

“Mediante el trabajo ha sido como la mujer ha podido franquear la distancia que la separa del hombre. El trabajo es lo único que puede garantizar una libertad completa.”

~ Simone de Beauvoir

IFCI-FESPROSA

Octubre de 2017

AUTORIDADES

Presidente de FESPROSA: Jorge Yabkowski

Directora del IFCI: Viviana E. García

INDICE

- 1) Qué entendemos por violencia y acoso en el mundo del trabajo
- 2) Una visión desde OIT y la reunión de expertos reunidos en Ginebra en octubre del 2016
- 3) El rol de la organización sindical
 - 3a) Estrategias y prevención
 - 3b) Acompañamiento y representación de la organización sindical
- 4) Por qué es necesaria una norma internacional sobre la violencia y acoso en el mundo del trabajo.
- 5) Anