 El diálogo sobre prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo podría no limitarse al recientemente adoptado Convenio núm. 190, sino abarcar también normas como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), dos instrumentos que contienen disposiciones sobre violencia y acoso.

85 Argentina, Bangladesh, Dinamarca, El Salvador, España, Georgia, Irlanda, Kenya, Malasia, Nueva Zelanda, República Unida de Tanzania, Rwanda, Singapur, Sudáfrica.

86 En la [Estrategia 2020](#) de Dinamarca se considera prioritaria la promulgación de una orden ejecutiva sobre violencia y acoso.

se previene y aborda la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

En la UE, por ejemplo, se constató que la falta de sensibilización en las empresas representaba un obstáculo importante para establecer procedimientos en relación con la violencia y el acoso (EU-OSHA 2022). Por ello el Convenio núm. 190 exige a los Estados que garanticen que «se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización» (artículo 11, c). He aquí algunas de las iniciativas documentadas en el mundo:

- ▶ la creación de observatorios para informar al público sobre la prevalencia de la violencia y el acoso y elaborar orientaciones y herramientas⁸⁷;
- ▶ iniciativas de coordinación de los esfuerzos de creación de capacidad⁸⁸;
- ▶ iniciativas de recompensa pública⁸⁹;
- ▶ iniciativas de financiación⁹⁰, y
- ▶ campañas de sensibilización, comunicación y divulgación⁹¹.

No siempre resulta fácil diferenciar este tipo de iniciativas de las orientaciones y herramientas examinadas anteriormente. Las orientaciones y herramientas también suelen ser producto de iniciativas concertadas y colectivas. Asimismo, la sensibilización sobre el alcance y los efectos de la violencia y el acoso y sobre las medidas para atajar el problema es un objetivo central de las orientaciones y herramientas (véanse las secciones 3.3 y 3.5.2). No obstante, las iniciativas que incluyen campañas de sensibilización complementan las orientaciones y herramientas, en el sentido de que contribuyen a concienciar al público sobre la violencia y el acoso en general, y sobre la

disponibilidad de orientaciones y herramientas en particular, promoviendo la adopción de estas últimas.

En última instancia, los esfuerzos por abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo están condicionados por el contexto. El clima político y la ética empresarial del país son algunos de los factores macroambientales que influyen⁹². Por ejemplo, en todo el mundo se tiende a atribuir cada vez más a los empleadores la obligación de promover la salud de los trabajadores y de actuar con responsabilidad. El concepto de responsabilidad social corporativa podría estimular y fomentar una gestión eficaz de los riesgos psicosociales, entre ellos la violencia y el acoso, aunque no abundan las investigaciones al respecto (Jain 2018). Además, las normas sociales y culturales influyen en la percepción de lo que constituye violencia y acoso y en el grado de aceptación de tales conductas (CFI 2019; OIT 2022). Al mismo tiempo, movimientos sociales como #MeToo pueden sensibilizar a la opinión pública y fomentar las intervenciones en el lugar de trabajo sobre la violencia y el acoso (Houseman 2019).

87 Por ejemplo, España: [Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación](#); Argentina: [Observatorio de Violencia Laboral](#).

88 Por ejemplo, en Nepal se ha creado un Grupo de Acción del Convenio núm. 190, que coordina las actividades de creación de capacidades dirigidas a las organizaciones de empleadores y de trabajadores (OIT 2021b).

89 Por ejemplo, en Taiwán (Ley de Prevención del Acoso Sexual [Sexual Harassment Prevention Act] de 2009, art. 5), el Ecuador ([Sello Empresa Segura](#)) y Malta (Malta, NCPE 2017) se conceden certificaciones y premios a las organizaciones que promueven lugares de trabajo libres de violencia y acoso.

90 Por ejemplo, el fondo de prevención del acoso y la violencia en el lugar de trabajo (Workplace Harassment and Violence Prevention Fund) del Gobierno del Canadá invierte cada año 3,5 millones de dólares en proyectos que crearán lugares de trabajo más seguros para los empleados sujetos a la regulación federal; las organizaciones asociadas reciben financiación para desarrollar conjuntamente herramientas y recursos sectoriales que aborden estos problemas en el lugar de trabajo (Gobierno del Canadá 2020).

91 Por ejemplo, el Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo de Túnez realizó campañas de divulgación sobre los riesgos psicosociales (Túnez, ISST 2012). La campaña australiana Stop the Violence tenía como objetivo sensibilizar al público sobre los incidentes de violencia y agresiones contra el personal sanitario en hospitales y otros centros públicos de salud, instando a pacientes y visitantes a que tuvieran en cuenta el impacto de sus acciones en los demás. Se difundieron ampliamente carteles, vídeos y anuncios radiofónicos. En Dinamarca, la campaña «Hvor går grænsen?» (¿Dónde está el límite?) puso de relieve la importancia de la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo. Como parte de la campaña, se creó un sitio web en el que se publicaron materiales, vídeos, etc. sobre el tema (BFA Industri, s.f.).

92 En la India, por ejemplo, predomina la opinión de que las intervenciones de políticas en materia de gestión de riesgos psicosociales son costosas, y esta es una de las razones de la baja priorización de estos asuntos a nivel político (Jain 2018).

► 3.8. Conclusiones

En países de todo el mundo se han elaborado diversas orientaciones y herramientas a escala nacional para ayudar a los actores pertinentes —y, en particular, a los empleadores— a prevenir y abordar la violencia y el acoso en sus diversos ámbitos de responsabilidades. Se trata de repertorios de recomendaciones prácticas, directrices, normas nacionales, programas y materiales de formación, herramientas prácticas y servicios de información y consultoría.

Las orientaciones y herramientas pueden complementar los instrumentos jurídicos sobre violencia y acoso en diversos sentidos. Contribuyen a comunicar y aclarar el contenido de las disposiciones sobre violencia y acoso, reúnen instrumentos jurídicos prescriptivos e indicativos que, de otro modo, estarían dispersos, y sirven de punto de acceso único a todas las disposiciones legales sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. En particular, las directrices y los repertorios de recomendaciones prácticas especifican los deberes, responsabilidades y procesos previstos en la legislación, indicando los pasos concretos que se han de seguir y/o cómo hacerlo; de este modo, también tienen en cuenta las especificidades de las organizaciones implicadas, sus sectores, las circunstancias relacionadas con la actividad laboral y/o las diferentes formas de violencia y acoso. La mayoría de los países examinados también han elaborado herramientas prácticas para prestar asistencia a las partes interesadas y facilitar el proceso de aplicación de las disposiciones legales. Por último, en varios países se han utilizado directrices, normas y, sobre todo, repertorios de recomendaciones prácticas para complementar y ampliar el alcance y el ámbito de aplicación de instrumentos tácitos o implícitos en relación con la violencia y el acoso. Ayudan a aplicar la legislación a las particularidades de la violencia y el acoso y, por lo tanto, sirven de instrumentos sustitutorios o precursores de la legislación sobre violencia y acoso aún no formulada.

A fin de desplegar esta función polifacética, los países deben utilizar múltiples instrumentos y diversos tipos de orientaciones y herramientas. Por ejemplo, una comunicación eficaz de las disposiciones legislativas y de su traslación a la práctica debe hacerse a través de múltiples canales, como orientaciones en formatos accesibles

y herramientas prácticas, junto a otros cauces de comunicación presencial y servicios de asistencia individualizados, que lleguen a todos los empleadores, incluidas las empresas más pequeñas sin departamentos internos de recursos humanos (FrankAdvice 2021). A veces no se aprovecha todo el potencial de las orientaciones y herramientas para complementar la legislación al no especificar con detalle cómo se han de aplicar determinados instrumentos.

Por lo que respecta al contenido, los instrumentos de SST vertebran las orientaciones y herramientas sobre violencia y acoso. Once de los 20 países que han sido objeto de un examen pormenorizado promueven explícitamente sistemas de gestión de la SST en relación con la violencia y el acoso, y algunos elementos de dichos sistemas de gestión suelen constituir temas centrales en las orientaciones y herramientas de todo el mundo. Algunos ejemplos son las políticas de los lugares de trabajo y la evaluación de riesgos, en particular (orientaciones sobre) la formación e información dirigidas a los trabajadores y las medidas de control de riesgos en relación con la violencia y el acoso.

Además, se han elaborado varias orientaciones y herramientas con el objeto de abordar situaciones laborales específicas y sus correspondientes riesgos de violencia y acoso. Sin embargo, tal especificación no es una práctica común en todos los países, y brilla por su ausencia cuando se trata de violencia y el acoso en relación con las TIC y la violencia doméstica.

Se observan diferencias notables entre países en cuanto al número de orientaciones y herramientas disponibles a nivel nacional. Aunque no se perfilan patrones evidentes relacionados con las regiones de la OIT, los sistemas jurídicos o el estado de ratificación de los convenios de la OIT pertinentes para la SST (núms. 155 y/o 187, o incluso 190), parece vislumbrarse una tendencia en lo que respecta a los grupos de países por nivel de ingresos, en el sentido de que los países de ingresos altos, como el Canadá, Dinamarca, España, Irlanda y Nueva Zelanda, suelen tener una mayor oferta de orientaciones y herramientas sobre violencia y acoso que otros grupos por nivel de ingresos.

Disponer de un amplio conjunto de orientaciones y herramientas es ventajoso, no solo porque

conforma un sistema de apoyo integral y personalizado para los empleadores y los trabajadores, sino porque permite poner de relieve las buenas prácticas más adecuadas para diferentes contextos organizacionales (Iavicoli *et al.* 2014). Ello requiere coordinación y consulta entre las autoridades públicas encargadas de la elaboración de esas orientaciones y herramientas, a fin de evitar la duplicación de esfuerzos y de resultados, que han de ser complementarios entre sí en cuanto a su enfoque y contenido.

Por supuesto, las orientaciones y herramientas tienen sus limitaciones. Pueden carecer de la legitimidad y de los sólidos mecanismos de control de la aplicación asociados a los instrumentos legislativos y, por lo tanto, pueden dar lugar a una adopción selectiva, que —en caso de que las disposiciones legislativas sean implícitas o tácitas— podría contribuir a las desigualdades en materia de SST entre regiones, sectores y/u ocupaciones (Leka y Jain 2022; Malachowski, Kirsh y McEachen 2017). Además, todavía no se ha evaluado suficientemente la eficacia de los instrumentos indicativos (Leka *et al.* 2015). Es necesario seguir investigando los efectos de los distintos tipos de orientaciones y herramientas para prevenir y abordar la violencia y el acoso.

Sin embargo, si bien las orientaciones y herramientas no siempre se ponen en práctica ni se traducen en medidas preventivas eficaces, aun así, son instrumentos precursores esenciales. Esto reviste especial importancia en países que carecen de un

marco de control de la aplicación adecuado para trasladar eficazmente la legislación a la práctica y/o presentan limitaciones en cuanto al ámbito de aplicación de su legislación vigente (Jain 2018). Además, las orientaciones y herramientas son un importante facilitador e impulsor de un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso. Sirven para especificar disposiciones jurídicas (de carácter general) y adaptarlas a las necesidades y vulnerabilidades de diferentes individuos y grupos, sectores o circunstancias laborales. Al mismo tiempo, ayudan a concentrar e integrar las disposiciones de los distintos marcos jurídicos, de modo que contribuyen a adoptar un enfoque más coordinado de la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

No existe para ello un enfoque universal. La idoneidad de las orientaciones y herramientas depende del contexto organizacional y nacional en aspectos tales como el nivel de sensibilización pública sobre la naturaleza y el impacto de los riesgos psicosociales y la violencia y el acoso, las capacidades administrativas, las relaciones laborales y el ordenamiento jurídico. Así pues, la complejidad y polimorfía de la gestión de los riesgos psicosociales y de la violencia y el acoso exigen un enfoque contextualizado, de manera que las orientaciones y herramientas estén en armonía con los instrumentos regulatorios y con las condiciones imperantes (Iavicoli *et al.* 2014).

► Bibliografía

- Alemania, DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung). 2015. *Alles für den Kunden? Arbeitsbelastungen und Bedrohungen an Arbeitsplätzen mit Kundenkontakt*.
- Arabia Saudita, Autoridad de Salud Pública. 2022. <https://covid19.cdc.gov.sa/wp-content/uploads/2022/10/Guidelines-for-mental-health-in-work-environments-ar.pdf>.
- Argentina, Instituto Nacional de las Mujeres. 2018. *Guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones*. <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guiaprevencion-situacionesviolenciaenorganizaciones.pdf>.
- Argentina, MTEySS (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social). 2016. *Manual sobre violencia laboral para organizaciones sindicales*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/161229_brochure_210x205-oavl-sindicatos_0.pdf.
- . 2018. «Modelo de 'Protocolo para la prevención de la violencia laboral en organizaciones empresariales'». https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/oavl_modelo-protocolo-org-empresa_0.pdf.
- . s. f. «Violencia laboral». <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/violencialaboral>.
- Auclair, I., S. Brière, A. Pellerin, J. Dextras-Gauthier y A. Keyser-Verreault. 2021. *Report: Survey on Sexual Harassment and Violence in the Practice of Law*. Quebec: Université Laval.
- Australia, AHRC (Australian Human Rights Commission). 2014. *Ending Workplace Sexual Harassment: A Resource for Small, Medium and Large Employers*.
- Australia, Gobierno de Victoria. s.f. «Respect Code: Building and Construction Industry». <https://www.vic.gov.au/respect-code-building-and-construction-industry>.
- Australia, People at Work. s.f. «People at Work: A Free and Validated Australian Psychosocial Risk Assessment Survey». <https://www.peopleatwork.gov.au/>.
- Australia, Respect@Work. 2022. «Creating Safe, Inclusive and Respectful Workplaces». <https://www.respectatwork.gov.au/>.
- . s.f. «Education and Training». <https://www.respectatwork.gov.au/education-and-training>.
- Australia, Safe Work NSW. 2023. *Respect at Work Strategy: Preventing Sexual Harassment*.
- . s.f. «Free Advisory Visits and Workshops». <https://www.safework.nsw.gov.au/advice-and-resources/free-advisory-visits-and-workshops#:~:text=We%252>.
- Australia, WorkSafe Victoria. 2022. «Work-Related Gendered Violence Including Sexual Harassment: A Guide for Employers». <https://www.worksafe.vic.gov.au/work-related-gendered-violence-including-sexual-harassment>.
- Bangladesh, DOL (Departamento de Trabajo). 2023. «Informe del Gobierno de Bangladesh sobre los progresos realizados (hasta el 8 de septiembre de 2022) con respecto a la puntual aplicación de la hoja de ruta elaborada en respuesta a la decisión adoptada por el Consejo de Administración en su 344.ª reunión (marzo de 2022)». En: OIT, Consejo de Administración. 346.ª reunión, Ginebra, octubre-noviembre de 2022. GB.346/INS/11 (Rev. 2).
- Beck, D., y U. Lenhardt. 2019. «Consideration of Psychosocial Factors in Workplace Risk Assessments: Findings from a Company Survey in Germany». *International Archives of Occupational and Environmental Health* 92 (3): 435-451.
- Bélgica, Servicio Público Federal. s.f. «Psychosocial Risks at Work».
- BFA Industri. s.f. «Hvor går grænsen? – forebyg og håndter seksuel chikane».
- Botswana, Departamento de Trabajo y Seguridad Social. 2002. *National Industrial Relations Code of Good Practice*. <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/botswanacodeofgoodpracticeart5.pdf>.
- Brunsson, N., y B. Jacobsson. 2000. *A World of Standards*. Oxford: Oxford University Press.
- Canadá, CCOHS (Canadian Centre for Occupational Health and Safety). 2020. «Violence and Harassment in the Workplace: Working Late».
- . 2021a. «Violence and Harassment in the Workplace: Parking Lot Safety».
- . 2021b. «Violence and Harassment in the Workplace: Working Alone».

- . 2023. «Assembling the Pieces Toolkit» (curso en línea). https://www.ccohs.ca/products/courses/assembling_pieces/.
- . s.f. «Violence/Bullying: Courses/e-learning». https://www.ccohs.ca/topics/hazards/psychosocial/violence#ctgt_wb-auto-4.
- Canadá, CSPS (Canada School of Public Service). s.f. «Harassment and Violence Notice of Occurrence Resolution Process: Information for Managers».
- Canadá, Cultural Human Resources Council. 2019. *HR Management Toolkit: Workplace Harassment and Violence*.
- Canadá, MHCC (Mental Health Commission of Canada). 2015. *The National Standard for Psychological Health and Safety in the Workplace: Assembling the Pieces*.
- Canadá, MHCC, BNQ (Bureau de normalisation du Québec) y CSA Group. 2013. *Psychological Health and Safety in the Workplace*. CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013.
- Canada Life Assurance Company. s.f. «Workplace Strategies for Mental Health». <https://www.workplacestrategiesformentalhealth.com/>.
- Canadian Human Rights Commission. 2006. *Anti-Harassment Policies for the Workplace: An Employer's Guide*.
- CFI (Corporación Financiera Internacional). 2019. *Respectful Workplaces: Exploring the Costs of Bullying and Sexual Harassment to Businesses in Myanmar*.
- Chile, ACHS (Asociación Chilena de Seguridad). 2019. *Procedimiento para la investigación de hechos de acoso laboral*.
- Chile, SUSESO (Superintendencia de Seguridad Social). 2022. *Manual del método: cuestionario CEAL-SM/SUSESO*.
- CLC (Canadian Labour Congress), UWO (University of Western Ontario) y UT (University of Toronto). 2022. *Harassment and Violence in Canadian Workplaces: It's (Not) Part of the Job*.
- De Vries, H.J. 1999. *Standardization: A Business Approach to the Role of National Standardization Organizations*. Nueva York: Springer.
- Dinamarca, Inspección del Trabajo (Arbejdstilsynet). 2020. «Sådan tager du pulsen». <https://at.dk/arbejdsmiljoeoproblemer/psykisk-arbejdsmiljoe/kraenkende-handlinger/tag-pulsen/>.
- . s.f. a). *Drejebog for Forebyggelsespakke til Lærere: en skole uden vold og trusler*. <https://at.dk/media/nkkkw45i/skole-uden-vold-trusler.pdf>.
- . s.f. b) «Hotline om krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen».
- . s.f. c). «Kom godt i gang med jeres arbejdspladsvurdering (APV)». <https://apv.at.dk/>.
- . s.f. d). «Lav retningslinjer/en politik om krænkende handlinger». <https://at.dk/arbejdsmiljoe/psykisk-arbejdsmiljoe/kraenkende-handlinger/lav-retningslinjer-en-politik-om-kraenkende-handlinger/>.
- EEPC (Engineering Export Promotion Council). s.f. *Guidelines for Preventing Sexual Harassment at the Workplace*.
- El Salvador, OSN (Organismo Salvadoreño de Normalización). 2011. «Norma Técnica Salvadoreña – NTS 03.116.01:21».
- El Salvador, SAEPR (Secretaría para Asuntos Estratégicos de la Presidencia de la República). 2013. *Guía para la prevención, atención y erradicación del acoso sexual en el sector público*.
- Employment New Zealand. 2022. «Workplace Policy Builder».
- España, INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo). 1998. «NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo».
- . 2020. *Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas. Manual de usuario*.
- . 2022a. «AIP.29.1.22 - FPSICO. Factores psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.1 - Año 2022». <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/evaluacion-riesgos-psicosociales/que-es-fpsico-40>.
- . 2022b. *Factores de riesgo psicosocial del personal trabajador en los call center*.
- . 2023. *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2023-2027*.
- . s.f. «Violencia en el trabajo». <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/violencia-en-el-trabajo>.
- España, ITSS (Inspección de Trabajo y Seguridad Social). 2009. *Criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo*.
- Estados Unidos, ANSI (American National Standards Institute). 2011. *Workplace Violence Prevention and Intervention*. ASIS/SHRM WVP.1-2011.

- Estados Unidos, NIOSH s.f. «Workplace Violence Prevention for Nurses». CDC Course No. WB4525, NIOSH Pub. No. 2013-155.
- Estados Unidos, OSHA (Occupational Safety and Health Administration). 2016. *Guidelines for Preventing Workplace Violence for Healthcare and Social Service Workers*.
- ETF (Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte). 2020. *Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work*.
- Eurofound. 2022. «Adverse Social Behaviour at Work: Background Note». Working Paper WPEF22052.
- EU-OSHA (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo). 2002. «Factsheet 24: La violencia en el trabajo».
- . 2003. «Factsheet 47: Prevención de la violencia contra el personal del sector de la enseñanza».
- . 2014. «Guía electrónica para la gestión del estrés y los riesgos psicosociales».
- . 2017. *Key Trends and Drivers of Change in Information and Communication Technologies and Work Location*.
- . 2021. *Desarrollo de una evaluación dinámica de los riesgos y sus implicaciones para la salud y la seguridad en el trabajo*.
- . 2022. *Managing Psychosocial Risks in European Micro and Small Enterprises: Qualitative Evidence from the Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019)*.
- . s.f. «Third-Party Violence in the Workplace».
- Ferris, P.A., R. Deakin y S. Mathieson. 2021. «Workplace Bullying Policies: A Review of Best Practices and Research on Effectiveness». En *Dignity and Inclusion at Work*, editado por P. D'Cruz, E. Noronha, C. Caponecchia, J. Escartín, D. Salin y M.R. Tuckey, 209-230. *Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment*, vol. 3. Singapur: Springer.
- FNSAC-CGT (Fédération National des Syndicats du spectacle, du cinéma, de l'audiovisuel et de l'action Culturelle). 2022. *Kit de Prévention contre les Violences, le Harcèlement Sexuel et le Sexisme*.
- Francia, INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité). 2020. «Outil Faire le point RPS». <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil37>.
- FrankAdvice. 2021. *Bullying and Harassment at Work: Consultation Submissions Analysis*. Ministerio de Empresa, Innovación y Empleo de Nueva Zelanda.
- Gobierno de Australia Occidental. 2022. *Code of Practice: Violence and Aggression at Work*. Commission for Occupational Safety and Health.
- Gobierno del Canadá. 2020. «Funding WHVPF: The Workplace Harassment and Violence Prevention Fund – Call for Concepts – Step 1 – Closed».
- . 2021. «Requirements for Employers to Prevent Harassment and Violence in Federally Regulated Workplaces».
- Hodgins, M., S. MacCurtain y P. Mannix-McNamara. 2020. «Power and Inaction: Why Organizations Fail to Address Workplace Bullying». *International Journal of Workplace Health Management* 13 (3): 265-290.
- Hohnen, P., P. Hasle, A.H. Jespersen y C.U. Madsen. 2014. «Hard Work in Soft Regulation: A Discussion of the Social Mechanisms in OHS Management Standards and Possible Dilemmas in the Regulation of Psychosocial Work Environment». *Nordic Journal of Working Life Studies* 4 (3): 13-30.
- Honduras, Asociación Hondureña de Maquiladores. s.f. «Plataforma 'Conecta'». https://www.ahm-honduras.com/?page_id=7809.
- Gunningham, N., y L. Bluff. 2009. «What Determines Efficacy? The Roles of Codes and Guidance Materials in Occupational Safety and Health Regulation». *Policy and Practice in Health and Safety* 7 (2): 3-29.
- Hong Kong (China), EOC (Equal Opportunities Commission). 2021. *Preventing Sexual Harassment in the Workplace: Formulating Corporate Policy on Anti-Sexual Harassment*.
- Houseman, C. 2019. «A #MeToo Moment: Third Circuit Gives Hope to Victims of Workplace Sexual Harassment». *Temple Law Review* 92 (1): 265-298.
- Iavicoli, S., S. Leka, A. Jain, B. Persechino, B. Rondinone, M. Ronchetti y A. Valenti. 2014. «Hard and Soft Law Approaches to Addressing Psychosocial Risks in Europe: Lessons Learned in the Development of the Italian Approach». *Journal of Risk Research* 17 (7): 855-869.
- India, MWCD (Ministerio de Desarrollo de las Mujeres y los Niños). 2015. *Handbook on Sexual Harassment of Women at*

Workplace.

- India, VGNLI (V.V. Giri National Labour Institute). 2017. *Training Module on Prevention of Sexual Harassment of Women at Workplace*.
- Irlanda, HSA (Health and Safety Authority). 2011. *Guidance on Lone Working in the Healthcare Sector*.
- . 2014. «Managing the Risk of Work-Related Violence and Aggression in Healthcare: Information Sheet».
- Irlanda, HSA, SCA (State Claims Agency) y CISM (Critical Incident Stress Management Network Ireland). s.f. «Work PositiveCI» (proceso de gestión de riesgos psicosociales). <https://www.workpositive.ie/#:~:text=Work%20PositiveCI%20helps%20employers,as%20physical%20health%20and%20safety>.
- Irlanda, HSA y WRC (Workplace Relations Commission). 2021. *Code of Practice for Employers and Employees on the Prevention and Resolution of Bullying at Work*.
- Irlanda, IHREC (Irish Human Rights and Equality Commission). 2022. *Code of Practice on Sexual Harassment and Harassment at Work*.
- ISO (Organización Internacional de Normalización). 2021. «Gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Seguridad y salud psicológicas en el trabajo — Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales».
- Jain, A. 2018. «Workplace Bullying in India: The Current Policy Context, Implications and Future Directions». En *Indian Perspectives on Workplace Bullying*, editado por P. D'Cruz, E. Noronha, A. Mendonca y N. Mishra, 237-263. Singapur: Springer.
- Jain, A., J. Hassard, S. Leka, C. Di Tecco y S. Iavicoli. 2021. «The Role of Occupational Health Services in Psychosocial Risk Management and the Promotion of Mental Health and Well-Being at Work». *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18 (7): 3632.
- Jain, A., y L. Torres. 2021. «Workplace Bullying in Asia: An Examination of the Policy Context in the Region». En *Asian Perspectives on Workplace Bullying and Harassment*, editado por P. D'Cruz, E. Noronha y A. Mendonca, 305-331. Singapur: Springer.
- Japón, Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar. 2019. *Power Harassment Countermeasures: Introductory Manual*. Cuarta edición. <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/jinji/download/>.
- . 2022. «Customer Harassment Countermeasures Training Session». <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/events>.
- . s.f. アンケート例. https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/doc/pawahara_enquete.pdf.
- Jaspers, S.Ø., D.R. Andersen, I.L. Karlsen, A.H.M. Pedersen, L.P.S. Andersen, P.M. Conway, B. Aust y J. Dyreborg. 2022. «Contextualizing Violence Prevention: How Contextual Aspects Influence the Implementation of a Violence Prevention Initiative in Prisons and Psychiatry». *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology* 7 (1): 1-16.
- Jordania, Ministerio de Trabajo. 2019a. https://mol.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/AR/EB_HomePage/ايففنلدا_ليلدل_يشارال_للدل_1.تيئاازل_ةخسزلالمعل_ئييب_يففنلدا.pdf.
- . 2019b. https://mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/%D9%86%D9%85%D9%88%D8%B0%D8%AC_%D8%B3%D9%8A%D8%A7%D8%B3%D8%A9_%D9%84%D9%84%D8%AD%D9%85%D8%A7%D9%8A%D8%A9_%D9%85%D9%86_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%86%D9%81_%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AD%D8%B1%D8%B4_%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%85%D9%8A%D9%8A%D8%B2_%D9%81%D9%8A_%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%85_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84_%282%29.docx.
- Kenya, Ministerio de Salud. 2014. *Occupational Safety and Health Policy Guidelines for the Health Sector in Kenya*.
- Legal Leaders. s.f. «Harassment in the Workplace». <https://legal-leaders.co.za/services/labour-law/harassment/>.
- Leka, S., y A. Jain. 2022. «Managing Health, Safety, and Well-Being at Work within Changing Legal and Policy Frameworks». En *Handbook on Management and Employment Practices*, editado por P. Brough, E. Gardiner y K. Daniels, 809-825. Cham: Springer International Publishing.
- Leka, S., A. Jain, S. Iavicoli y C. Di Tecco. 2015. «An Evaluation of the Policy Context on Psychosocial Risks and Mental Health in the Workplace in the European Union: Achievements, Challenges, and the Future». *BioMed Research International* 213089.
- Leka, S., M. Vartia, J. Hassard, K. Pahkin, S. Sutela, T. Cox y K. Lindstrom. 2008. «Best Practice Interventions for the Prevention and Management of Work-Related Stress and Workplace Violence and Bullying». En *European Framework for Psychosocial Risk Management (PRIMA-EF)*, editado por S. Leka, T. Cox y G.I.J.M. Zwetsloot, 136-173. Nottingham: University of Nottingham Publications.

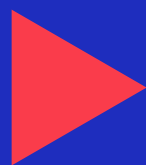
- Lippel, K. 2016. «Addressing Occupational Violence: An Overview of Conceptual and Policy Considerations Viewed through a Gender Lens». Working Paper No. 5/2016. OIT.
- Live Performance Australia. 2018. *Code of Practice to Prevent Workplace Discrimination, Harassment, Sexual Harassment and Bullying*.
- Malachowski, C., B. Kirsh y E. McEachen. 2017. «The Sociopolitical Context of Canada's National Standard for Psychological Health and Safety in the Workplace: Navigating Policy Implementation». *Healthcare Policy* 12 (4): 10-17.
- Malasia, Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2001. «Garis panduan bagi pencegahan tekanan dan keganasan di tempat kerja». <https://www.dosh.gov.my/index.php/factory-machinery/perundangan-1/garis-panduan/kesihatan-pekerjaan/>.
- . s.f. *Safe Work Practices: Guideline for Media Professionals*.
- Malasia, Ministerio de Recursos Humanos. 2002. *Code of Practice on the Prevention and Eradication of Sexual Harassment in the Workplace*.
- Malta, NCPE (Comisión Nacional para el Fomento de la Igualdad). 2005. *Sexual Harassment: A Code of Practice*.
- . 2017. «The Equality Mark Certification».
- MC Mutual. 2014. *Guía de implantación del plan de prevención de la violencia laboral y gestión de conflictos con personas ajenas a la organización*. https://issuu.com/mcmutual/docs/16guia_violencia.
- México, STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social). 2018. «NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018: Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención».
- . 2020. *Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo*.
- Nueva Zelanda, netsafe. 2018. «Workplace Bullying».
- NYCCHR (New York City Commission on Human Rights). 2021. «Sexual Harassment Prevention Training».
- OIT. 2018. *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*. ILC.107/N/1.
- . 2020a. «La violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo».
- . 2020b. «Nota informativa sobre el acoso sexual en la industria del entretenimiento».
- . 2021a. *Efectos de la pandemia de COVID-19 en la transformación de las empresas: Una revisión bibliográfica*.
- . 2021b. *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206*.
- . 2022. *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*.
- ONU Mujeres. 2020. «The COVID-19 Shadow Pandemic: Domestic Violence in the World of Work – A Call to Action for the Private Sector».
- Osalan (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales) y Emakunde (Instituto Vasco de la Mujer). 2022. «Violencia y acoso en el trabajo desde la perspectiva de género». https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/formacion_trabajo/eu_def/adjuntos/2022.05.04.egitaraua.pdf.
- Países Bajos, Inspección del Trabajo (Nederlands Arbeidsinspectie). s.f. «Zelfinspectie.nl: Werkdruk en ongewenst gedrag». <https://www.zelfinspectie.nl/zelfinspecties/werkdruk-en-ongewenst-gedrag>.
- Países Bajos, Steunpunt RI&E. 2022. «Alles wat je moet weten rondom RI&E». <https://www.rie.nl/>.
- Parrillo, N.R. 2017. *Federal Agency Guidance: An institutional Perspective*. Administrative Conference of the United States.
- Pate, J., y P. Beaumont. 2010. «Bullying and Harassment: A Case of Success?». *Employee Relations* 32: 171-183.
- Perú, MTPE (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo). s.f. «TrabajaSinAcoso: Test de identificación». <https://trabajasinacoso.trabajo.gob.pe/tesths/inicio>.
- Philippine Commission on Women. 2021. «Republic Act No. 11313: Safe Spaces Act (Bawal Bastos Law)». <https://pcw.gov.ph/faq-republic-act-no-11313/>.
- Portugal, ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho). 2022. «Listas de Verificação». https://portal.act.gov.pt/Pages/Listas_verificacao.aspx.
- Potter, R., V. O'Keeffe, S. Leka, M. Webber y M. Dollard. 2019a. «Analytical Review of the Australian Policy Context for

- Work-Related Psychological Health and Psychosocial Risks». *Safety Science* 111: 37-48.
- Potter, R., V. O'Keeffe, S. Leka y M. Dollard. 2019b. «Australian Work Health and Safety Policy for the Regulation of Psychosocial Risks: Perspectives from Key Informants». *Policy and Practice in Health and Safety* 17 (2): 112-132.
- PSJ (Professional Safety Journal). 2021. «Psychosocial Safety and Health: Q&A with Ken Clayman». *Professional Safety* 66 (5): 46-47.
- Reese, L.A., y K.E. Lindenberg. 2003. «The Importance of Training on Sexual Harassment Policy Outcomes». *Review of Public Personnel Administration* 23 (3): 175-191.
- Reino Unido, HSE (Health and Safety Executive). s.f. «Managing Work-Related Violence in Licensed and Retail Premises». <https://www.hse.gov.uk/pubns/indg423.pdf>.
- Reino Unido, NHS (National Health Service). 2020. *Violence Prevention and Reduction Standard*.
- . 2022. *NHS Violence Prevention and Reduction Standard: Guidance Notes*.
- República Dominicana, INDOCAL (Instituto Dominicano para la Calidad). 2016. «NORDOM 775 – Sistema de Gestión para la Igualdad de Género – Requisitos». <https://indocalnormas.gob.do/catalogo/ver/nordom-775-sistema-de-gesti-n-para-la-igualdad-de-g-nero-requisitos>.
- Safe Ireland. s.f. «What Can I Do as an Employer?».
- Safe Work Australia. 2021a. «Online Abuse in the Workplace: Information for Employers». https://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/default/files/2021-05/Workplace_online_abuse_employers.pdf.
- . 2021b. «Preventing Workplace Sexual Harassment». <https://www.safeworkaustralia.gov.au/doc/preventing-workplace-sexual-harassment-guide>.
- . 2021c. *Preventing Workplace Violence and Aggression: National Guidance Material*.
- . 2022. *Managing Psychosocial Hazards at Work: Code of Practice*.
- Salin, D., y H. Hoel. 2020. «Organizational Risk Factors of Workplace Bullying». En *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, editado por S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C.L. Cooper, 305-329. Nueva York: CRC Press.
- Singapore Legal Advice. 2022. *Guide to Singapore's Protection from Harassment Act (POHA)*.
- Singapur, TAFEP (Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices). 2022. «Managing Harassment in the Workplace».
- Singapur, WSHC (Workplace Safety and Health Council). 2017. *Workplace Safety and Health Guidelines Event Management*.
- . 2021. *Code of Practice on Workplace Safety and Health (WSH) Risk Management*. Tercera revisión, 2021.
- Somani, R., C. Muntaner, E. Hillan, A.J. Velonis y P. Smith. 2021. «A Systematic Review: Effectiveness of Interventions to De-escalate Workplace Violence against Nurses in Healthcare Settings». *Safety and Health at Work* 12 (3): 289-295.
- Sudáfrica, Departamento de Educación Básica. 2008. *Guidelines for the Prevention and Management of Sexual Violence and Harassment in Public Schools*.
- Sudáfrica, Departamento de Empleo y Trabajo. 2022. *Code of Good Practice on the Prevention and Elimination of Harassment in the Workplace*.
- . s.f. «Workplace Bullying and Emotional Abuse: The Toxic Effects on Occupational Health».
- Suiza, SKG (Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten). 2020. «Präventions-Kit für einen belastungsfreien Arbeitsplatz».
- Tailandia, Ministerio de Trabajo. 2020. «Thai Labour Standard». TLS 8001-2020.
- Testard-Vaillant, P. 2018. «Confronting Bullying and Harassment at Work». CNRS News, 14 de junio de 2018.
- Thomson Reuters. 2022. «TRFilter». Thomson Reuters Foundation. https://www.trfilter.org/?utm_source=pressrelease&utm_medium=cision&utm_campaign=trfilter_launch.
- Trinidad y Tabago, EOC (Equal Opportunity Commission of Trinidad and Tobago). 2018. *Guidelines on Sexual Harassment in the Workplace*. Edición revisada, mayo de 2018.
- Trinidad y Tabago, Ministerio de Trabajo. 2019. *A National Workplace Policy on Sexual Harassment in Trinidad and Tobago*.

- . 2021. «The Conciliation Advisory and Advocacy Division: The Structure and Operations». https://www.labour.gov.tt/images/Updated_CAAD_Profile_Report_2021.pdf.
- Túnez, ISST (Institut de Santé et de Sécurité au Travail). 2012. «Stratégie Nationale de Gestion des Risques Psycho-sociaux 'RPS' en Tunisie (2013-2017)».
- Tüsiad. 2016. *Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle İlgili İşyeri Politikaları Geliştirme ve Uygulama Rehberi*.
- UFCW (United Food and Commercial Workers). s.f. «Sexual Assault and Harassment». https://www.ufcw.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=2243&Itemid=329&lang=en.
- UNISON. 2013. «Cyber Bullying: An Issue for Children and Young People».
- Velázquez, M., y A. Jain. 2021. «The Role of Work Environment Authorities in the Dynamics of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment». En *Pathways of Job-Related Negative Behaviour*, editado por P. D'Cruz, E. Noronha, E. Baillien, B. Catley, K. Harlos, A. Høgh y E. Gemzøe Mikkelsen, 525-553. Singapur: Springer.
- Viet Nam, MOLISA (Ministerio de Trabajo, Invalidez y Asuntos Sociales), VCCI (Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam) y VGCL (Confederación General del Trabajo de Viet Nam). 2015. *Code of Conduct on Sexual Harassment in the Workplace*.
- Vold som Udtryksform. 2021. «Handleplan for det Voldsforebyggende Arbejde».
- . 2022. «Digital Chikane».
- . s.f. «Metoder og Redskaber».
- Women Watch China. 2010. *Guide on Prevention of Sexual Harassment in the Workplace*. OIT.
- WorkSafe New Zealand. 2016. «Violence at Work: Customer Service Areas». <https://www.worksafe.govt.nz/topic-and-industry/work-related-health/violence-at-work/violence-at-work-customer-service-areas/>.
- . 2017a. *Preventing and Responding to Bullying at Work: Advice for Small Businesses*. <https://www.worksafe.govt.nz/dmsdocument/788-preventing-and-responding-to-bullying-at-work-advice-for-small-businesses>.
- . 2017b. *Preventing and Responding to Bullying at Work: Good Practice Guidelines*. <https://www.worksafe.govt.nz/dmsdocument/782-preventing-and-responding-to-bullying-at-work>.
- . 2017c. *Workplace Features Assessment Tool*. <https://www.worksafe.govt.nz/dmsdocument/1966-bullying-%20workplace-assessment-form>.
- . 2018. *Preventing and Responding to Sexual Harassment at Work: Advice for Businesses*. <https://www.worksafe.govt.nz/dmsdocument/4158-preventing-and-responding-to-sexual-harassment-at-work-advice-for-businesses>.
- . 2020. *Violence in the Health and Disability Sector: Guidance for PCBUs [Persons Conducting a Business or Undertaking]*.
- WorkSafeBC. 2023. *Prevention Manual*. <https://www.worksafebc.com/en/resources/law-policy/prevention-manual/prevention-manual?lang=en>.
- Zapf, D., y M. Vartia. 2020. «Prevention and Treatment of Workplace Bullying: An Overview». En *Bullying and Harassment in the Workplace: Theory, Research and Practice*, editado por S.V. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C.L. Cooper, 457-495. Nueva York: CRC Press.







4

**Respuestas de los países
para abordar la violencia y
el acoso en el trabajo**

Datos

Los datos son fundamentales para mejorar las respuestas jurídicas y de políticas a través de la SST.

► Ideas fundamentales

- Los siete estudios por países no solo son importantes para comprender el funcionamiento de las leyes, políticas y medidas de aplicación con un enfoque más integrado, sino que también permiten conocer mejor las distintas estrategias dirigidas a promover los marcos de seguridad y salud en el trabajo (SST) en relación con la violencia y el acoso, así como las dificultades con que tropiezan.
- Los países examinados difieren considerablemente en cuanto a sus enfoques de prevención y eliminación de la violencia y el acoso a través de la SST. El Salvador y Dinamarca incluyen explícitamente la violencia y el acoso en su legislación sobre SST, y este último país proporciona un sólido marco jurídico específicamente concebido para abordar la violencia y el acoso; en el caso de España, la legislación sobre SST se refiere implícitamente a la violencia y el acoso, y en Georgia, Barbados, Bangladesh y Túnez la legislación es tácita respecto de estas cuestiones.
- Estos enfoques indican que la integración de los riesgos de violencia y acoso y/o psicosociales en los marcos jurídicos de SST, como en el caso de Dinamarca y El Salvador, estimula un análisis y una gestión más sistemáticos de un mayor conjunto de riesgos organizacionales, sociales y ambientales relacionados con la violencia y el acoso, en comparación con otras legislaciones. De hecho, las disposiciones relacionadas con la violencia y el acoso en los países estudiados, que están integradas en legislaciones distintas de la de SST, como la legislación antidiscriminatoria o de igualdad y la legislación laboral o de empleo, tienden a ser detalladas en cuanto a las vías de recurso y reparación, pero no por lo que respecta a la prevención en el ámbito de la empresa.
- Los distintos enfoques también ponen de relieve la necesidad de elaborar orientaciones y herramientas para que la legislación implícita funcione eficazmente. No obstante, dado el carácter no vinculante de las orientaciones y herramientas, sigue siendo esencial contar con una base jurídica que integre las cuestiones de violencia y acoso en un marco de SST, a fin de garantizar la clarificación, la implantación a escala nacional y la aplicación uniforme.
- Incluso o especialmente en ausencia de una legislación explícita, la elaboración de orientaciones y herramientas para prevenir y abordar la violencia y el acoso a través de la SST incumbe —sobre todo en el caso de Bangladesh, Dinamarca y España— a diversos actores, desde las autoridades públicas y los interlocutores sociales hasta la sociedad civil y los actores privados.
- Los datos nacionales sobre violencia y acoso recogidos a través de encuestas nacionales y de fuentes administrativas ayudan a observar y mejorar las respuestas jurídicas y de políticas a través de la SST. Sin embargo, los sistemas nacionales de recopilación de datos suelen presentar deficiencias, ya sea por falta de un enfoque integral o porque no desglosan suficientemente y/o no recopilan con regularidad los datos sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.
- Debido a la complejidad del fenómeno y de sus causas, así como a su carácter dinámico, la violencia y el acoso requieren un seguimiento y una evaluación continuos, una constante mejora y adaptación a las nuevas circunstancias y a las necesidades específicas de la empresa.

► 4.1. Introducción

Como se pone de manifiesto en los capítulos 2 y 3, la forma de abordar la violencia y el acoso a través de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) varía mucho de un país a otro. No solo difieren las legislaciones sobre SST de los distintos países en cuanto a su ámbito de aplicación y nivel de detalle respecto de la violencia y el acoso relacionados con el trabajo, sino que también las orientaciones y herramientas adoptan diversas formas. Este capítulo se detiene en la legislación sobre SST, las políticas nacionales y las orientaciones y herramientas de siete países: Bangladesh, Barbados, Dinamarca, El Salvador, España, Georgia y Túnez. Esta selección de países obedece a una representación equilibrada desde el punto de vista geográfico y con respecto a la diversidad de sus características. El término «diversidad», en este contexto, se refiere a las regiones, los niveles de desarrollo económico, las tradiciones jurídicas y los niveles de compromiso con la promoción del Convenio núm. 190 de la OIT (expresado por la ratificación, o no, de ese instrumento por un país).

El examen pormenorizado de una muestra tan heterogénea responde a la necesidad no solo

de comprender el funcionamiento de las leyes, las políticas y las medidas de aplicación de una forma más integrada, sino también de ampliar los conocimientos acerca de las distintas formas y contextos en que se han promovido los marcos de SST en relación con la violencia y el acoso, y de las dificultades inherentes a ese proceso. En este sentido, la perspectiva más global e integrada de este capítulo complementa las conclusiones de la investigación documental global descrita en los capítulos 2 y 3.

En el presente capítulo se presenta una imagen matizada de las prácticas específicas de cada país y (en su caso) de los problemas que plantea la aplicación del marco de SST para prevenir y abordar la violencia y el acoso. La descripción se complementa (cuando procede) con un análisis de las instituciones implicadas, como los servicios de inspección del trabajo (véase el recuadro 4.1). También se analizan otros instrumentos jurídicos, ajenos a la legislación sobre SST, que contienen disposiciones complementarias sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

► Recuadro 4.1. Tipología y alcance de los servicios de inspección del trabajo

En general, los servicios de inspección del trabajo son indispensables para garantizar la aplicación efectiva y el cumplimiento de la legislación sobre SST mediante el control de la observancia, el asesoramiento, la inspección, la investigación de accidentes y la notificación de los problemas detectados. Estas funciones pueden regirse por la legislación laboral (como en Bangladesh, Georgia y Túnez), por una ley específica de inspección del trabajo (como en España) y/o por la legislación sobre SST (como en Barbados, Dinamarca y El Salvador). Aunque las funciones de la mayoría de los servicios de inspección del trabajo se refieren a cualquier rama de la legislación laboral, algunos se centran más, o incluso exclusivamente, en la SST. Por ejemplo, el objetivo de la Inspección del Trabajo de Dinamarca es contribuir a crear unas condiciones de trabajo seguras y saludables en los lugares de trabajo daneses, y para ello realiza inspecciones en las empresas (véase más información sobre esta institución danesa en la sección 4.4). En relación con la violencia y el acoso, se han adoptado diversas medidas con el fin de dotar a la inspección del trabajo de los medios necesarios para abordar el fenómeno. Por ejemplo, Georgia ha creado una Unidad de Supervisión de la Discriminación, el Acoso Sexual y la Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo para coordinar las acciones pertinentes, mientras que El Salvador y sobre todo España han publicado directrices y herramientas que ayudan a los inspectores a abordar la violencia y el acoso.

Los estudios por países también tratarán de analizar la disponibilidad y pertinencia de los sistemas de recopilación de datos¹ y del sistema de asistencia más amplio a nivel nacional, que engloba orientaciones y herramientas de diversos actores. En este contexto se analizará la función de los interlocutores sociales, atendiendo en particular a la formulación de convenios colectivos pertinentes en esta materia, cuando proceda.

Los estudios por países en que se basa este capítulo fueron realizados por expertos nacionales², que llevaron a cabo una investigación documental de la legislación nacional y de las orientaciones y herramientas sobre violencia y acoso

relacionados con el trabajo en cada país. En el caso de Bangladesh, Barbados, El Salvador y Georgia, la investigación documental se complementó con entrevistas a informantes clave (funcionarios gubernamentales o interlocutores sociales) de los países en cuestión, con el fin de obtener datos e información inaccesibles por otras vías y, de este modo, complementar y corroborar las conclusiones de la investigación documental. Basándose en el contexto, los expertos nacionales también elaboraron recomendaciones específicas para cada país, que se recogen en la formulación de recomendaciones generales, orientadas a las políticas, del capítulo 5.

► 4.2. Bangladesh³

Bangladesh es un país de derecho consuetudinario en el que las resoluciones jurídicas tienen rango de ley, son una de las principales fuentes del derecho y, por consiguiente, desempeñan una función regulatoria destacada⁴. Esta condición se aplica también a la SST y a la violencia y el acoso. La Sala Superior del Tribunal Supremo de Bangladesh dictó en 2009 una serie de instrucciones sobre acoso sexual para todos los lugares de trabajo de los sectores público y privado. Algunas de sus disposiciones se incluyeron en la legislación de 2022. Por otro lado, tras el catastrófico derrumbe del Rana Plaza, un edificio comercial situado en el distrito de Dhaka, en 2013, se han realizado importantes esfuerzos nacionales e internacionales para mejorar la SST, especialmente en el sector de la confección, que representa el 20 por ciento del producto interior bruto (PIB) de Bangladesh. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos recientes y de los considerables avances en materia de SST, la legislación de Bangladesh sobre violencia y acoso presenta varias

limitaciones para abordar en fenómeno (como se explica más adelante) y para hacer frente al problema de la economía informal, que emplea al 95 por ciento de la población ocupada (OIT 2023).

4.2.1. Contribución de la legislación sobre SST a la lucha contra la violencia y el acoso relacionados con el trabajo

En Bangladesh la SST se rige principalmente por la legislación laboral, cuyo principal instrumento es la Ley del Trabajo de Bangladesh (BLA), supervisada por el Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos⁵. Además, los pormenores de la SST se detallan en instrumentos específicos para determinados peligros o sectores, como la Ley de Prevención y Extinción de Incendios (2003) y las Normas de Desguace y Reciclaje de Buques (2011).

1 Dada la incomparabilidad de los datos entre países (por los motivos explicados en el capítulo 1), en las secciones relativas a los sistemas de recopilación de datos no se estudiará la prevalencia de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

2 Los expertos nacionales son académicos de prestigio que trabajan en sus respectivos países en los ámbitos de la SST y/o la violencia y el acoso relacionados con el trabajo; fueron seleccionados en consulta con especialistas de la OIT en la materia o a través de procesos de licitación.

3 Esta sección se basa en un estudio sobre Bangladesh encargado por la OIT y elaborado por Taslima Yasmin, profesora asociada de la Universidad de Dhaka. En el estudio se examinan las leyes, políticas, orientaciones y herramientas de Bangladesh sobre violencia y acoso, atendiendo en particular al marco de la SST.

4 En cambio, en los sistemas de derecho civil los códigos y demás instrumentos legislativos están concebidos para prever todas las eventualidades, y los jueces tienen un margen de actuación menor al aplicar la ley al asunto de que se trate.

5 Ley del Trabajo de Bangladesh de 2006 [Ley núm. XLII de 2006].

El Gobierno de Bangladesh adoptó asimismo el Reglamento del Trabajo de Bangladesh de 2015, para proporcionar información más precisa sobre la forma de aplicar las disposiciones de la BLA, incluidas las referidas a la SST. En caso de conflicto de interpretación, la BLA prevalece sobre el Reglamento. La BLA se aplica a todos los trabajadores con empleo formal, incluidos los aprendices⁶.

Los artículos 51-88 de la BLA establecen las principales disposiciones para la gestión de la SST y las responsabilidades que incumben a empleadores, trabajadores e inspectores del trabajo⁷. Sin embargo, las disposiciones se centran en los peligros relacionados con la seguridad y la salud físicas, como los derivados de la limpieza, la maquinaria o las sustancias inflamables, sin hacer referencia expresa a los riesgos psicosociales ni a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Las únicas disposiciones de la BLA que se remiten implícitamente a la violencia y el acoso contra las mujeres son el artículo 109, que impide obligar a una mujer a trabajar de noche sin su consentimiento, y el artículo 332, que estipula que, «cuando una mujer esté empleada en cualquier trabajo de cualquier establecimiento, sea cual sea su rango o condición, ninguna persona de ese establecimiento se comportará con ella [de una manera] que pueda parecer indecente o descortés o que atente contra el pudor o el honor de esa mujer». Por lo demás, de la BLA no dimana la obligación de prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, y el Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos no está facultado para adoptar medidas directas contra una infracción del artículo 332⁸.

En 2009, la Sala Superior del Tribunal Supremo de Bangladesh dictó una serie de instrucciones sobre acoso sexual para todos los lugares de trabajo e instituciones educativas de los sectores

El Tribunal Supremo de Bangladesh ha contribuido activamente a la prevención del acoso sexual al influir en los cambios de la legislación laboral.

público y privado. En virtud de esas instrucciones, se exige a todas las organizaciones que constituyan comisiones encargadas de recibir quejas relacionadas con el acoso sexual, de llevar a cabo investigaciones y de formular recomendaciones. También se establecen medidas preventivas, como la formación periódica y la difusión de información relativa a la igualdad de género y a la prohibición del acoso sexual, y se impone a los empleadores la obligación general de garantizar un lugar de trabajo que no sea hostil para las empleadas. Sin embargo, no se define claramente el concepto de acoso sexual⁹, ni se exige una política del lugar de trabajo en esta materia ni se impone la obligación de evaluar y controlar los riesgos de acoso sexual, de conformidad con el Convenio núm. 190. Además, aunque las instrucciones dictadas por la Sala Superior del Tribunal Supremo (según la Constitución) tienen rango de ley, no existe ningún mecanismo de control de su aplicación, salvo la orden de desacato, que rara vez se utiliza. Así pues, la aplicación de las instrucciones de 2019 sigue siendo deficiente en casi todos los aspectos, según se confirma en un reciente estudio (Nari 2019). Incluso los procedimientos de presentación de quejas (si se aplican) parecen ser de eficacia insuficiente, en parte por el estigma social asociado a la delación y por el miedo legítimo a la pérdida del empleo (OIT 2017).

6 Los trabajadores de las zonas francas industriales de Bangladesh se rigen exclusivamente por la Ley del Trabajo en las Zonas Francas de Exportación de 2019, que contiene disposiciones sobre SST similares a las de la BLA.

7 En la BLA tampoco se define con precisión el concepto de seguridad y salud en el trabajo.

8 Por otra parte, como los inspectores del trabajo tampoco están facultados para dictar una orden cautelar en caso de incumplimiento, la única vía de recurso es la presentación de una denuncia ante la magistratura de trabajo.

9 Las instrucciones solo aportan una relación de ejemplos de actos que pueden equivaler a acoso sexual, sin definir este concepto:

El acoso sexual incluye: a) el comportamiento sexual no deseado (ya sea directo o implícito) como el contacto físico y las insinuaciones; b) el intento de establecer una relación física con implicaciones sexuales amparándose en el abuso de facultades administrativas, jerárquicas o profesionales; c) las expresiones verbales de contenido sexual; d) la exigencia o petición de favores sexuales; e) la exhibición de pornografía; f) los comentarios o gestos de contenido sexual; g) los gestos indecentes, las burlas con lenguaje abusivo, el acecho, las bromas con connotaciones sexuales; h) los insultos por medio de cartas, llamadas telefónicas, llamadas de móvil, mensajes de texto, avisos, caricaturas, escritos en sillas, mesas, bancos, tabloneros de anuncios, paredes de oficinas, fábricas, aulas y lavabos con connotaciones sexuales; i) tomar fotografías o vídeos con fines de chantaje y difamación; j) impedir la participación en actividades deportivas, culturales, organizativas y académicas por razón de sexo y/o con fines de acoso sexual; k) hacer proposiciones amorosas y ejercer presión o proferir amenazas en caso de negativa a las proposiciones amorosas; l) el intento de establecer una relación sexual mediante intimidación, engaño o falsas garantías. (Art. 10, 2011 BLD (HCD) 31).

► Recuadro 4.2. Dificultades de protección en la economía informal

En Bangladesh, el 95 por ciento de la población ocupada trabaja en la economía informal, según la Encuesta de Población Activa de 2017 (OIT 2023). Sin embargo, el ámbito de aplicación de la BLA y de sus disposiciones sobre SST se limita a los trabajadores del sector formal. A pesar de que las instrucciones de la Sala Superior del Tribunal Supremo se refieren a todos los lugares de trabajo e instituciones educativas de los sectores público y privado, su aplicación todavía no es idónea en el empleo informal, ya que —según los expertos entrevistados— la mayoría de las disposiciones clave presuponen estructuras institucionalizadas en los lugares de trabajo (como la presencia de comités y la comunicación habitual con las autoridades administrativas). No obstante, se han hecho esfuerzos para abordar el problema del trabajo informal en las políticas nacionales. Por ejemplo, la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de 2013 tiene como objetivo mejorar las medidas de SST para todas las personas ocupadas en los sectores formal e informal (la cláusula 2 dispone que la política se aplica a todos los sectores formales e informales, incluidas las industrias, fábricas, empresas, explotaciones agrícolas y demás lugares de trabajo). Asimismo, la Política de Protección y Bienestar del Trabajo Doméstico de 2015 subraya la necesidad de proteger a las trabajadoras domésticas frente a toda forma de violencia y acoso. Sin embargo, estos objetivos solo se han llevado a la práctica hasta cierto punto, y los esfuerzos por aplicar la Política de Trabajo Doméstico, en particular, han sido insuficientes.

En septiembre de 2022, las instrucciones de la Sala Superior del Tribunal Supremo se incluyeron parcialmente como disposiciones en el Reglamento del Trabajo de Bangladesh de 2015 modificado, con la adición de una nueva norma complementaria 361A en virtud del artículo 332 de la BLA. Aunque no se incluyeron algunas de las instrucciones¹⁰, se añadió una nueva disposición relativa a la política del lugar de trabajo sobre acoso sexual. Según los expertos, las instrucciones siguen siendo el instrumento jurídico de referencia, toda vez que el reglamento, por su condición de orden ejecutiva, tiene mucha menos fuerza.

Aunque los citados instrumentos jurídicos contienen disposiciones sobre la prevención y el tratamiento del acoso sexual, son otros los textos legislativos que establecen las vías de recurso y reparación y las sanciones. El Código Penal de 1860 penaliza principalmente las formas físicas de violencia, mientras que la violencia contra las mujeres está tipificada en la Ley de Prevención de la Represión de Mujeres y Niños de 2000, y la violencia doméstica física, psicológica y sexual es

objeto de la Ley de Violencia Doméstica (Prevención y Protección) de 2010. La legislación se refiere en general a todas las formas de violencia, pero también es aplicable a las víctimas de violencia y acoso relacionados con el trabajo. Sin embargo, la ampliación de la protección contra la violencia y el acoso a los trabajadores de la economía informal, que representan la gran mayoría de la población ocupada, ha planteado dificultades específicas que, hasta la fecha, solo se han superado parcialmente (véase el recuadro 4.2).

4.2.2. Instrumentos pertinentes no comprendidos en el marco jurídico

Como complemento de los citados instrumentos jurídicos, Bangladesh cuenta con orientaciones y herramientas prácticas para prevenir y abordar la violencia y el acoso, aunque de alcance limitado. Los esfuerzos gubernamentales se han centrado en la formación de sensibilización¹¹, antes que en la elaboración de materiales o herramientas

¹⁰ Por ejemplo, constituir la comisión de quejas con miembros externos y garantizar el control y la rendición de cuentas de los empleadores en caso de incumplimiento.

¹¹ En su Plan de Acción Nacional sobre Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2030, el Gobierno se ha comprometido a impartir formación de sensibilización a empleadores y trabajadores con el fin de prevenir, entre otras cosas, la violencia y el acoso. No se detalla el contenido de dicha formación. Además, con la ayuda del Fondo de Población de las Naciones Unidas, el Ministerio de Trabajo y Empleo impulsa desde 2017 una iniciativa sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo. La iniciativa se centra en la industria de la confección, la industria del calzado y las plantaciones de té. Entre sus objetivos figura la elaboración de estrategias para abordar explícitamente la violencia de género en el trabajo y la formación de inspectores del trabajo y agentes de policía sobre cómo hacer frente al problema y cómo difundir información sobre salud sexual y reproductiva.

► **Recuadro 4.3. Instrumentos para mejorar las condiciones de trabajo de los migrantes de Bangladesh**

Bangladesh ha elaborado varios instrumentos de política para proteger a los trabajadores migrantes de origen bangladesí frente a los abusos en otros países. Por ejemplo, la Ley de Empleo de Migrantes en el Extranjero de 2013 prohíbe toda forma de discriminación contra los ciudadanos bangladesíes que trabajan en un país extranjero (art. 6) y concede a los trabajadores migrantes el derecho a ser informados sobre el proceso migratorio, el contrato de trabajo y las condiciones de trabajo en el extranjero (art. 26). Asimismo, se han firmado memorandos de entendimiento con la República de Corea y Malasia para mejorar las condiciones de empleo de los trabajadores bangladesíes, en tanto que algunos proyectos dirigidos por la OIT, como el programa piloto de contratación equitativa de bangladesíes en Qatar en el sector de la construcción, tratan de mejorar los procesos de empleo. De hecho, los trabajadores de Bangladesh acogidos al programa piloto declararon que ahora toleraban menos los abusos perpetrados por el empleador o por los clientes para los que trabajaban en régimen de cesión temporal (OIT 2021). Estos instrumentos de política contribuyen a abordar los riesgos psicosociales que originan violencia y acoso, aunque no se refieren directamente al fenómeno.

orientativas¹². Por lo tanto, faltan materiales que detallen más las instrucciones de la Sala Superior del Tribunal Supremo sobre acoso sexual o que profundicen en otros tipos de violencia y acoso. Por otra parte, a raíz de los grandes incendios ocurridos en Bangladesh en los últimos decenios, los sindicatos y las organizaciones de empleadores han centrado sus servicios de asistencia en cuestiones de seguridad y salud física, mientras que apenas se han movilizado en lo relativo a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, según los expertos consultados.

En este sentido, revisten importancia las organizaciones nacionales e internacionales de la sociedad civil, como la Shojag Coalition, la Awaj Foundation y la Fair Wear Foundation¹³, y ciertos proyectos creados por organizaciones internacionales como Better Work y la OIT (véase un ejemplo en el recuadro 4.3), que han desempeñado una dinámica labor en estas cuestiones, sobre todo en el sector de la confección. Han prestado servicios de sensibilización, formación y asistencia individual a empleadores y trabajadores para prevenir y abordar la violencia y el acoso relacionados con el trabajo, apoyando la creación de comités antiacoso

y procedimientos de presentación de quejas, por ejemplo. Sin embargo, la mayoría de estos esfuerzos carecen de continuidad al formar parte de proyectos que están poco coordinados entre sí.

Además de lo que ya se ha señalado, en Bangladesh hay varias políticas nacionales que abordan la violencia y el acoso, cuyas disposiciones se dirigen en su mayoría a las autoridades públicas. Por ejemplo, la Política Nacional de Desarrollo de las Mujeres de 2011 ordena al Estado eliminar toda forma de violencia en el hogar, en la sociedad y en el lugar de trabajo, entre otras cosas «sensibilizando en prevención del maltrato a las mujeres» (art. 19.8), mientras que la Política de Protección y Bienestar del Trabajo Doméstico de 2015 establece que «en ninguna circunstancia podrá una trabajadora doméstica ser sometida a tratos abusivos, daño físico o maltrato psicológico por parte del empleador» (cláusula 7.10). Y, aunque ni la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de 2013 ni la Política Nacional del Trabajo de 2012 abordan específicamente los riesgos psicosociales o de violencia y acoso relacionados con el trabajo, algunas de sus disposiciones permiten hacer una interpretación más amplia de la SST que incluye

12 Con el apoyo de la OIT, se ha elaborado para la inspección del trabajo una lista de control que contiene tres preguntas pertinentes para la violencia y el acoso. Sin embargo, estas preguntas se refieren únicamente a los mecanismos de presentación de quejas, a saber: si existe algún mecanismo eficaz de presentación de quejas por acoso físico, psicológico o sexual en el establecimiento; si las trabajadoras conocen el procedimiento de presentación de quejas e investigación, y si se enfrentan a algún obstáculo al presentar quejas. Además, no existe ningún manual de inspección que defina el concepto de acoso físico, psicológico o sexual al que se refiere la lista de control.

13 Véase más información en Shojag Coalition (2022) y Awaj Foundation (2018); sobre la labor de la Fair Wear Foundation, véase Nari (2021).

estas cuestiones¹⁴. Por lo tanto, estos instrumentos pueden ser un recurso importante para orientar las actuaciones, sobre todo en el plano de las políticas. Sin embargo, su influencia en la gobernanza y la gestión de la SST en el lugar de trabajo sigue siendo limitada, ya que carecen de fuerza ejecutiva y su aplicación, evaluación y supervisión son todavía deficientes, según los expertos entrevistados.

4.2.3. Disponibilidad e impacto de los datos

Durante los últimos años han aumentado los datos disponibles sobre violencia y acoso en Bangladesh, y se han realizado esfuerzos para mejorar los datos sobre la prevalencia de la violencia y el acoso, aunque presentan algunas limitaciones. Por lo que respecta a las fuentes administrativas, el Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos del Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos ha publicado datos sobre el número de infracciones de la legislación laboral en relación con la violencia en el lugar de trabajo, detectadas a través de inspecciones (Bangladesh, DIFE 2021)¹⁵. Sin embargo, estos

datos no están desglosados, por lo que no aportan suficiente precisión sobre los incidentes, su contexto y los sectores afectados.

Aparte de las fuentes de datos administrativos, se han realizado varios estudios de investigación *ad hoc* sobre violencia y acoso en Bangladesh. Sin embargo, estos estudios ofrecen una imagen incompleta y aislada de la cuestión, ya que se centran mayoritariamente en el sector de la confección (por ejemplo, Nari 2019, 2021; Shojag Coalition 2018; OIT 2020) y/o en la violencia contra las trabajadoras (BILS 2019). Algunos de los estudios se basan en muestras reducidas. Los investigadores que recopilan datos sobre la violencia en el lugar de trabajo a partir de muestras de mayor tamaño tropiezan con la falta de cooperación de las organizaciones de empleadores y/o con la reticencia de los trabajadores a dar información, por miedo a posibles represalias. Además, no existe en Bangladesh ninguna encuesta periódica y representativa que aborde la violencia y el acoso de forma integral, ofreciendo una imagen más matizada y actualizada, para fundamentar más eficazmente la labor de las autoridades en sus procesos de toma de decisiones.

► 4.3. Barbados¹⁶

Al igual que otros países del Caribe, Barbados cuenta con una legislación sobre SST centrada en los riesgos físicos. El país no ha ratificado el Convenio núm. 155 ni el Convenio núm. 187 y, como se verá en esta sección, los marcos jurídicos de Barbados en general presentan limitaciones para abordar la violencia y el acoso. En los últimos tiempos se han dedicado esfuerzos considerables a actualizar la legislación sobre el tema. Una de las medidas ha sido la adopción de una ley específica

sobre el acoso sexual relacionado con el trabajo, a saber, la Ley (de Prevención) del Acoso Sexual en el Empleo de 2017. Se dio otro paso fundamental con la ratificación del Convenio núm. 190 en septiembre de 2022 y su entrada en vigor en septiembre de 2023. El país se compromete así a promulgar una legislación específica, y es previsible que mejoren los datos, las orientaciones y las herramientas sobre violencia y acoso.

¹⁴ Por ejemplo, el objetivo de la Política Nacional del Trabajo de 2012 es crear un entorno de trabajo decente, seguro y saludable para todos los trabajadores, libre de discriminación y represión. En la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de 2013 se apunta la necesidad de garantizar condiciones de trabajo seguras para las mujeres, lo cual, según un experto nacional, podría incluir cuestiones de violencia laboral en un sentido más amplio. Por otra parte, el [Plan de Acción Nacional sobre Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2030](#) y el [Plan de Acción Nacional sobre el Sector Laboral de Bangladesh 2021-2026](#) se refieren explícitamente a la violencia y el acoso; ambos planes obligan (principalmente) a las autoridades públicas a emprender determinadas actividades en este ámbito, como campañas, informes sobre violencia y acoso y formación. Sin embargo, en ninguno de ellos se define el concepto de violencia y acoso.

¹⁵ En el [informe](#) no se define con detalle ni se desglosa la «violencia en el lugar de trabajo».

¹⁶ Esta sección se basa en un estudio sobre Barbados encargado por la OIT y elaborado por Dion Greenidge, profesor titular, director ejecutivo y consejero delegado de la Sagikor Cave Hill School of Business and Management de la Universidad de las Indias Occidentales. En el estudio se examinan las leyes, políticas, orientaciones y herramientas de Barbados en relación con la violencia y el acoso, atendiendo en particular al marco de la SST.

► Recuadro 4.4. Especificidades jurídicas de las políticas del lugar de trabajo en relación con el acoso sexual

La Ley (de Prevención) del Acoso Sexual contiene disposiciones específicas y generales sobre el contenido de la declaración de política contra el acoso sexual (art. 4(4)). Esta debe establecer no solo *a)* una definición de acoso sexual y *b)* el derecho de los trabajadores a un empleo libre de acoso sexual, sino también *c)* el compromiso del empleador de hacer «todos los esfuerzos razonables para garantizar que ningún trabajador sea objeto de acoso sexual».

Otras disposiciones se refieren a los procedimientos internos de presentación de quejas. La declaración de política deberá: *d)* obligar al empleador a adoptar medidas disciplinarias; *e)* explicar a los empleados cómo pueden comunicar las quejas al empleador; *f)* garantizar la no divulgación de los nombres de las personas implicadas; y, por último, *g)* informar a los empleados sobre las disposiciones legales y los mecanismos externos de presentación de quejas.

4.3.1. Contribución de la legislación sobre SST a la lucha contra la violencia y el acoso relacionados con el trabajo

El marco regulatorio de la SST en Barbados consta de varias leyes y reglamentos. El principal instrumento es la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de 2005 (en adelante, Ley SHaW), que se complementa con varios reglamentos específicos sobre riesgos, entre ellos los relativos al ruido, los espacios de trabajo y las instalaciones sanitarias. También se recogen disposiciones relativas a la SST en la Ley de Empleo (Disposiciones Diversas) de 1977 y en instrumentos específicos sobre riesgos, como la Ley (de Prevención) del Acoso Sexual.

Salvo la Ley (de Prevención) del Acoso Sexual, ninguno de los instrumentos jurídicos mencionados

aborda explícita o implícitamente la violencia y el acoso ni tiene en cuenta los riesgos psicosociales. La Ley SHaW y los reglamentos subsiguientes se centran solo en los peligros y riesgos para la salud y la seguridad físicas y en el deber de diligencia que incumbe al empleador¹⁷. Además, las escasas decisiones judiciales en asuntos de violencia y acoso no se pronuncian sobre la cuestión de si la legislación de Barbados relativa a la SST abarca la violencia y el acoso, sino que se refieren a la solución jurídica del despido indirecto en el derecho consuetudinario como respuesta a casos de acoso sexual perpetrado por personal directivo¹⁸. La legislación ajena al marco de la SST tampoco aborda explícitamente la violencia y el acoso relacionados con el trabajo¹⁹.

Una excepción es la Ley (de Prevención) del Acoso Sexual, que contiene disposiciones pertinentes para la SST sobre la prevención y eliminación de la violencia y el acoso sexual en la empresa²⁰. En virtud de esta ley, los empleadores de los sectores

17 Los peligros para la seguridad, que se tratan en la parte III de la Ley SHaW, comprenden desde la maquinaria hasta el vallado de los recintos; la parte IV se ocupa de los peligros para la salud, que engloban desde la limpieza hasta el ruido y las vibraciones.

18 Véanse los asuntos Wharton v. Bank of Nova Scotia BB 2013 HC 33 y Bico Limited v. Jones BB 1996 CA 27.

19 La legislación antidiscriminatoria de Barbados puede contribuir implícitamente a una cultura organizacional respetuosa y libre de violencia y acoso, al exigir a los empleadores que elaboren y difundan una política contra la discriminación (véase la [Ley de Empleo \(Prevención de la Discriminación\) de 2020](#), art. 35).

20 El artículo 3 de la Ley (de Prevención) del Acoso Sexual contiene una relación de ejemplos de actos que pueden equivaler a acoso sexual, sin definir jurídicamente este concepto:

- 1) *A los efectos de esta Ley, el acoso sexual incluye:*
 - a) el uso de palabras, comentarios, bromas, gestos o acciones con insinuaciones de carácter sexual que molesten, alarmen o vejen de una persona;*
 - b) el inicio de un contacto físico no solicitado con una persona;*
 - c) las insinuaciones sexuales no deseadas o la petición de favores sexuales a una persona;*
 - d) la formulación de preguntas indiscretas de naturaleza sexual a una persona en relación con su vida privada;*
 - e) la transmisión de textos o materiales sexualmente ofensivos de cualquier tipo;*
 - f) las llamadas telefónicas sexualmente ofensivas a una persona, o*
 - g) cualquier otra conducta que implique una insinuación sexual de carácter ofensivo.*
- 2) *Nada de lo dispuesto en el párrafo 1) se interpretará en un sentido que excluya la constatación de acoso sexual cuando se trate de un único incidente.*

La ley se aplica este tipo de comportamiento en «cualquier ubicación o espacio en que trabajen personas e incluye *a)* cualquier otra ubicación o espacio en que se requiera que los empleados realicen actividades al servicio del empleador, o *b)* cualquier ubicación o espacio al que esas personas acudan enviadas por el empleador con el fin de recibir formación o de asistir a una conferencia en nombre del empleador» (art. 2).

Barbados adoptó en 2017 una ley específica sobre el acoso sexual relacionado con el trabajo, en la que incluyó disposiciones muy detalladas respecto de las políticas del lugar de trabajo.

público y privado están obligados a elaborar una declaración de política contra el acoso sexual en el lugar de trabajo (véase el recuadro 4.4) y a establecer un procedimiento interno y confidencial de presentación de quejas. El ámbito de aplicación de la ley ampara a todas las personas que están al servicio de otra en virtud de un contrato de servicio escrito o verbal. El lugar de trabajo se limita a las ubicaciones o espacios en que las personas realizan tareas al servicio del empleador o adonde acuden con fines de formación o para asistir a una conferencia (art. 2).

4.3.2. Instrumentos pertinentes no comprendidos en el marco jurídico

Aparte de las disposiciones jurídicas mencionadas, no abundan los instrumentos sobre violencia y acoso relacionados con el trabajo en Barbados, y las deficiencias son notables sobre todo en el campo de las orientaciones y herramientas. El Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Sector Terciario imparte periódicamente seminarios de formación sobre la aplicación de la legislación (incluida la Ley (de Prevención) del Acoso Sexual) y sobre las mejores prácticas para aplicarla. Los interlocutores sociales podrían hacer mayores esfuerzos en este campo. Por ejemplo, desde la ratificación del Convenio núm. 190, la Confederación de Empleadores de Barbados (BEC), el principal proveedor de servicios de gestión de recursos humanos y de SST en Barbados, afirma que podría ampliar su cartera de servicios al ámbito de la violencia y el acoso en un futuro próximo. Por su parte, los interlocutores sociales del Caribe (incluida la BEC) han publicado unas normas mínimas para las políticas del lugar de trabajo sobre violencia de género en el Caribe (CCL y CEC 2022).

Ante la falta de orientaciones y herramientas disponibles en la actualidad, las políticas nacionales pueden desempeñar una función sustancial en este ámbito, pero no lo hacen en el contexto de Barbados. Solo la Política Nacional de Bienestar en el Lugar de Trabajo de Barbados, publicada en 2019, ha abordado (aunque implícitamente) la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Se trata de una orientación estratégica general, dirigida a las principales partes interesadas (empleadores, autoridades públicas e interlocutores sociales), en la que se estudian posibles vías para fortalecer el bienestar mental y social en el lugar de trabajo, aunque no se esboza ninguna intervención específica o explícita para abordar la violencia y el acoso y los riesgos psicosociales asociados. Por su parte, el Comité Nacional de Bienestar, que coordina la aplicación de la política, aspira a instrumentar mejor las distintas dimensiones de bienestar de la política en un futuro próximo.

4.3.3. Disponibilidad e impacto de los datos

Otra dificultad para el Gobierno de Barbados, con miras a formular y aplicar respuestas jurídicas y de políticas eficaces, estriba en la falta de datos disponibles sobre violencia y acoso que fundamenten la labor de las autoridades en sus procesos de toma de decisiones. En realidad, los datos se limitan a dos proyectos de investigación *ad hoc* (Abed, Morris y Sobers-Grannum 2016; Devonish 2017), que utilizaron tamaños de muestra relativamente pequeños o se circunscribieron al sector de la salud. Hasta la fecha no se ha implantado ningún sistema de recogida de datos sobre violencia y acoso, ni mediante encuestas ni basado en fuentes administrativas. El Gobierno tenía previsto iniciar consultas intersectoriales con las partes interesadas sobre medición, recopilación de datos y elaboración de informes, pero estos planes tuvieron que aplazarse durante la pandemia de COVID-19.

► 4.4. Dinamarca²¹

La legislación danesa fue muy precoz al incorporar, ya en 1975, el concepto de entorno de trabajo, lo que significa que todos los factores causantes de accidentes laborales, enfermedades profesionales y supresión de puestos vacantes deben tenerse en cuenta en la labor de prevención²². Desde entonces, se han elaborado diversas orientaciones y herramientas para ayudar a los empleadores, a los trabajadores y a las autoridades a mejorar el entorno de trabajo físico y psicológico, en particular el control de los riesgos psicosociales y la violencia y el acoso. A partir de 2019, el Gobierno y los interlocutores sociales han alcanzado acuerdos para seguir mejorando el entorno psicosocial de trabajo y así reducir la violencia y el acoso, en el marco de las siguientes iniciativas: i) una nueva ley sobre el entorno de trabajo; ii) un acuerdo tripartito sobre objetivos nacionales para la mejora del entorno de trabajo, y iii) una orden ejecutiva sobre el entorno psicosocial de trabajo. En las siguientes subsecciones se analizan estos instrumentos. Al mismo tiempo, se han elaborado orientaciones y herramientas para aclarar y especificar las disposiciones legislativas y adaptar la información pertinente a las necesidades específicas de los distintos sectores y circunstancias de trabajo.

4.4.1. Contribución de la legislación sobre SST a la lucha contra la violencia y el acoso relacionados con el trabajo

En Dinamarca, la SST se rige por la Ley sobre el Entorno de Trabajo²³, cuyo desarrollo y aplicación ulterior se instrumenta mediante órdenes ejecutivas de ámbito sectorial o intersectorial. La Inspección del Trabajo (Arbejdstilsynet) es el organismo encargado de supervisar la aplicación de ley y de las órdenes ejecutivas.

Hasta 2019, la Ley sobre el Entorno de Trabajo abordaba implícitamente la violencia y el acoso en virtud de su objetivo, que era crear «un entorno de trabajo seguro y saludable». Solo se incluían referencias explícitas a la violencia y el acoso en relación con los accidentes de trabajo y las obligaciones informativas de los empleadores. En su revisión de 2019, la Ley sobre el Entorno de Trabajo incluyó explícitamente los riesgos psicosociales, de modo que su objetivo principal pasó a ser la creación de un «entorno de trabajo físico y psicosocial seguro y saludable» (art. 1.1). Las obligaciones asociadas a estos riesgos psicosociales se aclararon y especificaron mediante la Orden Ejecutiva sobre el Entorno Psicosocial de Trabajo, que entró en vigor en 2020²⁴. Entre otras cosas, esta Orden reconoce explícitamente la violencia y el acoso como riesgo psicosocial y dispone que, en relación con los actos ofensivos y la violencia relacionada con el trabajo, «el trabajo debe planificarse, organizarse y ejecutarse de forma responsable, teniendo debidamente en cuenta la seguridad y la salud a corto y a largo plazo» (arts. 22 y 26).

Los actos ofensivos (*kraenkende handlinger*) se definen en la Orden como «situaciones en que una o varias personas someten de forma flagrante o reiterada a otra u otras personas de la empresa a intimidación, acoso sexual u otros comportamientos degradantes en el lugar de trabajo. El comportamiento debe ser percibido como degradante por la persona sometida al mismo» (art. 23). Por otra parte, la violencia relacionada con el trabajo (*arbejdsrelateret vold*) se refiere a actos violentos cometidos por terceros, tales como «violencia física en forma de agresiones corporales y violencia psicológica en forma de amenazas y otros comportamientos ofensivos, incluido el acoso» (sección 25). Estas definiciones son lo suficientemente generales como para abarcar las manifestaciones de violencia y acoso en el sentido del Convenio núm. 190²⁵.

21 Esta sección se basa en un estudio sobre Dinamarca encargado por la OIT y elaborado por el National Research Centre for the Working Environment (Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA). En el estudio se examinan las leyes, políticas, orientaciones y herramientas de Dinamarca sobre violencia y acoso, atendiendo en particular al marco de la SST.

22 Dinamarca, Ley sobre el Entorno de Trabajo, núm. 681, de 23 de diciembre de 1975.

23 Dinamarca, [Ley sobre el Entorno de Trabajo](#), núm. 2062, de 16 de noviembre de 2021.

24 Dinamarca, [Orden Ejecutiva núm. 1406, de 26 de septiembre de 2020, sobre el Entorno Psicosocial de Trabajo](#).

25 Aunque la violencia y el acoso por razón de género (Convenio núm. 190, art. 1, 1), a) no se mencionan explícitamente en la Orden Ejecutiva, se abordan implícitamente a través de la cualidad «degradante» de los actos ofensivos.

► Dinamarca cuenta con un amplio sistema de asistencia a empleadores y a trabajadores, en el que el diálogo social desempeña una función primordial.

Tanto la Ley como la Orden Ejecutiva se aplican a todo trabajo realizado para un empleador, independientemente de la naturaleza y duración de la relación de trabajo, así como al trabajo que no se realiza para un empleador. Además, la Orden se refiere a la violencia relacionada con el trabajo fuera del horario laboral (arts. 31-34), como es el caso de la violencia perpetrada por clientes fuera de las horas de trabajo. No se contemplan explícitamente en la legislación otras circunstancias relacionadas con el trabajo, como las definidas en el artículo 3, a)-f) del Convenio núm. 190, si bien las orientaciones dadas por la Inspección del Trabajo aclaran que la expresión «violencia relacionada con el trabajo» debe interpretarse en términos amplios: el comportamiento ofensivo puede producirse en situaciones tales como a través de medios digitales, fuera del lugar de trabajo y en lugares de trabajo temporales y cambiantes (Dinamarca, Inspección del Trabajo 2020b).

Con el objeto de prevenir la violencia y el acoso, la legislación sobre SST impone obligaciones a los empleadores y a los trabajadores. Un elemento central es la evaluación y el control de riesgos. La Ley sobre el Entorno de Trabajo obliga a los empleadores a realizar y redactar una evaluación de riesgos sobre las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo, contando con la participación de los trabajadores en todo el proceso (art. 15a). La Orden Ejecutiva sobre el Entorno Psicosocial de Trabajo especifica esta obligación en relación con la violencia y el acoso. Por ejemplo, la evaluación de riesgos debe tener en cuenta no solo la probabilidad y la naturaleza de la violencia relacionada con el trabajo y las medidas preventivas, sino también otros aspectos del entorno laboral que puedan acrecentar el riesgo de violencia relacionada con el trabajo (art. 27).

La Orden Ejecutiva incluye también medidas de control de riesgos para los peligros específicos de violencia y acoso. Por ejemplo, si trabajar en solitario puede suponer un mayor riesgo de

violencia para la persona afectada, el trabajo «debe organizarse de forma que se contrarreste el riesgo especial de violencia». Si no puede contrarrestarse el riesgo especial de violencia, el trabajador no deberá trabajar en solitario» (art. 29).

La legislación danesa sobre SST hace hincapié en la información y formación de directivos y empleados. Es obligado informar a los empleados sobre las medidas de control de riesgos previstas y ya implantadas, además de impartirles «formación e instrucción adecuadas y apropiadas para realizar el trabajo de forma totalmente segura y saludable» (art. 10). De hecho, dispone explícitamente que solo tendrán acceso a las zonas en las que exista un riesgo especial de violencia los empleados que hayan recibido la formación adecuada (art. 30). Si se producen actos ofensivos o incidentes violentos, la Orden Ejecutiva obliga a los empleadores a prestar asistencia a los empleados que hayan sufrido violencia relacionada con el trabajo fuera del horario laboral para que puedan denunciar el incidente a la policía (sección 34).

La citada legislación sobre SST se ha complementado con acuerdos con los interlocutores sociales. En 2019, el Gobierno y los interlocutores sociales acordaron un nuevo acuerdo tripartito sobre el entorno de trabajo. Uno de los principales objetivos del acuerdo es reducir sustancialmente el número de empleados expuestos a actos ofensivos y violentos en el trabajo. Todos los interlocutores sociales deben contribuir a este objetivo, prestando especial atención a los sectores con mayor incidencia de conductas ofensivas y violentas²⁶.

En general, la legislación danesa sobre SST aborda con un enfoque integral la violencia y el acoso relacionados con el trabajo. No obstante, recientemente ha habido propuestas e intentos de crear mayores sinergias con otras disciplinas para adoptar un enfoque más holístico. Por ejemplo, la Autoridad Nacional de Salud (2020) recomendó que los esfuerzos por prevenir incidentes violentos en el cuidado de ancianos se vincularan a los esfuerzos por mejorar la calidad asistencial y la salud de los ancianos y, por lo tanto, la seguridad y la salud de pacientes y empleados. Otro ejemplo es el acuerdo tripartito alcanzado en 2022 sobre iniciativas contra el acoso sexual en el lugar de trabajo. Este acuerdo prevé 17 iniciativas de creación de herramientas eficaces para prevenir y abordar el acoso sexual, lo que incluye acciones para forjar

26 1. Instituciones residenciales y asistencia a domicilio; 2. Enseñanza; 3. Hospitales; 4. Centros de día; 5. Policía, servicios de emergencia y prisiones; 6. Transporte de pasajeros; 7. Hostelería y camping (Dinamarca, Ministerio de Empleo 2020).

► **Recuadro 4.5. Importancia de los datos para mejorar las respuestas jurídicas y de políticas en el marco de la SST**

Los datos recogidos permiten a las autoridades públicas danesas analizar la evolución y, si procede, incrementar las medidas y actividades preventivas. En efecto, los servicios de inspección utilizan los datos no solo para priorizar los sectores que deben ser objeto de visitas de inspección proactivas, sino también para ofrecer nuevas respuestas adecuadas a la violencia y el acoso relacionados con el trabajo. En 2016, por ejemplo, la encuesta nacional puso de manifiesto un aumento de la incidencia de la violencia contra el personal docente. En consecuencia, el Ministerio de Educación encargó un proyecto de investigación sobre las causas subyacentes de esta tendencia. A partir de los resultados del estudio, se elaboraron materiales de apoyo a los centros escolares en sus iniciativas dirigidas a gestionar y prevenir mejor los conflictos con los alumnos. Al mismo tiempo, la encuesta nacional se utiliza también al supervisar la aplicación del acuerdo tripartito de 2019 para la mejora del entorno de trabajo, cuyo objetivo es reducir sustancialmente el número de empleados expuestos a comportamientos ofensivos, violencia o amenazas de violencia en el trabajo.

alianzas con las organizaciones pertinentes del mercado de trabajo, el sector de la enseñanza y la sociedad civil a fin de prevenir el acoso sexual.

4.4.2. Instrumentos pertinentes no comprendidos en el marco jurídico

Como complemento de la legislación sobre SST relativa a la violencia y el acoso, diversos actores de Dinamarca han desarrollado un amplio conjunto de materiales y herramientas de orientación para empleadores y trabajadores. Las autoridades públicas y los interlocutores sociales desempeñan una función esencial en esa labor, aunque con enfoques ligeramente distintos. Las autoridades públicas tienden a ofrecer orientaciones y herramientas más intersectoriales y técnicas, que aclaran y detallan la legislación sobre SST en lo que respecta a la violencia y el acoso, mientras que los interlocutores sociales suelen adaptar la información a las necesidades específicas de determinados sectores y circunstancias relacionadas con el trabajo. Los comités sectoriales encargados del entorno de trabajo, de composición paritaria entre representantes de empleadores y trabajadores, prestan asistencia a los lugares de trabajo con diversos materiales como guías, juegos interactivos y vídeos cortos que abordan la violencia

y el acoso en entornos laborales específicos (como quioscos, bancos y prisiones). Además, en el marco del acuerdo tripartito mencionado en la sección anterior, los comités deben orientar activamente a los lugares de trabajo y ayudarles a aplicar medidas de forma más proactiva. Por ejemplo, el Comité Sectorial de Bienestar y Administración Pública presta asistencia presencial a través de un equipo de consultores a los que las empresas pueden recurrir si están interesadas en recibir ayuda con un enfoque más estratégico respecto de las actividades del entorno laboral, incluidas las centradas en la violencia y el acoso.

Sin embargo, a pesar de esta amplia variedad de orientaciones y herramientas, puede que las organizaciones sigan teniendo dificultades para utilizar estos materiales y que no logren encontrar buenas soluciones a sus problemas específicos de violencia y acoso. La bibliografía señala algunos factores que pueden impedirlo, desde la falta de recursos (inestabilidad del personal, falta de tiempo) hasta procesos de cambio paralelos que consumen muchos recursos (Jaspers *et al.* 2022). Por lo tanto, es de suma importancia que las organizaciones dispongan de información detallada y adaptada, junto con servicios individuales de asistencia y consultoría.

4.4.3. Disponibilidad e impacto de los datos

En Dinamarca se recogen muchos datos sobre violencia y acoso. Por lo que respecta a los datos administrativos, la Inspección del Trabajo publica estadísticas anuales sobre accidentes laborales registrados²⁷, que incluyen los casos de violencia física y psicológica y las amenazas de violencia (Dinamarca, Inspección del Trabajo 2020a). Estos datos se desglosan por sexo, sector y perpetrador. Además, cada dos años, la Inspección del Trabajo realiza una encuesta representativa sobre las condiciones laborales. Contiene preguntas sobre las experiencias de los encuestados en relación con casos de i) intimidación, ii) acoso sexual y iii) violencia física o amenazas en los últimos 12 meses²⁸, junto con preguntas de seguimiento sobre los perpetradores (Dinamarca, Inspección del Trabajo 2021). La amplia base de datos permite el desglose por sector y por ocupación.

Las fuentes de datos administrativos y la encuesta nacional se complementan con encuestas *ad hoc*

de institutos de investigación, interlocutores sociales y otras entidades, a fin de comprender mejor los tipos de violencia y acoso y las situaciones más expuestas a este fenómeno. Los nuevos riesgos y temas emergentes, que se descubren en estas investigaciones, acaban incorporándose a la encuesta nacional.

Los datos recopilados, aunque son vitales para que las autoridades públicas puedan perfeccionar sus respuestas jurídicas y de políticas a la violencia relacionada con el trabajo (véase el recuadro 4.5), no esclarecen si las medidas han sido eficaces para prevenir las situaciones de violencia y acoso. Por un lado, las encuestas indican que la proporción de trabajadores expuestos a violencia y acoso en Dinamarca no ha variado sustancialmente en los últimos años. Por otro lado, las investigaciones muestran que el éxito de las intervenciones en el lugar de trabajo es difícil de predecir y de evaluar, porque su eficacia está muy influida por factores contextuales como la cultura organizacional y el ámbito de aplicación (Durlak y DuPre 2008; Karanika-Murray y Biron 2015).

► 4.5. El Salvador²⁹

La legislación sobre SST de El Salvador ha sido encomiada por su carácter eminentemente progresista en la región. De hecho, el principal instrumento legislativo sobre SST, la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (LGPRLT), de 2010³⁰, constituye para algunos expertos «la mayor innovación del derecho laboral salvadoreño del último medio siglo por su objeto, campo de aplicación, materia a regular, las infracciones y la

cuantía de las multas» (Coca Muñoz 2014). Aunque las disposiciones de la LGPRLT sobre riesgos psicosociales (incluidos los de violencia y acoso) son bastante genéricas, se complementan en parte con disposiciones más detalladas de la legislación laboral. En junio de 2022, El Salvador ratificó el Convenio núm. 190, que está en vigor desde junio de 2023³¹.

27 Los empleadores están obligados a notificar todos los accidentes de trabajo que supongan días de ausencia de los trabajadores afectados. La notificación debe hacerse lo antes posible y, a más tardar, nueve días después del primer día de ausencia.

28 Siguiendo el método de autoetiquetado (explicado en la sección 1.8), se pregunta a los encuestados si han estado expuestos a intimidación, acoso sexual, violencia física o amenazas en los últimos 12 meses. Se define el concepto de intimidación. Las categorías de respuesta son: 1) a diario; 2) cada semana; 3) cada mes; 4) raras veces; 5) nunca.

29 Esta sección se basa en un estudio sobre El Salvador encargado por la OIT y elaborado por Elena Sychenko, profesora adjunta de la Universidad de Bolonia (Italia). En el estudio se examinan las leyes, políticas, orientaciones y herramientas de El Salvador sobre violencia y acoso, atendiendo en particular al marco de la SST.

30 El Salvador, Decreto Legislativo núm. 254 por el que se dicta la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, de 21 de enero de 2010, Diario Oficial (separata) de 5 de mayo de 2010, núm. 82.

31 El Convenio núm. 190 será un instrumento decisivo para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en El Salvador. Al tratarse de un sistema monista, el artículo 144 de la Constitución estipula que, en caso de conflicto entre un tratado internacional ratificado y la legislación nacional, prevalecerá el tratado.

4.5.1. Contribución de la legislación sobre SST a la lucha contra la violencia y el acoso relacionados con el trabajo

La SST en El Salvador está regulada por la LGPRLT y por dos reglamentos: el Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo³² y el Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo³³. Estos instrumentos se aplican a todos los lugares de trabajo, sin distinción en cuanto al tipo de empleador (público o privado), y no se excluye a ninguna categoría de trabajadores.

La LGPRLT promueve un concepto amplio de SST, que abarca no solo la salud física y mental, como se indica en el Convenio núm. 155, sino también el «bienestar [...] social de los trabajadores en todas las profesiones y ocupaciones» (art. 7); «[t]odo riesgo siempre deberá ser prevenido y controlado» (art. 3), incluidos explícitamente los riesgos psicosociales.

Sin embargo, las referencias explícitas a la violencia y el acoso son fragmentarias. La LGPRLT «garantiza el respeto a la dignidad inherente a las personas, y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones» (art. 3, inciso 6). Sin embargo, aunque la violencia y el acoso pueden considerarse un riesgo psicosocial en virtud de la LGPRLT, la ley solo es parcialmente explícita a este respecto, ya que solo menciona el acoso sexual y la violencia contra las mujeres como ejemplos de riesgos psicosociales. De hecho, la LGPRLT define los riesgos psicosociales como:

Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños, sociales o psicológicos en los trabajadores, tales como el manejo de las relaciones obrero-patronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo. (Artículo 7)

En general, la legislación sobre SST contiene disposiciones de amplio alcance sobre la gestión de riesgos de SST en el lugar de trabajo, pero sigue siendo bastante genérica en cuanto a la gestión de los riesgos psicosociales. Según la LGPRLT, será responsabilidad de cada empleador formular y ejecutar un Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, que incluya la identificación, evaluación, control y seguimiento permanente de los riesgos ocupacionales. Las empresas deben incluir en el Programa de Gestión la “[f]ormulación de programas preventivos, y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales» (art. 8, inciso 10). Los dos reglamentos mencionados especifican, en disposiciones genéricas y basadas en resultados, el contenido de dichos programas y los instrumentos para controlar los riesgos psicosociales. Entre otras cosas, deben incluir «medios para que las relaciones laborales sean beneficiosas y respetuosas, [...] sensibilizar sobre las causas y efectos de la violencia hacia las mujeres y del acoso sexual»³⁴, así como medidas para mejorar la organización, los procesos y las condiciones del entorno laboral³⁵. La legislación sobre SST no contiene disposiciones sobre una política específica del lugar de trabajo en materia de violencia y acoso, sobre mecanismos de presentación de quejas y solución de conflictos, ni sobre medidas correctivas eficaces.

En este y otros aspectos, la legislación sobre SST se complementa con disposiciones de otros instrumentos legislativos, generalmente centradas en la violencia de género. En virtud de la legislación laboral, los reglamentos internos de trabajo obligan a todas las instituciones y organismos públicos del Gobierno Central a incluir en sus planes anuales de formación «el manejo de conflictos, la violencia de género, el acoso sexual y el acoso laboral», a adoptar medidas para prevenir el hostigamiento, la intimidación y la degradación en el lugar de trabajo, y a elaborar planes de prevención que, entre otras cosas, incorporen mecanismos orientados a prevenir conductas sexistas, discriminatorias o de acoso sexual³⁶. Asimismo, los empleadores del sector privado están obligados

32 El Salvador, Decreto núm. 89, de 27 de abril de 2012, por el que se aprueba el Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

33 El Salvador, Decreto núm. 86, de 27 de abril de 2012, por el que se aprueba el Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

34 El Salvador, Decreto núm. 86, de 27 de abril de 2012, por el que se aprueba el Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, art. 55.

35 El Salvador, Decreto núm. 89, de 27 de abril de 2012, por el que se aprueba el Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, art. 279.

36 El Salvador, Instructivo sobre Relaciones Laborales en el Órgano Ejecutivo, párrs. 7.8 y 8.6.

► Recuadro 4.6. Licencia retribuida en casos de violencia y acoso

En determinadas circunstancias, el Código de Trabajo concede licencia a los trabajadores en relación con la violencia y el acoso. En los casos en los que se tenga constancia extendida por autoridad competente que evidencie cualquier tipo de acoso y violencia regulados en la LEIV, o en otras leyes vigentes que protejan los derechos de los trabajadores frente a actos de violencia, el empleador tiene que conceder una licencia ante la «imposibilidad física o psicológica» de la trabajadora provocada por la citada situación de violencia y acoso (artículo 29, obligación 6ª, letra e)). Asimismo, el empleador debe conceder permisos retribuidos a las mujeres para «cumplir con diligencias o trámites de carácter judicial o administrativo, especialmente, en materia familiar y en los casos de violencia contra la mujer» (art. 29, obligación 6ª, letra f)).

a declarar formalmente a sus empleados que está prohibido utilizar expresiones verbales o no verbales violentas o destinadas a intimidar a las trabajadoras³⁷.

Por su parte, el Código de Trabajo obliga a los empleadores a «abstenerse de maltrato de obra o de palabra; acoso sexual, acoso laboral y otros tipos de violencia contemplados en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres³⁸, y situaciones de discriminación sexista, contemplados en la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer»³⁹. Además, en virtud del Código de Trabajo, los trabajadores tienen derecho a disfrutar de licencias en situaciones específicas relacionadas con la violencia y el acoso (véase el recuadro 4.6).

La propia LEIV reconoce y garantiza el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y prevé la protección de las víctimas contra las represalias en el trabajo (art. 24). También describe

las responsabilidades de diversos organismos gubernamentales en la promoción y protección de este derecho⁴⁰. De manera complementaria, la LIE obliga al Estado a definir y ejecutar políticas dirigidas a prevenir y erradicar el acoso sexual, el acoso laboral y otros acosos generados en las relaciones laborales⁴¹.

La negociación colectiva tiende a desempeñar una función menos protagónica en la prevención y eliminación de la violencia y el acoso relacionados con el trabajo en El Salvador. De hecho, el tema solo se aborda en unos pocos convenios colectivos⁴², normalmente en relación con las obligaciones generales de respeto mutuo o con la prohibición de la violencia y el acoso contra las mujeres. Asimismo, en la guía oficial sobre negociación colectiva en el sector público no se hace referencia a la violencia y el acoso como punto de debate entre los interlocutores sociales El Salvador, (SSGME 2013b).

37 El Salvador, Dirección General de Trabajo, *Instructivo para Elaboración de Reglamento Interno de Trabajo (2017)*, cap. VIII.

38 En el art. 9 de la *Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)*, de 2011, se enumeran seis tipos de violencia contra las mujeres: económica, física, psicológica y emocional, patrimonial, sexual y simbólica. Se incluyen también definiciones de conceptos relacionados con la violencia y el acoso contra las mujeres, como «acoso laboral» («acción de hostilidad física o psicológica, que de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores» (art. 8)); y «violencia laboral» («acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantiene 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» (art. 10)).

39 El Salvador, *Código de Trabajo*, art. 29, inciso 5.

40 Por ejemplo, las instituciones del Estado directamente responsables de la detección, prevención, atención, protección y sanción de la violencia contra las mujeres deberán formar integralmente a su personal en relación con estos temas (art. 27). Los Concejos Municipales están obligados a elaborar periódicamente un Plan Municipal para la Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres, aunque la violencia laboral no se menciona expresamente en él.

41 El Salvador, *Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE)*, art. 25.

42 Por ejemplo, *Contrato Colectivo de trabajo entre la Alcaldía Municipal de Juayua (departamento de Sonsonate) y el Sindicato de Trabajadores de la Alcaldía Municipal de Juayua (SITAMJ)*, de 2017; *Contrato Colectivo de trabajo entre el Ministerio del Medio Ambiente y Recursos Naturales y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SITMARN)*.

4.5.2. Instrumentos pertinentes no comprendidos en el marco jurídico

Casi todas las orientaciones y herramientas disponibles en el El Salvador para prevenir y abordar la violencia y el acoso han sido elaboradas por las autoridades públicas. Los interlocutores sociales podrían hacer más esfuerzos en este sentido. Las orientaciones y herramientas existentes presentan también algunas limitaciones. Se centran sobre todo en el sector público y en el acoso sexual y la violencia contra las mujeres⁴³. Del mismo modo, las orientaciones elaboradas para los inspectores del trabajo se detienen mucho en los procesos de presentación de quejas en casos de acoso sexual y por razón de género, pero son poco explícitas en cuanto a otros tipos de violencia y acoso (El Salvador, MTPS 2017, 2019). Además, faltan directrices integrales para el sector privado que ofrezcan orientaciones claras y detalladas sobre violencia y acoso, un ámbito en el que solo existe una legislación parcialmente explícita.

Se observan deficiencias similares en las políticas nacionales de El Salvador. Algunas políticas abordan la violencia y el acoso relacionados con el trabajo, pero no contienen orientaciones detalladas sobre las intervenciones en el lugar de trabajo. Así, la Política Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional de 2006 reitera en términos genéricos la obligación del empleador de evaluar y controlar los riesgos psicosociales⁴⁴, mientras que otras prevén la elaboración de directrices (lineamientos) y protocolos de actuación y coordinación en casos de violencia contra las mujeres en el trabajo⁴⁵, o de programas especiales de atención a migrantes víctimas de violencia (sexual)⁴⁶.

4.5.3. Disponibilidad e impacto de los datos

En El Salvador, los datos sobre violencia y acoso se recogen principalmente a través de fuentes administrativas. El Ministerio de Justicia y Seguridad Pública publica datos anuales sobre temas tales

▶▶ En El Salvador, las disposiciones detalladas sobre violencia y acoso en el trabajo se recogen en la legislación antidiscriminatoria y de igualdad, así como en la legislación laboral y de empleo.

como el acoso laboral y el acoso sexual contra las mujeres y —desde 2022— contra los hombres. Los datos se basan en las denuncias de trabajadores recibidas por las autoridades públicas y se desglosan por región, mes y resultado de la inspección (entre otros parámetros) (El Salvador, MJSP, s.f.). Otros datos se recopilan mediante investigaciones *ad hoc* (ORMUSA 2021) y a través de servicios de asesoría y asistencia jurídicas de organizaciones no gubernamentales (Mujeres Transformando 2017).

Los datos disponibles periódicamente ofrecen un panorama interesante, aunque incompleto, de la prevalencia de la violencia y el acoso relacionados con el trabajo en El Salvador. Los trabajadores rara vez denuncian los incidentes a las autoridades públicas, sobre todo porque las disposiciones relativas a la protección frente a la violencia y el acoso son fragmentarias, pero también porque los organismos encargados de hacer cumplir la ley no disponen de un protocolo o procedimiento específico de actuación en caso de violencia y acoso. Además, la legislación no obliga a los empleadores a notificar los incidentes de violencia y acoso. Por último, no existen encuestas periódicas en las que los trabajadores sean la fuente directa de los datos. Esto explica, según un experto nacional entrevistado en el marco de este informe, que los datos recopilados aún no hayan tenido un impacto significativo en la formulación de respuestas jurídicas y de políticas a la violencia y el acoso.

En cuanto a la evaluación de la eficacia de los instrumentos jurídicos y de políticas, la LEIV impone ciertas exigencias al sistema de recogida de datos administrativos: debe contener un sistema de indicadores y proporcionar una «[e]valuación del

43 Por ejemplo, en 2013 el Gobierno publicó una guía integral para la prevención, atención y erradicación del acoso laboral en el sector público (El Salvador, SSGME 2013a). Además, varias instituciones públicas (como la Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia) han publicado sus propios protocolos de actuación institucional, que prevén mecanismos (internos) de presentación de quejas, investigación y solución de conflictos; sin embargo, estos protocolos solo están destinados a su propio personal (El Salvador, Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia, s.f.).

44 El Salvador, Acuerdo núm. 93 por el que se promulga la Política Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (2006).

45 Véase la Política Nacional para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

46 Véase la Política nacional para protección y desarrollo de la persona migrante salvadoreña y su familia.

impacto de las políticas que se desarrollen para la erradicación de cualquier tipo de violencia contra las mujeres, y de las acciones que se implementen, para garantizar la atención integral a aquellas que

la hayan enfrentado» (art. 30). Sin embargo, hasta la fecha no se ha publicado información explícita sobre el impacto de las políticas en la eliminación de la violencia contra las mujeres.

► 4.6. España⁴⁷

La legislación nacional de España, por su condición de Estado miembro de la Unión Europea (UE), se ha visto muy influida por la transposición de las directivas de la UE sobre SST e igualdad de trato, que contienen disposiciones relativas a la prevención y prohibición de diversas formas de violencia y acoso⁴⁸. En este contexto, la legislación española sobre SST ha adoptado hasta la fecha un enfoque implícito al abordar la violencia y el acoso. Diversas orientaciones y herramientas contribuyen a este enfoque de manera destacada. Además, se ha encomiado a España por su legislación progresista en materia de igualdad de género, que también atañe a la violencia y el acoso en el trabajo, como se explica más adelante.

En mayo de 2022, España ratificó el Convenio núm. 190, lo que previsiblemente dará lugar a una legislación nueva o modificada sobre violencia y acoso y sobre los riesgos psicosociales asociados, según se indica en recientes materiales de orientación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)⁴⁹.

4.6.1. Contribución de la legislación sobre SST a la lucha contra la violencia y el acoso relacionados con el trabajo

El principal texto jurídico sobre SST en España es la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales⁵⁰. Esta ley se complementa con leyes, decretos y órdenes ministeriales específicos para determinados sectores y tipos de peligro. Además, se considera legislación pertinente en materia de SST, según el artículo 1 de la Ley 31/1995, toda normativa que contenga prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

Por el momento, la legislación española sobre SST no hace referencia explícita a la violencia y el acoso⁵¹. La Ley 31/1995 establece la obligación del empleador de «garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo» (art. 14.2). Sin embargo, no contiene referencias específicas a la violencia y el acoso ni a los riesgos psicosociales⁵²,

47 Esta sección se basa en un estudio sobre España encargado por la OIT y elaborado por Manuel Velázquez, especialista en SST y Jefe de la Unidad Especial de Movilidad Laboral Europea del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social (OEITSS). En el estudio se examinan las leyes, políticas, orientaciones y herramientas de España sobre violencia y acoso, atendiendo en particular al marco de SST.

48 Por ejemplo, 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 del trabajo (apartado 1 del art. 5); las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE consideran que el acoso motivado en características que están amparadas por las normativas es una forma prohibida de discriminación en el empleo y la ocupación.

49 De conformidad con el [Criterio Técnico 104/2021 de la ITSS](#), es previsible que «una futura legislación nacional desarrolle lo previsto en dicho Convenio» (pág. 3).

50 [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#).

51 Una excepción es [Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar](#). Este instrumento incluye una disposición adicional decimotercera sobre la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que contempla el derecho de las trabajadoras domésticas a una protección eficaz en materia de SST, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres.

52 Algunas normas, como el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, hacen referencia a los riesgos psicosociales, pero no los definen.

► Recuadro 4.7. Falta de definiciones jurídicas del concepto de violencia y acoso y sus consecuencias

La violencia física y el acoso moral o psicológico no se abordan en la legislación sobre SST ni se definen en otros instrumentos legislativos¹. Esta falta de definición jurídica ha dado lugar a una jurisprudencia contradictoria. Normalmente, la jurisprudencia exigía tanto un elemento objetivo —la conducta debía vulnerar el derecho a la dignidad en el trabajo— como un elemento subjetivo, a saber, la intención del acosador de causar daño a la víctima. La necesidad de este elemento subjetivo ha sido contradicha por la sentencia 56/2019, de 6 de mayo de 2019, del Tribunal Constitucional, que señala que «[r]especto de la intencionalidad [...] [puede] bastar 'la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico y el resultado lesivo prohibido por la norma'»². Sea como fuere, según el Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación (2022), más del 70 por ciento de las resoluciones judiciales entre 2020 y 2021 exigían que se demostrara la intencionalidad del acosador de causar daño. En cambio, una definición jurídica de la violencia y el acoso relacionados con el trabajo garantizaría, según el autor del estudio de país, una aplicación uniforme por los tribunales y la armonización con la definición contenida en el artículo 1 del Convenio núm. 190, que se centra en la víctima.

1 Se ha definido jurídicamente el acoso discriminatorio, incluido el acoso sexual y por razón de sexo, pero no el acoso moral o psicológico. Aunque a veces los términos se utilizan indistintamente en los instrumentos de orientaciones, el acoso «moral» suele estar vinculado al derecho fundamental a la integridad moral recogido en la Constitución española (art. 15), al delito contra la «integridad moral» previsto en el Código Penal (art. 173), y al derecho a la dignidad en el trabajo reconocido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores (art. 4.2 e)). En cambio, el acoso «psicológico» suele estar relacionado con el derecho fundamental a la «integridad física», que también abarca la salud mental o psicológica, y con la legislación sobre SST.

2 En la sentencia se afirmaba además que debía tenerse en cuenta que, «con carácter general, la protección constitucional de los derechos fundamentales no puede quedar supeditada a 'la indagación de factores psicológicos y subjetivos de arduo control'».

aunque las autoridades públicas interpretan que abarca implícitamente esos riesgos (véase la sección 4.7.2). Tampoco se explicita en la ley cuál es el alcance de «todos los aspectos relacionados con el trabajo», aunque cabe interpretar que es tan amplio como el artículo 3 del Convenio núm. 190, según el autor del estudio de país. La falta de referencias a la violencia y el acoso ha afectado a la jurisprudencia, como se explica en el recuadro 4.7.

Si bien la propia legislación sobre SST no prevé explícitamente instrumentos relacionados con la SST para prevenir y abordar la violencia y el acoso, sí los contempla la legislación antidiscriminatoria y de igualdad, al menos en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo⁵³, que vulneran el derecho reconocido de los trabajadores a la dignidad. Según el artículo 12 de

la Ley Orgánica 10/2022, los empleadores están obligados a promover «condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo [...] incluidos los cometidos en el ámbito digital»⁵⁴. Estas actividades de promoción pueden consistir en medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

Además, los empleadores están obligados a establecer procedimientos de presentación de quejas o denuncias⁵⁵, y disposiciones internas para garantizar la prevención eficaz de las conductas de

53 Constituye acoso sexual «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo», mientras que constituye acoso por razón de sexo «cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo». Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (Ley Orgánica 3/2007, art. 7.3).

54 España, Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

55 En el Real Decreto 901/2020 (anexo, párr. 7) se especifican los principios por los que se regirán los procedimientos de presentación de quejas o denuncias en relación con el acoso sexual y por razón de sexo dentro de una organización. Entre ellas, la accesibilidad, la confidencialidad, la presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora, la prohibición de represalias de la presunta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien, la diligencia, la celeridad del procedimiento y la garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

► Recuadro 4.8. Ampliación del ámbito de aplicación de los instrumentos legislativos sobre SST mediante orientaciones

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), en particular, ha desempeñado una función crucial en la aplicación de los instrumentos legislativos sobre SST al fenómeno de la violencia y el acoso en España. Ha proporcionado notas técnicas de prevención (NTP) y guías en las que se establece que la violencia y el acoso son un riesgo psicosocial, se define el concepto y se explica cómo integrarlo en los sistemas de gestión de la SST en el lugar de trabajo, que incluyen procesos de evaluación de riesgos, control de riesgos y evaluación y seguimiento (véase, por ejemplo, España, INSST 2009, 2022). Aunque las NTP no son jurídicamente vinculantes, pueden invocarse ante un tribunal. De hecho, la NTP 476 sobre el concepto de acoso psicológico en el trabajo se utilizó como referencia en las primeras sentencias judiciales sobre este asunto (España, INSST 1998).

violencia y acoso. Los empleadores deben incluir la violencia sexual como riesgo laboral en su evaluación del riesgo de los puestos desempeñados por mujeres y deben formar e informar a sus trabajadoras al respecto. La legislación también concede a las mujeres víctimas de violencia sexual varios derechos laborales, como el de retirarse del trabajo⁵⁶.

En relación con su ámbito de aplicación, la Ley Orgánica 10/2022 propugna que las medidas adoptadas en el lugar de trabajo puedan beneficiar a la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas⁵⁷.

La legislación antidiscriminatoria es un fiel reflejo de las intervenciones en el lugar de trabajo previstas en el Convenio núm. 190 (arts. 9 y 10). Sin embargo, no aboga expresamente por un análisis sistemático de los peligros organizacionales, sociales y ambientales de carácter más general, que normalmente formarían parte de la gestión de riesgos psicosociales en el marco de la SST.

Como complemento de la legislación, algunos convenios colectivos en España incluyen definiciones de acoso y suelen contener un protocolo de procedimientos de presentación de quejas como medida contra el acoso, pero no especifican cómo prevenir la violencia y el acoso desde un principio. Además, estos convenios solo dan cobertura a unos pocos sectores y, en la mayoría de los casos, son de ámbito empresarial.

4.6.2. Instrumentos pertinentes no comprendidos en el marco jurídico

A falta de una legislación sobre SST que aborde explícitamente la violencia y el acoso, en España las orientaciones y herramientas han desempeñado una importante función complementaria de orientación y asistencia, en particular para los empleadores y los inspectores de trabajo. Estos instrumentos han sido elaborados por diversas entidades, desde las autoridades públicas de nivel nacional y autonómico hasta los interlocutores sociales, compañías de seguros sociales y proveedores privados de formación. (Sobre la función del INSST, véase el recuadro 4.8).

56 De conformidad con la Ley Orgánica 10/2022, art. 38, las trabajadoras tienen derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. Además, las ausencias del trabajo o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

57 De manera complementaria, algunas otras normas, tanto de la legislación antidiscriminatoria como de la laboral, especifican ciertos grupos de personas en el mundo del trabajo en el contexto de la violencia y el acoso sexual y por razón de sexo o de género, entre los que se encuentran las personas con discapacidad (Real Decreto Legislativo 1/2013), las personas trabajadoras a distancia (Ley 10/2021), los demandantes de empleo (Real Decreto Legislativo 3/2015) y los voluntarios (Ley 45/2015).

Además, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) ha publicado repertorios de recomendaciones prácticas sobre las actuaciones de inspección y el uso de infracciones administrativas en relación con la violencia y el acoso⁵⁸, al tiempo que las autoridades autonómicas de SST ofrecen asesoramiento e imparten formación a empresas y trabajadores sobre riesgos psicosociales, entre otros temas. Los interlocutores sociales también han realizado un gran esfuerzo para adaptar las recomendaciones a ámbitos o grupos específicos que están más expuestos a violencia y acoso: modalidades de trabajo, como en las plataformas digitales; sectores, como las agencias de viajes, la salud, el comercio, los bancos y la policía, y grupos de trabajadores según criterios (por ejemplo) de género y discapacidad (UGT, s.f.; ISTAS, s.f.).

Las orientaciones y herramientas disponibles parecen ser de carácter integral en cuanto a su alcance y profundidad, de modo que amparan a los empleadores en ausencia de una legislación explícita. No obstante, dado el carácter no vinculante de estas orientaciones, sería conveniente promulgar modificaciones legislativas para garantizar una aplicación uniforme.

Por otro lado, las políticas y estrategias nacionales sobre violencia y acoso se limitan a las establecidas en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que exige, entre otras cosas, una intervención coordinada de los organismos públicos en esta materia⁵⁹. Actualmente, no existen políticas o estrategias semejantes sobre otros tipos de violencia y acoso.

4.6.3. Disponibilidad e impacto de los datos

España ha recopilado datos sobre violencia y acoso por diversos cauces. Con respecto a las fuentes administrativas, la ITSS publica anualmente datos sobre denuncias y resultados de las actuaciones inspectoras en relación con el acoso⁶⁰. El Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación (2022) informa periódicamente sobre las sentencias judiciales españolas en asuntos de acoso laboral, analizando variables como el género de las personas presuntamente acosadoras y de las víctimas, la relación entre ambas, el tipo de acoso, el tipo de empresa y el resultado de las resoluciones judiciales. Por lo que respecta a las encuestas, los datos sobre violencia y acoso se recogen periódicamente mediante la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS)⁶¹ y la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER)⁶².

Sin embargo, los datos recogidos presentan algunas deficiencias. Las dos encuestas se realizan solo cada cinco años, y las fuentes administrativas carecen de datos sobre violencia física. Además, los datos proporcionados por la ITSS no incluyen variables pertinentes como el género, la edad y el tipo de agresor y víctima, que serían útiles para formular políticas y estrategias adecuadas en materia de violencia y acoso.

58 De hecho, la ITSS puede proponer la imposición de sanciones a empleadores por la comisión de infracciones administrativas relacionadas con la violencia y el acoso, en particular en lo que se refiere a la vulneración del derecho a la dignidad en el trabajo (que implica acoso moral o psicológico y que constituye una infracción administrativa muy grave según el art. 8.11 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social), y con el acoso sexual y discriminatorio (que la citada ley tipifica como infracciones muy graves en el art. 8.13 y 8.13 bis).

59 Los artículos 58-61 de la Ley Orgánica 10/2022 exigen una intervención coordinada de los organismos públicos en esta materia, la adopción de una estrategia estatal de prevención y respuesta a la violencia de género y la creación de una mesa de coordinación estatal sobre violencias sexuales.

60 España, ITSS (2020). La ITSS diferencia aquí entre acoso moral, acoso sexual, acoso discriminatorio por razón de género y otros tipos de acoso discriminatorio.

61 Se pregunta a las personas mayores de 15 años ocupadas si han sufrido acoso/intimidación, acoso sexual o violencia física durante los últimos 12 meses y si han sido objeto de ofensas verbales, atención sexual no deseada, amenazas o comportamientos humillantes durante el último mes.

62 Se pregunta a las empresas si existen o no riesgos psicosociales en el establecimiento, incluso por tener que tratar con «clientes, pacientes [y] alumnos difíciles», y si existen o no procedimientos para afrontar posibles casos de hostigamiento o acoso y posibles casos de amenazas, insultos o agresiones por parte de clientes, pacientes, alumnos u otras personas externas.

► 4.7. Georgia⁶³

La legislación sobre SST de Georgia ha sido objeto de una amplia reforma en los últimos años. En 2006 las relaciones laborales seguían marcadas por una desregulación radical y por la supresión de las inspecciones, factores que habían provocado un fuerte aumento de los accidentes en el lugar de trabajo. Sin embargo, a partir de 2013 se promulgaron importantes reformas. Ese mismo año se aprobaron varias enmiendas al Código del Trabajo, y en 2020 se llevó a cabo una ambiciosa reforma de este instrumento. En 2015 se reintrodujeron algunas funciones de inspección relacionadas únicamente con la SST. Más adelante, en 2021, se creó un servicio de inspección del trabajo con plenas responsabilidades en el ámbito de la SST y las relaciones laborales. Por lo que respecta a la SST en particular, el avance más significativo fue la adopción de una nueva ley específica en 2019, denominada Ley Orgánica de Seguridad en el Trabajo. Sin embargo, a pesar de los notables esfuerzos, hasta la fecha la SST sigue centrada principalmente en los peligros y riesgos físicos (véase la siguiente sección). Por otro lado, la legislación antidiscriminatoria contiene disposiciones sobre violencia y acoso, pero estas atañen únicamente a los mecanismos reactivos.

4.7.1. Contribución de la legislación sobre SST a la lucha contra la violencia y el acoso relacionados con el trabajo

La Ley Orgánica de Seguridad en el Trabajo, de 2019, es la principal fuente de regulación de la SST en Georgia. Este instrumento, que se aplica a los

sectores público y privado, prevé la evaluación y gestión sistemáticas de los riesgos profesionales en el lugar de trabajo. Por otro lado, el Código del Trabajo se refiere a la SST en términos genéricos: garantiza el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable y exige a los empleadores que «velen por un entorno de trabajo lo más seguro y saludable posible para la vida y la salud de los empleados»⁶⁴.

Sin embargo, ni la ley de SST de 2019 ni otros instrumentos jurídicos administrativos relacionados con la SST se refieren expresamente a la violencia y el acoso⁶⁵, ni estipulan la evaluación y gestión de los riesgos psicosociales en el marco de la SST. Por lo tanto, hay un vacío legal que deja margen para la interpretación sobre si se aborda o no la violencia y el acoso en la legislación (véase el recuadro 4.9).

A diferencia de la legislación sobre SST, que no se refiere a la violencia y el acoso, otros textos legislativos de Georgia sí abordan la cuestión, aunque desde una perspectiva centrada más en la prohibición, el recurso y la reparación, y menos en la evaluación y la gestión de riesgos. Tanto el Código del Trabajo como la Ley sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación reconocen el «acoso en el lugar de trabajo» como una forma de discriminación y una vulneración del derecho a la dignidad⁶⁶. Ambos instrumentos prohíben el acoso en el trabajo y obligan a los empleadores a incluir disposiciones antidiscriminatorias en sus reglamentos internos. Además, la Ley sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación exige a los empleadores que respondan con prontitud y eficacia a cualquier presunto acto de discriminación, y ambos textos legislativos obligan a los empleadores a sancionar a los perpetradores que estén sujetos a su control, de conformidad con

63 Esta sección se basa en un estudio sobre Georgia encargado por la OIT y elaborado por Giorgi Mirtskhulava, experto en el mercado de trabajo de Georgia. En el estudio se examinan las leyes, políticas, orientaciones y herramientas de Georgia en relación con la violencia y el acoso, atendiendo en particular al marco de la SST.

64 Georgia, *Código del Trabajo* (2010), art. 45.

65 Por ejemplo, Georgia, Orden núm. 01-15/6, de 30 de enero de 2022, sobre la Aprobación de la Norma de Evaluación de Riesgos en el Lugar de Trabajo.

66 Conforme a lo dispuesto en el Código del Trabajo, «el acoso en el lugar de trabajo (incluido el acoso sexual) es una forma de discriminación, en particular, una conducta no deseada [...] que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creándole un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo» (art. 4.5). El acoso sexual se define como una «conducta de naturaleza sexual que tenga el propósito y/o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creándole un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo» (art. 4.6).

► **Recuadro 4.9. Interpretaciones del tratamiento implícito de la violencia y el acoso en el marco de la SST en Georgia**

La Ley Orgánica de Seguridad en el Trabajo se centra en los riesgos derivados de peligros físicos, biológicos o químicos, pero no reconoce los riesgos psicosociales y, según los informantes clave entrevistados para el estudio de país, esto es así incluso si se interpretan las disposiciones en sentido amplio. Las referencias genéricas a la SST en el Código del Trabajo (que, como ya se ha señalado, exige a los empleadores que «velen por un entorno de trabajo lo más seguro y saludable posible para la vida y la salud de los empleados») admiten una interpretación que incluya la violencia y el acoso y los riesgos psicosociales. Sin embargo, no hay precedentes de casos en que se haya optado por una interpretación tan amplia y, en opinión de los expertos, es poco probable que los haya. Las autoridades públicas de Georgia son reacias a interpretar la legislación en un sentido amplio, al tratarse de una función legislativa que compete al Parlamento, mientras que la interpretación de las leyes incumbe al sistema judicial.

la legislación correspondiente⁶⁷. Es más, según el Código del Trabajo, pueden exigirse responsabilidades a los empleadores si, habiendo tenido constancia del hecho del acoso (sexual), no lo notifican a la Oficina de Inspección del Trabajo y/o no adoptan las medidas pertinentes para impedirlo (art. 78).

Por consiguiente, aunque las medidas preventivas se limitan a la inclusión de prescripciones antidiscriminatorias, ambas leyes contienen disposiciones relativamente integrales sobre los mecanismos reactivos. Aparte de los procedimientos de denuncia e imposición de sanciones, el seguimiento y el control de la aplicación son competencia de la Oficina de Inspección del Trabajo (en el caso del Código del Trabajo) y del Defensor del Pueblo de Georgia (en el caso de la Ley sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación). Ambas autoridades tienen el mandato de investigar y sancionar los incidentes de acoso laboral. A efectos de inspección, la Oficina de Inspección del Trabajo ha creado incluso una Unidad de Supervisión de la Discriminación, el Acoso Sexual y la Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo. El hecho de que el ámbito de aplicación de ambas leyes sea parcialmente coincidente resulta beneficioso, según los expertos, porque facilita el acceso de los denunciantes a procedimientos de denuncia y a vías de recurso y reparación. Ambas autoridades cooperan y se remiten casos mutuamente para su consideración. Además, como el ámbito de aplicación de la Ley sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación

va más allá de las relaciones precontractuales y laborales, puede abarcar incidentes de violencia y acoso (como el acoso de terceros) que no están claramente contemplados en el Código del Trabajo. Ahora bien, el Código del Trabajo es relativamente integral, en comparación con el artículo 2 del Convenio núm. 190, respecto de las personas a las que se aplica: solo se establecen limitaciones para los trabajadores sin relación contractual con su empleador, los voluntarios y las personas que ejercen las funciones de autoridad o las responsabilidades de un empleador.

Por último, y como complemento de lo ya explicado, el Código del Trabajo aborda la violencia doméstica en el lugar de trabajo, aunque solo respecto de un grupo limitado de personas. El artículo 46.2 (h) prevé «el internamiento de la víctima de violencia contra las mujeres y/o de violencia doméstica en un centro de acogida y/o de crisis durante un máximo de 30 días naturales al año, en caso de que no pueda seguir desempeñando sus funciones oficiales».

4.7.2. Instrumentos pertinentes no comprendidos en el marco jurídico

Según los representantes del Gobierno y los interlocutores sociales entrevistados para este informe, en Georgia las directrices y herramientas sobre violencia y acoso relacionados con el trabajo

⁶⁷ Georgia, Código del Trabajo, art. 23; Ley sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación, art. 4.

► **Recuadro 4.10. Algunas conclusiones del estudio de Naciones Unidas sobre acoso sexual en la función pública de Georgia**

El estudio (ONU Mujeres 2021) muestra que los funcionarios públicos de Georgia pueden ser conscientes del fenómeno del acoso sexual en teoría, pero es poco probable que lo identifiquen en la práctica. Debido en gran parte a las normas sociales establecidas, muchos funcionarios perciben el acoso sexual como parte de la cultura laboral típica. El sesgo de género en las opiniones es considerable: la gran mayoría de las mujeres (el 93 por ciento) creen que el acoso sexual representa un problema social grave, mientras que menos de la mitad (el 44 por ciento) de los hombres piensan lo mismo.

dejan mucho que desear. De hecho, en enero de 2023 no se habían documentado en Georgia directrices, repertorios de recomendaciones, cursos de formación o herramientas pertinentes sobre estos asuntos, aunque más recientemente se ha iniciado la elaboración de unas directrices para los empleadores.

En principio, la Oficina de Inspección del Trabajo está facultada para prestar, previa solicitud, servicios de consultoría e información sobre el cumplimiento de normas como las relativas al acoso en el trabajo, y este puede ser un mecanismo eficaz para los empleadores que soliciten dichos servicios. Sin embargo, la eficacia de este mecanismo depende de que las partes interesadas sean conscientes de los problemas, por lo que, según los expertos nacionales, parece necesario adoptar un enfoque más proactivo, que incluya la elaboración de manuales y herramientas.

Del mismo modo, en el ámbito de las políticas rara vez se ha abordado la cuestión de la violencia y el acoso. Una estrategia que hace referencia explícita a este asunto es el Plan de Acción 2020-2022 de la Comisión Tripartita de Interlocutores Sociales, órgano consultivo dependiente del Primer Ministro. Entre otras cosas, el Plan de Acción preveía estudiar la ratificación de los Convenios núms. 155 y 190 y formular recomendaciones al respecto.

4.7.3. Disponibilidad e impacto de los datos

Según los expertos consultados, se necesitan muchos más datos para examinar en detalle la prevalencia de la violencia y el acoso, así como para publicar orientaciones y herramientas adecuadas. De hecho, los datos sobre violencia y acoso en Georgia se limitan principalmente a fuentes administrativas y a un reciente estudio de investigación *ad hoc* de ONU Mujeres (2021) sobre el acoso sexual en la función pública (véase el recuadro 4.10). En cuanto a las fuentes administrativas, tanto la Oficina del Defensor del Pueblo como la Oficina de Inspección del Trabajo recopilan y publican anualmente datos sobre el número de inspecciones sobre discriminación y sus resultados. A diferencia de los datos de la Oficina de Inspección del Trabajo, que no están desglosados, los de la Oficina del Defensor del Pueblo se desglosan por tipo de acoso en el trabajo, incluido el acoso sexual. Ninguna de las dos autoridades ha utilizado sus datos para emitir recomendaciones sectoriales o de otro tipo. Además, no se dispone de información acerca de la eficacia de los instrumentos jurídicos y de políticas vigentes en materia de violencia y acoso, ni hay evaluaciones al respecto.

► 4.8. Túnez⁶⁸

Desde su independencia en 1956, Túnez ha destacado por ser un Estado árabe progresista en la promoción de los derechos de las mujeres (Mail 2019). Así se refleja en la Ley 58-2017 relativa a la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres⁶⁹, adoptada en 2017, que contiene disposiciones sobre la violencia contra las mujeres en el trabajo, tras varios años de promoción, por iniciativa de la sociedad civil, en apoyo de «la marcha de las mujeres contra la violencia y la discriminación social y regional» impulsada desde 2011. Al mismo tiempo, el tratamiento del fenómeno de la violencia y el acoso ha permanecido implícito en la legislación tunecina sobre SST, como se expone a continuación.

4.8.1. Contribución de la legislación sobre SST a la lucha contra la violencia y el acoso relacionados con el trabajo

La legislación sobre SST de Túnez se rige principalmente por el Código del Trabajo⁷⁰, que establece las obligaciones y responsabilidades de los empleadores⁷¹ y de los trabajadores⁷² en relación con la SST (artículos 152 y siguientes). Además, existen otros textos legislativos que regulan elementos específicos del marco de la SST, como las disposiciones sobre riesgos, las prescripciones especiales aplicables a instituciones gubernamentales y los instrumentos sobre accidentes y servicios médicos en el trabajo⁷³.

En este marco jurídico, la violencia y el acoso no se definen ni se mencionan explícitamente ni se reconocen como riesgos laborales, del mismo modo que tampoco se abordan expresamente los riesgos psicosociales en la legislación sobre SST anteriormente mencionada. La única referencia directa a la violencia y el acoso en el Código del Trabajo figura en las disposiciones relativas a las obligaciones de los trabajadores: se prohíbe a los trabajadores realizar, durante el trabajo o en el lugar de trabajo, «actos de violencia o de amenaza debidamente constatados contra cualquier persona perteneciente o no a la empresa» (art. 14 *quáter*)⁷⁴.

No obstante, la legislación sobre SST sigue siendo genérica en la formulación de sus disposiciones. Aunque no se definen explícitamente ni la seguridad ni la salud, el Código del Trabajo obliga a los empleadores a «adoptar las medidas necesarias y apropiadas para la protección de los trabajadores y la prevención de los riesgos profesionales» (artículo 152-2). Esto incluye, entre otras cosas, la protección de la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo, unas condiciones y un entorno de trabajo adecuados y la formación y sensibilización de los trabajadores. El Código también contiene disposiciones relativas a los servicios de salud en el trabajo, los responsables de seguridad en el trabajo y las comisiones consultivas de empresa. Como estas obligaciones se formulan en términos genéricos, en principio pueden aplicarse también a la violencia y el acoso y a los riesgos psicosociales, según la autora del estudio de país. Esa es la conclusión que se infiere de los esfuerzos de formación realizados por las autoridades públicas

68 Esta sección se basa en un estudio nacional de Túnez encargado por la OIT y elaborado por Imen Zahwani, ex Ministra de la Mujer, la Familia, la Infancia y la Senectud de Túnez. En el estudio se examinan las leyes, políticas, orientaciones y herramientas de Túnez sobre violencia y acoso, atendiendo en particular al marco de la SST.

69 Túnez, *Ley Orgánica núm. 2017-58, de 11 de agosto de 2017, relativa a la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres*.

70 Túnez, *Código del Trabajo* (1966).

71 El Código se aplica a todos los lugares de trabajo de la industria, el comercio, la agricultura y a sus dependencias de cualquier naturaleza, pública o privada, religiosa o laica, profesional o benéfica. También se aplica a establecimientos artesanales, cooperativas, sociedades civiles, sindicatos, asociaciones y agrupaciones de cualquier tipo (art. 1).

72 Por trabajador o asalariado se entiende toda persona que se compromete, en virtud de un contrato de trabajo, a poner sus servicios personales a disposición del empleador, bajo su dirección y control, a cambio de una remuneración (art. 6).

73 Véase una presentación general de estos instrumentos en Institut de Santé et de Sécurité au Travail, «*Législation et normalisation en SST*».

74 La redacción original es: «des actes de violence ou de menace dûment constatés».

► Recuadro 4.11. Medidas específicas de control de riesgos en virtud del Código del Trabajo

Aunque el Código del Trabajo no aborda explícitamente la violencia y el acoso como un riesgo laboral, contiene varias disposiciones que pueden contribuir a prevenir la violencia y el acoso en el trabajo y servir como medidas de control de riesgos.

- **Mujeres que trabajan en turnos de noche:** De conformidad con el artículo 66, las mujeres no deben trabajar en turnos de noche. No obstante, la inspección del trabajo puede conceder autorización para que las mujeres trabajen de noche si el empleador ofrece garantías suficientes en cuanto a la SST, los servicios sociales y la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres en la empresa (art. 68-2).
- **Alojamiento para aprendices:** Aunque el alojamiento de trabajadores es una práctica habitual en Túnez, sobre todo en el sector del turismo y la hostelería y en el trabajo doméstico, un supervisor de aprendices que esté soltero, viudo, divorciado o legalmente separado no debe proporcionar alojamiento a aprendices menores de edad (art. 347).
- **Salvaguarda de las mujeres y los menores:** Los empleadores que empleen a menores de 18 años o a mujeres deben velar «por el mantenimiento de las buenas costumbres y por la observación de la decencia pública» (art. 76).
- **Prohibición del alcohol:** A fin de proteger «las buenas costumbres», los trabajadores tienen prohibido «acudir al trabajo en evidente estado de embriaguez o consumir bebidas alcohólicas durante el tiempo de trabajo» (art. 14 *quater*).

en materia de gestión de riesgos psicosociales (véase la sección 4.8.2), aunque el equipo de investigación no pudo disponer de las interpretaciones de las autoridades públicas al respecto. Además, algunas disposiciones del Código del Trabajo pueden servir como medidas de prevención de la violencia y el acoso en el trabajo, como se explica en el recuadro 4.11.

Además de la legislación sobre SST, existen en Túnez algunos instrumentos jurídicos que abordan explícitamente la violencia y el acoso relacionados con el trabajo, aunque en su mayoría se refieren a grupos o categorías específicos de trabajadores y, por lo general, no ofrecen definiciones ni disposiciones detalladas sobre cómo abordar la violencia y el acoso. En virtud de la legislación que regula el sector público, los funcionarios públicos tienen derecho a «protección contra amenazas, ofensas o difamaciones de que pueda[n] ser objeto», en tanto que la autoridad pública está obligada a proteger a los funcionarios contra tales amenazas y ataques de cualquier tipo y a reparar, en su caso, el perjuicio resultante⁷⁵.

Por otro lado, la legislación antidiscriminatoria establece que las personas con discapacidad «deben ser protegidas contra la explotación económica y sexual, el vagabundeo, la negligencia y el abandono»⁷⁶. Además, la Ley Orgánica 58-2017 relativa a la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres exige que el Estado adopte cuantas medidas sean necesarias para «prohibir la explotación económica de las mujeres y su sometimiento a condiciones de trabajo penosas, degradantes y nocivas para su salud, seguridad y dignidad» (art. 6).

Como complemento, algunos convenios colectivos también abordan la violencia y el acoso relacionados con el trabajo, principalmente en el contexto de los derechos de los trabajadores a la protección o a medidas correctivas. Por ejemplo, el Convenio Colectivo Marco de 1973 dispone que «los trabajadores tienen derecho [...] a protección contra las amenazas, ofensas o difamaciones y violencias de que puedan ser objeto en el ejercicio de sus funciones dentro de la empresa o fuera de sus instalaciones»; en caso de siniestro de violencia y acoso, la «empresa estará obligada a protegerlos

⁷⁵ Ley núm. 83-112, de 12 de diciembre de 1983, relativa al Estatuto General de los Funcionarios del Estado, de las Administraciones Locales y de los Establecimientos Públicos Administrativos, art. 9.

⁷⁶ Ley Marco núm. 2005-83, de 15 de agosto de 2005, de Promoción y Protección de las Personas con Discapacidad, art. 3.

y a prestarles la asistencia moral y material necesaria para iniciar procedimientos judiciales con miras a la reparación del perjuicio; prestándose la asistencia material como anticipo, incluido el salario concedido en caso de cese de actividad» (art. 12).

4.8.2. Instrumentos pertinentes no comprendidos en el marco jurídico

Las autoridades públicas y los interlocutores sociales de Túnez proporcionan orientaciones y herramientas sobre prevención de la violencia y el acoso, con un enfoque centrado en los servicios de formación y consultoría. Desde 2012, el Institut de Santé et de Sécurité au Travail (ISST) de Túnez imparte un módulo de formación sobre riesgos psicosociales para empresas y, previa solicitud, presta asistencia técnica para la evaluación de riesgos psicosociales, incluidos los de violencia y acoso; esto se lleva a cabo con la ayuda de una herramienta de evaluación interactiva, «Faire le point RPS», desarrollada por el Institut National de Recherche et de Sécurité de Francia (Francia, INRS 2020).

El ISST también organiza jornadas de sensibilización en las empresas sobre la definición y los efectos de los riesgos psicosociales. Por su parte, la Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT) ha impartido a sus afiliados varias sesiones de formación sobre el Convenio núm. 190.

4.8.3. Disponibilidad e impacto de los datos

Los datos disponibles en Túnez sobre violencia y acoso relacionados con el trabajo son limitados. Por lo que respecta a las fuentes administrativas,

el Fondo Nacional del Seguro de Salud (Caisse Nationale d'Assurance Maladie) publica anualmente datos sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales⁷⁷. Sin embargo, estos datos presentan deficiencias, ya que se limitan al sector privado y no especifican las causas de los accidentes o enfermedades, lo que impide filtrar los casos de violencia y acoso. Además, no abarcan todos los casos, sino solo los que generan lesiones físicas. Otros datos administrativos publicados proceden de la línea de atención telefónica 1899 del Observatorio Nacional para Combatir la Violencia contra las Mujeres (Observatoire national pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes). Sin embargo, esta fuente solo informa sobre violencia y acoso contra las mujeres y se basa en las denuncias recibidas a través de ese canal.

Además de los datos administrativos, se han realizado varias encuestas en el marco de recientes proyectos de investigación *ad hoc* sobre violencia y acoso o riesgos psicosociales. Este es el caso de una encuesta nacional sobre violencia de género (CREDIF 2016) y de varios estudios del ISST sobre riesgos psicosociales. Sin embargo, no existe ninguna encuesta nacional periódica.

Recientemente se han emprendido esfuerzos para establecer un sistema integral de recopilación de datos nacionales sobre violencia y acoso por razón de género a través de fuentes administrativas. El Observatorio de Género e Igualdad de Oportunidades (Observatoire Genre et Egalité des chances) está elaborando un plan de recogida periódica de datos para medir y controlar las tendencias de todas las formas de violencia contra las mujeres. Se han elaborado fichas informativas sobre 38 indicadores, aunque la violencia y el acoso en el lugar de trabajo no figuran todavía entre ellos.

⁷⁷ De conformidad con el art. 88 de la Ley núm. 94-28, de 21 de febrero de 1994, de Indemnización de Daños y Perjuicios por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en el sector privado, el Fondo Nacional del Seguro de Salud es la única entidad encargada de recopilar todos los datos necesarios para elaborar estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

► 4.9. Conclusiones

En este capítulo se han descrito sucintamente diversos enfoques nacionales de prevención y eliminación de la violencia y el acoso a través de la SST. De los siete países analizados, solo El Salvador, parcialmente⁷⁸, y Dinamarca, de manera más explícita, mencionan y reconocen la violencia y el acoso como un riesgo psicosocial en su legislación sobre SST. En el caso de Dinamarca, la legislación sobre SST prevé un sistema integral de gestión de la SST, concebido específicamente para prevenir la violencia y el acoso. Barbados y Bangladesh cuentan con instrumentos jurídicos específicos sobre acoso sexual en el trabajo, pero estos se limitan a abordar las políticas de los lugares de trabajo, la formación y los procedimientos de presentación de quejas, y no incluyen prescripciones sobre los sistemas de gestión de la SST. La legislación sobre SST de Barbados tiene únicamente por objeto los peligros y riesgos en relación con la salud y seguridad físicas, como sucede también en Georgia y Bangladesh. Por otra parte, la legislación sobre SST de España y Túnez está formulada en términos genéricos y cabe interpretar que se aplica, en principio, a la violencia y el acoso y a los riesgos psicosociales. España ha confirmado esta interpretación mediante la publicación de completas orientaciones y herramientas en las que, además de reconocer que la violencia y el acoso constituyen un riesgo psicosocial, se explica detalladamente cómo integrar el fenómeno en los sistemas de gestión de la SST en el lugar de trabajo.

Los distintos enfoques ponen de relieve la necesidad de elaborar orientaciones y herramientas para que la legislación implícita funcione eficazmente. No obstante, dado el carácter no vinculante de las orientaciones y herramientas, es esencial contar con una base jurídica que integre la violencia y el acoso en los marcos de SST, a fin de que la legislación sobre SST se aplique a esas cuestiones de forma generalizada.

Los estudios por países muestran también que, en muchos casos, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se abordan en instrumentos legislativos no relacionados con la SST, como la legislación antidiscriminatoria y de igualdad (El Salvador, España, Georgia, Túnez) y la legislación laboral y de empleo (El Salvador). Estas disposiciones legislativas difieren de las que se inscriben en los marcos de SST, en el sentido de que tienden a detallar los aspectos relacionados con las vías de recurso y reparación, pero no los que atañen a la prevención, la protección y los medios necesarios (El Salvador, Georgia, Túnez). La legislación española contra la discriminación prevé medidas preventivas específicas, pero no aboga expresamente por un análisis sistemático de los peligros organizacionales, sociales y ambientales de carácter más general, que normalmente formarían parte de la gestión de riesgos psicosociales en el marco de la SST.

En general, la prevención y eliminación de la violencia y el acoso a través de la SST incumben a diversos actores como intermediarios entre la legislación y su aplicación. Los actores que proporcionan orientaciones y herramientas en esta materia abarcan un amplio espectro, desde las autoridades públicas y los interlocutores sociales hasta la sociedad civil y entidades privadas. Los interlocutores sociales, en particular, pueden asumir una función decisiva al detallar la información pertinente y adaptarla a las necesidades específicas de los distintos sectores y circunstancias de trabajo. Especialmente en Dinamarca y España, los interlocutores sociales han desempeñado este cometido. Por otro lado, las políticas nacionales han dado orientaciones principalmente sobre la formulación de instrumentos de política, pero no tanto sobre aspectos relativos al lugar de trabajo.

78 Como se indica en la sección 4.5, la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo es solo parcialmente explícita en materia de violencia y acoso, ya que solo menciona el acoso sexual y la violencia contra las mujeres como ejemplos de riesgos psicosociales.

La legislación sobre SST que aborda la violencia y el acoso suele aplicarse a los sectores público y privado, aunque El Salvador cuenta con reglamentos y directrices más detallados para el sector público. Especialmente en Dinamarca y España, las orientaciones y herramientas proporcionadas por las autoridades públicas suelen ofrecer orientaciones y herramientas intersectoriales y técnicas, mientras que los interlocutores sociales adaptan la información pertinente a las necesidades específicas de determinados sectores y circunstancias relacionadas con el trabajo.

Por último, el caso de Dinamarca pone de relieve la importancia y las ventajas de recopilar periódicamente datos exhaustivos y desglosados sobre violencia y acoso, por cuanto esta información ayuda a las autoridades públicas y a los interlocutores

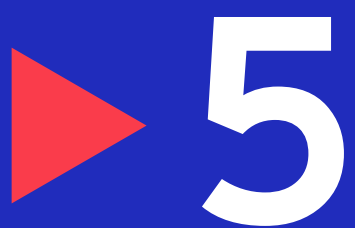
sociales a observar la evolución del fenómeno y a seguir de cerca, evaluar y mejorar las respuestas jurídicas o de política pertinentes cuando sea necesario. Los sistemas de recopilación de datos de otros países presentan algunas deficiencias: en El Salvador y Georgia, la mayoría de los datos provienen de fuentes administrativas que no recogen la totalidad de los casos; en Túnez y Bangladesh, los datos disponibles no están suficientemente desglosados; en España, no se recopilan con regularidad, y en Barbados, se obtienen únicamente en el marco de estudios *ad hoc*. Por las razones expuestas, los datos disponibles en estos países no son idóneos para fundamentar la labor de las autoridades en sus procesos de toma de decisiones ni para evaluar la eficacia de los instrumentos jurídicos y de políticas.

► Bibliografía

- Abed, M., E. Morris y N. Sobers-Grannum. 2016. «Workplace Violence against Medical Staff in Healthcare Facilities in Barbados». *Occupational Medicine* 66 (7): 580-583.
- Awaj Foundation. 2018. «Establishment and Promotion of Anti-Harassment Committee in RMG Sector in Bangladesh».
- Bangladesh, DIFE (Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos). 2021. *National Profile on Occupational Safety and Health in Bangladesh 2019*.
- BILS (Bangladesh Institute of Labour Studies). 2019. «Workplace Situation Report 2019».
- CCL (Congreso de Trabajadores del Caribe) y CEC (Confederación de Empleadores del Caribe). 2022. «Joint Policy Positions to Address Gender-Based Violence at the Workplace». Cipriani College of Labour and Cooperative Studies.
- Coca Muñoz, C.A. 2014. «Los derechos laborales de los trabajadores de las empresas de seguridad privada en El Salvador y su relación con los riesgos psicosociales». *Policía y Seguridad Pública* 4 (1): 163-208.
- CREDIF (Centre de Recherches, d'Etudes, de Documentation et d'Information sur la Femme). 2016. *The Gender-Based Violence in Public Spaces in Tunisia*. ONU Mujeres Marruecos.
- Devonish, D. 2017. «Dangers of Workplace Bullying: Evidence from the Caribbean». *Journal of Aggression, Conflict and Peace Research* 9 (1): 69-80.
- Dinamarca, Autoridad Nacional de Salud (Sundhedsstyrelsen). 2020. «Anbefalinger og inspiration til at forebygge og håndtere udadreagerende adfærd i ældreplejen».
- Dinamarca, Inspección del Trabajo (Arbejdstilsynet). 2020a. «Årsopgørelse: Anmeldte arbejdsulykker i 2019». <https://at.dk/arbejdsmiljoe-i-tal/aarsopgoerelse-anmeldte-arbejdsulykker-2019/>.
- . 2020b. «Vold». <https://at.dk/regler/at-vejledninger/vold-d-4-3/>.
- . 2021. «National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere 2021».
- Dinamarca, Ministerio de Empleo. 2020. «Bilag 3 til aftaleteksten: Udvalgte brancher for de nationale arbejdsmiljømål». <https://bm.dk/media/15561/bilag-3-udvalgte-brancher-for-de-nationale-arbejdsmiljoemaal.pdf>.
- Durlak, J.A., y E.P. DuPre. 2008. «Implementation Matters: A Review of Research on the Influence of Implementation on Program Outcomes and the Factors Affecting Implementation». *American Journal of Community Psychology* 41 (3): 327-350.
- El Salvador, MJSP (Ministerio de Justicia y Seguridad Pública). s.f. «Informes de hechos de violencia contra las mujeres».
- El Salvador, MTPS (Ministerio de Trabajo y Previsión Social). 2017. «Protocolo de atención a la población que denuncia acoso sexual y laboral en su lugar de trabajo».
- . 2019. «Protocolo de atención y actuación en casos de denuncias por motivos de discriminación laboral y riesgos psicosociales».
- El Salvador, Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia. s.f. «Protocolo de actuación institucional de tolerancia cero al acoso sexual y laboral».
- El Salvador, SSGME (Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado de la Secretaría para Asuntos Estratégicos de la Presidencia de la República). 2013a. *Guía para la prevención, atención y erradicación del acoso laboral en el sector público*.
- . 2013b. *Guía sobre negociación colectiva en el sector público*.
- España, INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo). 1998. «NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing».
- . 2009. «NTP 823: Sistema de Análisis Triangular del Acoso (SATA): un método de análisis del acoso psicológico en el trabajo».
- . 2022. «Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales».
- España, ITSS (Inspección de Trabajo y Seguridad Social). 2020. *Informe Anual 2019 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*.

- Francia, INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité). 2020. «Outil Faire le point RPS». <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil37>.
- ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud). s.f. «Riesgos psicosociales». <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>.
- Jaspers, S.Ø., D.R. Andersen, I.L. Karlsen, A.H.M. Pedersen, L.P.S. Andersen, P.M. Conway, B. Aust y J. Dyreborg. 2022. «Contextualizing Violence Prevention: How Contextual Aspects Influence the Implementation of a Violence Prevention Initiative in Prisons and Psychiatry». *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology* 7 (1): 1-16.
- Karanika-Murray, M., y C. Biron. 2015. *Derailed Organizational Interventions for Stress and Well-being: Confessions of Failure and Solutions for Success*. Dordrecht: Springer.
- Mail, E. 2019. «Women's Rights in Tunisia before and after the 2011 Revolution: Progress When It Helps the People in Power». Chicago Unbound International Immersion Program Paper. University of Chicago Law School.
- Mujeres Transformando. 2017. «Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM) presenta informe de denuncias».
- Nari, K. 2019. «Third Fact Sheet on Monitoring Work and Working Condition of Women Employed in Ready-Made Garment Industries of Bangladesh». Dhaka: Karmojibi Nari.
- . 2021. «The Impact of the Covid Pandemic on Garment Workers in Bangladesh». Dhaka: Karmojibi Nari.
- OIT. 2017. *Improving Working Conditions in the Ready-Made Garment Sector*. Bangladesh Baseline Study.
- . 2020. *Understanding the Gender Composition and Experience of Ready-Made Garment (RMG) Workers in Bangladesh*.
- . 2021. «Intervención piloto sobre contratación equitativa desde Bangladesh a Qatar en el sector de la construcción». Nota de la OIT.
- . 2023. «Estadísticas sobre la economía informal». <https://ilostat.ilo.org/es/topics/informality/>.
- ORMUSA (Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz). 2021. *Percepción de la violencia laboral contra las mujeres en los sectores público y privado en El Salvador*.
- Shojag Coalition. 2018. «Baseline Study: Situation of Gender Based Violence in the Garment Industry». <https://www.newagebd.net/article/49240/22pc-female-rmg-workers-face-harassment-study>.
- . 2022. «Promoting Gender Justice for Women Workers in the Readymade Garment Sector and Advocating Women's Safety during Local Commute and Public Spaces in Bangladesh». https://www.shojagcoalition.org/project_3/.
- Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación. 2022. *La protección judicial en materia de acoso en el trabajo en el horizonte del Convenio 190 OIT estudio (cuantitativo y cualitativo) de los últimos 5 años*.
- Observatorio de Riesgos Psicosociales. s.f. «El derecho a la desconexión debería haberse regulado en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales».
- ONU Mujeres. 2021. *Workplace Sexual Harassment in the Civil Service in Georgia*.
- UGT (Unión General de Trabajadores). s.f. <https://observatorioriesgospsicosociales.com/el-derecho-a-la-desconexion-deberia-haberse-regulado-en-el-marco-de-la-ley/>.





Trabajos futuros

A partir de las conclusiones de los capítulos anteriores, y sobre la base de los estudios por países realizados en el marco de esta investigación, este último capítulo recoge algunas recomendaciones orientadas a la formulación de políticas que ayuden a los actores clave a comprender mejor sus posibilidades de intervención, no solo en la legislación y las políticas, sino también en otros ámbitos.

► 5.1. Enfoque preventivo vinculado a la legislación sobre SST

Hasta la fecha, la mayoría de las disposiciones jurídicas sobre violencia y acoso se han centrado en estrategias de respuesta para corregir y reparar los actos de violencia y acoso. Sin embargo, a diferencia de esos enfoques, las estrategias preventivas permiten a los actores en el lugar de trabajo prestar la debida atención a las cuestiones estructurales subyacentes y abordar los factores determinantes del fenómeno. La prevención ayuda a centrar la atención en las personas que son objeto de violencia y acoso y que, cuando buscan vías de recurso y reparación, soportan los costos de largos litigios con resultado incierto. La prevención ayuda también a reducir los costos de la pérdida de productividad y a aliviar la carga de las instituciones de bienestar social.

Como se explica a lo largo de este informe, el marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo (SST) es el más indicado para forjar tales

estrategias preventivas. En particular, abordar la violencia y el acoso por razón de género en el marco de la SST permite adoptar enfoques de prevención proactivos, sistemáticos, colectivos, inclusivos y con fuerza ejecutiva. La SST reúne las condiciones para atajar las causas profundas de la violencia y el acoso, ofrece respuestas estructurales y sistemáticas al problema, y tiene la capacidad de movilizar a los actores del mundo del trabajo en aras de un objetivo común: erradicar la violencia y acoso. Este enfoque multilateral, basado en un sistema de derechos y obligaciones recíprocos de los trabajadores y los empleadores, puede facilitar la aplicación de estrategias integrales de prevención de la violencia y el acoso por medio del diálogo social, el intercambio de buenas prácticas y una voluntad colectiva de crear entornos de trabajo libres de violencia y acoso.

► 5.2. Hacia el reconocimiento de los riesgos psicosociales y de violencia y acoso

Sin embargo, para que la SST pueda funcionar como estrategia de prevención, los instrumentos legislativos pertinentes deben referirse de forma explícita a los riesgos psicosociales y prever su gestión. Como se explica en el capítulo 1, los riesgos psicosociales extienden el ámbito de aplicación de la SST a todo el entorno de trabajo y, por lo tanto, abordan de forma integral los factores individuales y estructurales que contribuyen al riesgo de violencia y acoso. Además, como la violencia y el acoso constituyen en sí un riesgo psicosocial que es causa de estrés, un enfoque de gestión de los riesgos psicosociales incorpora

implícitamente la violencia y el acoso como riesgo en el sistema de gestión de la SST, previendo así la evaluación y gestión de dicho riesgo y de los factores conexos.

En realidad, como se muestra en los capítulos 2 y 3, las legislaciones sobre SST de varios países abordan los riesgos psicosociales sin referirse explícitamente a la violencia y el acoso como parte de ellos. En algunos países se utilizan orientaciones y herramientas que reconocen explícitamente la violencia y el acoso como riesgo psicosocial y prevén medidas adecuadas para evaluarlo y

gestionarlo. No obstante, varios de los estudios nacionales indican que, dado el carácter no vinculante de las orientaciones y herramientas, las intervenciones en el ámbito de las empresas se beneficiarían de un reconocimiento explícito de la

violencia y el acoso como riesgo psicosocial en la legislación sobre SST. Esto facilitaría una aplicación uniforme de la legislación sobre SST al fenómeno de la violencia y el acoso en toda la jurisdicción nacional.

► 5.3. Formulación de orientaciones y herramientas integrales que respondan a las necesidades de las empresas y los lugares de trabajo

Las orientaciones y herramientas de los países contribuyen a aplicar y trasladar las políticas a la práctica empresarial. Según se documenta en el capítulo 3, existen en la práctica varios tipos de orientaciones y herramientas sobre violencia y acoso, con virtudes y ventajas dispares, aunque complementarias. Al mismo tiempo, en el informe se pone de manifiesto que las orientaciones y herramientas a veces carecen de la información necesaria para aplicar medidas en las empresas: indican qué actuaciones se requieren, pero no cómo ponerlas en práctica. En algunos casos las orientaciones y herramientas elaboradas por las autoridades públicas son de alcance limitado, al abarcar solo ciertos tipos de violencia y acoso y/o solo el sector público.

Así pues, las orientaciones y herramientas podrían proporcionar especificaciones sobre el proceso de ejecución de las intervenciones destinadas a prevenir y abordar la violencia y el acoso, para orientar eficazmente a los actores pertinentes en las empresas.

Esto reviste especial interés en la compleja tarea de realizar evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo, ya que los riesgos de violencia y acoso y los riesgos psicosociales asociados son más difíciles de evaluar que los riesgos «tradicionales» de SST.

Además, lo ideal sería que las orientaciones y herramientas creadas por las autoridades públicas tuvieran un alcance integral que abarcara todos los tipos de violencia y acoso y todos los sectores. A la luz de las limitaciones observadas en este sentido, es de suma importancia que las autoridades públicas inicien colaboraciones con los interlocutores sociales para formular orientaciones y herramientas adecuadas. Esta colaboración parece ser aún más necesaria, si cabe, cuando se trata de proporcionar una asistencia práctica adaptada a las necesidades de las mipymes, que generalmente disponen de menos recursos financieros, humanos y gerenciales para ocuparse de la SST, en comparación con las grandes organizaciones, por lo que a menudo tienen dificultades para ejercer eficazmente sus responsabilidades en este ámbito.

► 5.4. Hacia la integración y la complementariedad de los distintos regímenes jurídicos

La SST representa uno de los cauces más directos para la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Sin embargo, como se evidencia en este informe, la SST a lo sumo abarca gran parte de los aspectos preventivos, en tanto que las vías de recurso y reparación suelen ser objeto del código penal o de la legislación

indemnizatoria. Pueden encontrarse definiciones jurídicas de violencia y acoso en el código penal o en leyes específicas sobre violencia y acoso, o incluso dispersas en diferentes textos legislativos. Las estrategias de prevención, por su parte, se abordan en la legislación sobre SST y, desde una perspectiva más general, en la legislación laboral

y antidiscriminatoria, aunque con diferentes enfoques y distintos niveles de detalle.

Una forma de combatir la violencia y el acoso en el trabajo con un enfoque integrado consiste en abordar esas interrelaciones e interconexiones directamente a través de la legislación, incluyendo remisiones a otros instrumentos según sea necesario. Este planteamiento resulta especialmente útil cuando se trata de prevenir la discriminación y la desigualdad, que suelen ser concomitantes con la violencia y el acoso. Por lo general, ambos fenómenos se abordan en el marco de la legislación laboral y/o de leyes antidiscriminatorias específicas. La integración de la discriminación y la desigualdad en el proceso de evaluación de riesgos, bajo la supervisión de los inspectores del trabajo, puede ayudar a avanzar hacia un enfoque integrado de la violencia y el acoso¹. Tanto el marco de SST como la legislación antidiscriminatoria y de igualdad contribuyen al objetivo común de

prevenir la violencia y el acoso por razón de género en el trabajo, cuya causa fundamental es la desigualdad de género. Es importante garantizar que las interacciones entre estos dos regímenes refuercen —y no menoscaben— la protección que cada uno de ellos brinda a las mujeres y demás personas en riesgo de sufrir violencia y acoso por razón de género en el trabajo.

Otra opción es desarrollar actividades de sensibilización y formación en cooperación con el Gobierno y los interlocutores sociales. Pueden crearse plataformas informativas o repositorios en línea centralizados que reúnan documentos jurídicos, junto con y las orientaciones y herramientas disponibles de diversos actores. Estos repositorios pueden contener todas las disposiciones jurídicas, políticas y herramientas pertinentes, para facilitar la búsqueda de las medidas de asistencia y orientaciones/herramientas adecuadas.

► 5.5. Fortalecimiento del diálogo social en relación con la violencia y el acoso

Como se muestra en la sección 2.4, los convenios colectivos suelen ser instrumentos importantes para combatir y prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Gracias a su relevancia sectorial y a su utilidad como herramientas con que las organizaciones de empleadores y de trabajadores acuerdan las condiciones de trabajo y de empleo, los convenios colectivos ofrecen una vía para adaptar las disposiciones legales a los contextos sectoriales —especialmente en relación con la

evaluación y gestión de riesgos— y para acordar el establecimiento de mecanismos y procedimientos de asistencia al servicio de los empleadores y los trabajadores con miras a prevenir y abordar la violencia y el acoso. Sin embargo, los convenios colectivos son solo una de las posibles formas de cooperación laboral. El diálogo social puede ayudar también a impulsar la cooperación en ámbitos como el intercambio de información, la consulta directa o indirecta y la participación financiera.

¹ Véanse también OIT, *Introduction to the New ILO Curriculum on Building Modern and Effective Labour Inspection Systems*, 2022, y Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo, *Guía para evaluar la calidad de las evaluaciones de los riesgos y las medidas de gestión del riesgo con respecto a la prevención de los riesgos psicosociales*, 2018.

► 5.6. Mejora y adaptación constantes de los instrumentos jurídicos y de políticas

Incluso en los países que cuentan con un sólido marco jurídico sobre violencia y acoso y con orientaciones y herramientas integrales al respecto, las empresas a veces tropiezan con dificultades que les impiden utilizar eficazmente esos instrumentos y concebir soluciones adecuadas a sus problemas específicos relacionados con la violencia y el acoso. Los escollos se deben a diversos factores, desde la falta de recursos hasta actividades de trabajo paralelas que demandan recursos excesivos. Por consiguiente, es cada vez más vital proporcionar a empleadores y trabajadores información minuciosa y adaptada, junto con servicios individualizados de apoyo y consultoría.

Además, ante la continua evolución de las condiciones de trabajo y la aparición de nuevos riesgos psicosociales, las respuestas jurídicas y de políticas exigen un seguimiento y una evaluación continuos, así como mejoras y adaptaciones que contemplen los nuevos fenómenos. Las orientaciones y herramientas, en particular, deben ser flexibles, adaptables y fácilmente contextualizables en respuesta a la evolución de las condiciones de trabajo y a la aparición de nuevos riesgos psicosociales, como la violencia y el acoso en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Otra forma de garantizar una mejora constante pasa por encomendar a la inspección del trabajo

un seguimiento y control efectivos de la aplicación de las disposiciones legales sobre violencia y acoso. En efecto, la inspección puede realizar ese control de manera satisfactoria, además de proporcionar información técnica y asesoramiento a empleadores y trabajadores sobre los medios más eficaces con que cuentan para ajustarse a dichas disposiciones. Según se constata especialmente en el capítulo 4, la inspección del trabajo en algunos países, como Bangladesh, Barbados y El Salvador, carece de la capacidad necesaria para supervisar y controlar eficazmente la aplicación de los instrumentos sobre violencia y acoso. En consecuencia, por un lado, cabe revisar la legislación con el objetivo de ampliar las facultades de los inspectores del trabajo, para que puedan dictar órdenes cautelares a los empleadores cuando se constaten casos de riesgo real de violencia y acoso y, si es necesario, imponer la interrupción de la actividad laboral en caso de violencia y acoso (tal como estipula el artículo 10, *h*), del Convenio núm. 190). Por otro lado, debería elaborarse un protocolo de actuación y un programa de formación para inspectores en aspectos relativos al seguimiento y control de la aplicación de las disposiciones sobre violencia y acoso, atendiendo particularmente a las evaluaciones de riesgos que realizan los servicios de inspección.

► 5.7. Posibles líneas de investigación para el futuro

Pese a la profusión de evidencia empírica y de investigaciones académicas sobre violencia y acoso en los últimos años, algunos aspectos del tema no se han explorado suficientemente.

- A fin de comprender mejor en qué medida las intervenciones regulatorias satisfacen las necesidades de quienes sufren violencia y acoso en todos los sectores y ocupaciones, es preciso recopilar más datos empíricos sobre la elección del enfoque regulatorio y sus efectos en el tratamiento de este fenómeno;

en particular, se requieren datos relativos a la aplicación y el control del cumplimiento de los diversos ámbitos legislativos pertinentes, como las leyes antidiscriminatorias, el código penal y los instrumentos específicos sobre violencia y el acoso. Un ejercicio de este tipo debe diseñarse no solo teniendo en cuenta las condiciones y tradiciones sociales, económicas y jurídicas, sino también profundizando en las particularidades del enfoque regulatorio y en su aplicación real.

- Como la SST es un marco capaz de movilizar a todos los actores del mundo del trabajo contra la violencia y el acoso, es necesario seguir investigando las mejores prácticas de cooperación en este sentido y los mecanismos de colaboración tripartita que, especialmente en el ámbito de la empresa, promueven lugares de trabajo más seguros y saludables.
- Aunque está mejorando la evidencia empírica sobre los factores que contribuyen a la violencia y el acoso, se necesitan más investigaciones para entender patrones de interacción entre esos factores y las conductas violentas e intimidatorias. Hasta la fecha, hay pocos estudios longitudinales que muestren los efectos causales de las variables del entorno de trabajo sobre la violencia y el acoso. También escasean los estudios sobre medidas de intervención orientados a evaluar si la alteración de los factores en el entorno laboral reduce realmente la prevalencia de la violencia y el acoso.
- En vista de la relativa escasez de estudios sobre los efectos de la violencia doméstica en el lugar de trabajo y de la violencia y el acoso relacionados con las TIC, incluso en el contexto de las mipymes y la economía informal, es necesario seguir evaluando las intervenciones adecuadas de ámbito nacional y empresarial.
- Otra forma de propiciar la mejora constante de las medidas jurídicas y de políticas es disponer de más evidencia empírica, lo que requiere una recopilación de datos más completa en los siguientes aspectos:
 - **Diversificación de las fuentes:** Para bosquejar un panorama cabal de la prevalencia de la violencia y el acoso, se necesitan fuentes administrativas (como registros de la inspección del trabajo, la policía o los proveedores de seguros)² y encuestas nacionales³.
 - **Desglose de datos:** A fin de lograr una mayor especificidad de los resultados, los datos deben recopilarse de una forma que admita su desglose por género, sector o perpetrador, entre otras variables.
 - **Regularidad:** Tanto las encuestas como los datos administrativos deben recogerse periódicamente para poder analizar la evolución a lo largo del tiempo.
 - **Coherencia y normalización:** Las fuentes deben estar normalizadas en cuanto a las definiciones, la terminología y los elementos sobre los que se recopilan datos. Estos aspectos deben mantenerse constantes para asegurar la comparabilidad entre las distintas fuentes de datos y a lo largo del tiempo.
 - **Adaptabilidad:** Para captar fenómenos emergentes o nuevas formas de violencia y acoso, los datos deben recopilarse de forma que puedan adaptarse rápidamente, por ejemplo, como un módulo de una encuesta periódica o como parte de una encuesta *ad hoc*. Las fuentes de datos administrativos y las encuestas nacionales pueden complementarse con encuestas *ad hoc* de institutos de investigación, interlocutores sociales y otras entidades, a fin de comprender mejor los distintos tipos de violencia y acoso y las situaciones más expuestas a cada uno de ellos.

2 En comparación con las encuestas nacionales, las fuentes administrativas ayudan, entre otras cosas, a controlar la eficacia de los procedimientos de presentación de quejas o denuncias fuera del lugar de trabajo.

3 Las encuestas nacionales, que pueden referirse a todas las formas de violencia y acoso, permiten obtener datos directamente de las personas presentes en el mundo del trabajo, por lo que ayudan a evitar la omisión de datos, un problema importante en el uso de fuentes administrativas.

► Anexo

Selección de orientaciones y herramientas de los actores a nivel internacional

Autor	Año	Título	Breve descripción	Enlace
Orientaciones y herramientas de la OIT				
OIT	2022	<i>Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para las empresas</i>	Esta publicación contiene orientaciones sobre lo que se considera violencia y acoso en el mundo del trabajo; ejemplos comunes de violencia y acoso en el trabajo; el marco jurídico y las responsabilidades de los empleadores, y por qué estos deben tomar medidas al respecto; cómo abordar, prevenir y responder a la violencia y el acoso, lo que incluye el desarrollo y la implementación de políticas a nivel de la empresa, así como la gestión de riesgos mediante el intercambio de buenas prácticas y ejemplos. La guía incluye también un modelo que puede utilizarse para formular una política en el lugar de trabajo.	https://www.ilo.org/es/publications/violencia-y-acoso-en-el-trabajo-guia-practica-para-las-empresas
	2022	«ILO Curriculum on Building Modern and Effective Labour Inspection Systems»	Este programa de formación de la OIT contiene materiales de desarrollo de la capacidad que responden a las necesidades de la inspección de trabajo en todas las regiones. En particular, el módulo 14, sobre el control del cumplimiento de la legislación sobre riesgos psicosociales, explica cómo la violencia y el acoso se integran en la gestión de los riesgos psicosociales.	https://www.ilo.org/media/93791/download
	2021	«How to Promote Disability Inclusion in Programmes to Prevent, Address and Eliminate Violence and Harassment in the World of Work»	Esta nota informativa promueve la inclusión de las personas con discapacidad en los programas de prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Se dirige a todas las personas que forman parte del mundo del trabajo y, en particular, a funcionarios públicos, a personas afiliadas a organizaciones sindicales, a representantes de organizaciones de trabajadores, y a empresas y a sus organizaciones representativas.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--ifp_skills/documents/publication/wcms_830386.pdf
	2021	<i>La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206</i>	Esta guía pretende aclarar las definiciones, las medidas y los principios esenciales consagrados en el Convenio núm. 190 y en la Recomendación núm. 206. Ayuda a los lectores a comprender el ámbito de aplicación de los instrumentos y pone de relieve la manera en que los Estados Miembros han avanzado recientemente en la prevención y eliminación de la violencia y el acoso relacionados con el trabajo al proporcionar una gran variedad de ejemplos de legislaciones nacionales, políticas y otras medidas.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_830029.pdf
	2020	<i>Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso</i>	Este informe se centra en la forma en que la violencia y el acoso pueden gestionarse a través de medidas de SST.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf
	2020	«Nota informativa sobre el acoso sexual en la industria del entretenimiento»	Esta nota contiene una lista de consideraciones de política sobre cómo prevenir y combatir el acoso sexual en la industria del entretenimiento.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_794852.pdf

Autor	Año	Título	Breve descripción	Enlace
OIT (continuación)	2020	«Serie de notas técnicas: Violencia y acoso en el mundo del trabajo»	La OIT ha preparado una serie de cinco notas que ofrecen una visión general del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206. Las notas tratan temas específicos que son de particular importancia al abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: nota 1 – los dos instrumentos de la OIT; nota 2 – el acoso sexual; nota 3 – la violencia doméstica; nota 4 – violencia y acoso contra las personas con discapacidad; y nota 5 – violencia y acoso relacionados con el VIH.	https://www.ilo.org/es/publications/serie-de-notas-tecnicas-violencia-y-acoso-en-el-mundo-del-trabajo
	2020	<i>Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19</i>	El propósito de esta guía es proporcionar a los empleadores y al personal directivo elementos clave que deben tomar en consideración al evaluar los riesgos psicosociales y al aplicar medidas de prevención para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores en el contexto de la pandemia de COVID-19.	https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_763314/lang-es/index.htm
	2016	<i>Estrés en el trabajo: un reto colectivo</i>	En esta publicación se resumen las iniciativas, estrategias y acciones de mayor relevancia para prevenir y abordar el estrés relacionado con el trabajo, lo que incluye la violencia y el acoso.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
	2015	«Sample Sexual Harassment Policy»	Este modelo de política contra el acoso sexual está destinado a los empleadores privados y públicos del Pacífico para ayudarles a elaborar sus propias políticas contra el acoso sexual. Se basa en las buenas prácticas internacionales e incluye todos los componentes de una política integral en esta materia.	https://www.ilo.org/suva/publications/WCMS_407364/lang-en/index.htm
	2012	<i>La prevención del estrés en el trabajo: Lista de puntos de comprobación. Mejoras prácticas para la prevención del estrés en el lugar de trabajo</i>	Esta publicación contiene consideraciones prácticas para las autoridades nacionales, los administradores de empresas y organizaciones, los sindicatos, los profesionales de la SST y otras partes interesadas en la prevención del estrés en el lugar de trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso.	https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_251057/lang-es/index.htm
	2012	«El paquete de formación de SOLVE: Integrando la promoción de salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo»	El paquete de formación SOLVE, desarrollado por la OIT, ofrece orientaciones prácticas a directivos, supervisores y otras personas sobre cómo integrar la salud mental en las políticas y prácticas de SST en el lugar de trabajo aplicadas en sus organizaciones. Uno de los temas principales es la salud psicosocial, que incluye el estrés, la violencia psicológica y física y los estresores económicos.	https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203378.pdf
	2010	<i>Seguridad y salud en la agricultura: Repertorio de recomendaciones prácticas</i>	Este repertorio de recomendaciones prácticas tiene por objetivo mejorar la SST en la agricultura; complementa el Convenio (núm. 184) y la Recomendación (núm. 192) sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001, y ofrece una mayor orientación para la aplicación de esos instrumentos en la práctica. También contiene una sección sobre cómo prevenir la violencia y el acoso. De no existir una legislación y pautas nacionales, este repertorio de recomendaciones prácticas debería proporcionar, pese a su carácter voluntario, una orientación útil para mejorar la SST en la agricultura.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_16113
	2002	<i>Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud</i>	El objetivo de las <i>Directrices Marco</i> es servir de orientación general para abordar la violencia en el trabajo en el sector de salud. Estas directrices deben considerarse un instrumento básico de referencia para estimular el desarrollo de otros instrumentos similares adaptados a las condiciones locales.	https://www.ilo.org/sector/Resources/codes-of-practice-and-guidelines/WCMS_160911/lang-es/index.htm

Autor	Año	Título	Breve descripción	Enlace
OIT (continuación)	2005	<i>Framework Guidelines for Addressing Workplace Violence in the Health Sector: The Training Manual</i>	Este manual es una herramienta práctica de fácil manejo, basada en las <i>Directrices Marco</i> para la formulación de políticas. El uso del manual en situaciones de formación ayudaría a los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores a estimular el diálogo social entre las partes interesadas del sector de la salud, con miras a formular, en procesos de consulta, enfoques para abordar la violencia en el lugar de trabajo.	https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/instructionalmaterial/wcms_108542.pdf
	2003	«La violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla»	Este repertorio se centra en la prevención de la violencia en el lugar de trabajo y de sus consecuencias adversas directas. Tiene por objeto facilitar pautas generales de orientación para tratar el problema de la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios. Se ha elaborado con el afán de que sea una herramienta de referencia básica para promover la elaboración de instrumentos similares en los ámbitos regional, nacional, sectorial, de la empresa, de la organización y del lugar de trabajo orientados y adaptados específicamente a las distintas culturas, situaciones y necesidades.	https://www.ilo.org/es/resource/la-violencia-en-el-lugar-de-trabajo-en-el-sector-de-los-servicios-y-medidas
	s.f.	«What Can Be Done about Violence at Work?»	En esta breve guía se resumen posibles estrategias para prevenir y abordar la violencia en el trabajo.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/genericdocument/wcms_108524.pdf
Selección de orientaciones y herramientas de otras organizaciones internacionales				
Banco Mundial	2022	<i>Addressing Gender-Based Violence and Harassment (GBVH) in the Manufacturing Sector</i>	En esta guía se explica a los empleadores e inversores del sector manufacturero por qué es importante y beneficioso abordar la violencia y el acoso por razón de género y qué pueden hacer para prevenir y combatir este fenómeno.	https://documentos.bancomundial.org/es/publication/documents-reports/document-detail/09900911202227303/idu0965cf2a30a80c049a10a8160b8309f51714e
Banco Mundial	2022	<i>Addressing Gender-Based Violence and Harassment (GBVH) in the Construction Sector</i>	En esta guía se explica a los empleadores e inversores del sector de la construcción por qué es importante y beneficioso abordar la violencia y el acoso por razón de género y qué pueden hacer para prevenir y combatir este fenómeno.	https://documentos.bancomundial.org/es/publication/documents-reports/document-detail/09994131202227991/idu0b41f17750d13e04edc0b0630fe02c6a736b1
OIT y Organización Mundial de la Salud	2022	«Mental Health at Work: Policy Brief»	Este informe aporta estrategias prácticas para gobiernos, empleadores, trabajadores, y sus respectivas organizaciones, de los sectores público y privado. Se centra en la prevención de los riesgos psicosociales, entre los que se incluyen la violencia y el acoso, en la protección y promoción de la salud mental, y en el apoyo a los trabajadores con problemas de salud mental, para que puedan participar y prosperar en el mundo del trabajo.	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
Organización Mundial de la Salud	2022	<i>WHO Guidelines on Mental Health at Work (resumen ejecutivo en español: Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo)</i>	Estas directrices y recomendaciones de la OMS, destinadas a mejorar la aplicación de intervenciones basadas en la evidencia sobre la salud mental en el trabajo, abarcan las intervenciones organizacionales (la violencia y el acoso se incluyen aquí explícitamente como riesgo psicosocial), la capacitación de gestores y trabajadores, las intervenciones individuales, la reincorporación al trabajo y la obtención de empleo.	https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363177/9789240053052-eng.pdf?sequence=1
Corporación Financiera Internacional, CDC Group, Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo	2020	<i>Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector</i>	Estas orientaciones ponen de relieve ciertos ámbitos del sector privado que deben tratarse con mayor cautela y que requieren conocimientos especializados en violencia y acoso por razón de género para llevar a cabo esfuerzos de prevención de forma segura y ética. La guía contiene, entre otras cosas, un modelo de política empresarial sobre violencia y acoso por razón de género.	https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/gpn-addressinggbvh-july2020.pdf

Autor	Año	Título	Breve descripción	Enlace
ONU Mujeres	2018	<i>Hacia el fin del acoso sexual: La urgencia y necesidad del cambio en la era del #MeToo</i>	Esta publicación quiere apoyar a las personas responsables de formulación de políticas, empleadores y activistas, compartiendo el trabajo de ONU Mujeres en este tema y ofreciendo una guía nueva para las políticas y prácticas sobre el acoso sexual.	https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2018/11/towards-an-end-to-sexual-harassment
Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo	2018	<i>Guía para evaluar la calidad de las evaluaciones de los riesgos y las medidas de gestión del riesgo con respecto a la prevención de los riesgos psicosociales</i>	El objetivo de esta guía es ayudar a los servicios nacionales de inspección de trabajo a desarrollar procedimientos de inspección y a aumentar la confianza de los inspectores de trabajo a la hora de analizar la calidad de las evaluaciones de riesgos y las medidas de gestión del riesgo con respecto a los riesgos psicosociales. Entre los riesgos psicosociales se incluyen problemas laborales como el acoso y la intimidación, la violencia en el trabajo y el estrés laboral. La guía ofrece ejemplos y orientaciones concretas sobre cómo llevar a cabo una inspección utilizando un enfoque preventivo en relación con los riesgos psicosociales, entre ellos la violencia y el acoso.	https://circabc.europa.eu/ui/group/fea534f4-2590-4490-bca6-504782b47c79/library/22ca9db5-cb6a-4f75-9772-17bc8514990f/details
Comisión Internacional de Medicina del Trabajo	2014	<i>Creating a Safe and Healthy Workplace: A Guide to Occupational Health and Safety for Entrepreneurs, Owners and Managers</i>	Esta guía preconiza la adopción por los empleadores de una política contra la violencia que prohíba la violencia física, las amenazas, el acoso, las novatadas, la intimidación y la agresión verbal, así como el acoso de represalia.	https://www.ichoweb.org/site/oh-guide.asp
Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)	2014	«Guía electrónica para la gestión del estrés y los riesgos psicosociales»	Esta guía ofrece explicaciones sencillas sobre el estrés laboral y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, las consecuencias para las empresas y los trabajadores, y ejemplos prácticos sobre cómo prevenir y hacer frente a los riesgos psicosociales.	https://osha.europa.eu/es/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks
EU-OSHA	2002	«Factsheet 23 - Acoso moral en el trabajo»	En esta hoja informativa se facilita información y se formulan propuestas para quienes deseen adoptar medidas prácticas encaminadas a abordar el acoso moral en el trabajo.	https://osha.europa.eu/es/publications/factsheet-23-bullying-work
EU-OSHA	s.f.	OiRA (evaluación interactiva de riesgos en línea)	OiRA es una plataforma interactiva en línea que permite crear herramientas sectoriales de evaluación de riesgos. Consta del generador de herramientas de OiRA, que se ofrece de manera gratuita a los interlocutores sociales sectoriales y a las autoridades nacionales y de la UE. Estos usuarios pueden utilizar el generador de herramientas de OiRA para crear herramientas de evaluación de riesgos destinadas a diferentes sectores. Estas herramientas (herramientas sectoriales OiRA) se ponen a disposición de las organizaciones para que lleven a cabo sus evaluaciones de riesgos.	https://oira.osha.europa.eu/es/about-oira
Consortio PRIMA	2008	«Best Practice in Workplace Violence and Bullying Interventions»	En esta hoja informativa se resumen los principios clave de las mejores prácticas relativas a la prevención y gestión de la violencia de terceros (violencia de clientes) y de la intimidación (hostigamiento) en el trabajo.	http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/10_english.pdf
Selección de orientaciones y herramientas de interlocutores sociales a nivel internacional				
Federación Internacional de Actores	2023	<i>Combating Sexual Harassment: Resources, Inspiration and Good Practice</i>	La Federación Internacional de Actores ha recopilado este repositorio de información sobre códigos de conducta, campañas, asistencia, herramientas y directrices de diversas partes del mundo en relación con el acoso sexual en la industria del entretenimiento.	https://fia-actors.com/resources/sexual-harassment/

Autor	Año	Título	Breve descripción	Enlace
Federación Internacional de Trabajadores del Hogar	2022	«Domestic Workers Organize against Violence and Harassment: Training Pack»	Este conjunto de materiales de formación consta de más de 400 páginas de información, orientaciones y ejemplos prácticos. Abarca diversos temas, desde las definiciones de violencia y acoso en el trabajo doméstico hasta las medidas individuales, colectivas y jurídicas para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.	https://idwfed.org/wp-content/uploads/2022/07/domestic_workers_organize_against_violence_and_harassment_training_pack.pdf
HomeNet South Asia	2020	<i>Working in Garment Supply Chains: A Homemaker's Toolkit</i>	Esta publicación, elaborada por HomeNet South Asia, incluye materiales de formación para personas que trabajan a domicilio, especialmente en la economía informal. Contiene toda una sección dedicada a la violencia en el lugar de trabajo. Los formadores y organizadores pueden utilizar este conjunto de herramientas como manual de recursos para crear otros materiales de formación.	https://www.hnsa.org.in/sites/default/files/Working%20In%20Garment%20Supply%20Chains%20A%20Homemaker%27s%20Toolkit.pdf
UNI Commerce	2020	«There Is No Store for Violence and Harassment in Commerce: Campaign Toolkit»	Esta caja de herramientas contiene diez acciones y actividades recomendadas a los sindicatos para combatir el violencia y acoso en el comercio.	https://uniglobalunion.org/news_media/uploads/2020/03/final_toolkit.pdf
Asia Floor Wage Alliance (AFWA)	2019	<i>Asia Floor Wage Alliance's Step-by-Step Approach to Prevent Gender Based Violence at Production Lines in Garment Supplier Factories in Asia</i>	La Asia Floor Wage Alliance (AFWA), una alianza internacional formada por sindicatos de la industria de la confección, organizaciones de defensa de los derechos laborales, agrupaciones de consumidores e institutos de investigación, e impulsada por trabajadores asiáticos, publicó esta guía para explicar la violencia de género y su dinámica en la industria de la confección asiática, y con la finalidad de promover el enfoque denominado «AFWA Safe Circle Approach» para prevenir y gestionar la violencia.	https://asia.floorwage.org/wp-content/uploads/2022/01/AFWA-Step-by-Step-approach-to-Prevent-GBV.pdf
Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte	2018	«Kit de herramientas para el personal del transporte»	Este es un conjunto de materiales didácticos sobre intimidación y acoso en los lugares de trabajo relacionados con el transporte. Consta de varios módulos didácticos para dos días de formación, pero se han diseñado de tal forma que los empleadores pueden seleccionar solo aquellos que satisfagan sus necesidades dentro del tiempo de que disponen. Los módulos incluyen presentaciones, tareas individuales y actividades en grupos grandes y pequeños. Tienen una parte teórica y una parte práctica. Se tarda entre 60 y 100 minutos en completar cada módulo.	https://www.itfglobal.org/es/resources/c190-de-la-oit-kit-de-herramientas-para-el-personal-del-transporte
Organización Internacional de Empleadores	2018	«IOE Factsheet on Understanding and Addressing Violence at Work»	En esta hoja informativa se resumen los factores de riesgo de violencia en el mundo del trabajo y se ofrecen orientaciones sobre cómo abordarla.	https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/gender/EN/_20170815_IOE_Factsheet_on_understanding_and_addressing_violence_at_work.pdf
International Chamber of Shipping, Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte	2016	<i>Guidance on Eliminating Shipboard Harassment and Bullying</i>	Estas orientaciones han sido elaboradas por organizaciones representativas de armadores y de la gente de mar que colaboran para eliminar el acoso y la intimidación y para mejorar el entorno de trabajo a bordo de buques de todo el mundo.	https://www.itfglobal.org/en/resources/itf-ics-guidance-eliminating-shipboard-harassment-and-bullying
International Bar Association	s.f.	«Towards a Better Legal Profession for Everyone: Addressing Workplace Bullying and Sexual Harassment»	Esta herramienta gratuita de aprendizaje en línea trata de orientar a las personas y a los lugares de trabajo vinculados a las profesiones del derecho, con la finalidad de impulsar cambios positivos que reduzcan la prevalencia de conductas inapropiadas.	https://www.ibanet.org/Bullying-Sexual-Harassment-Training



ilo.org

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
1211 Ginebra 22
Suíza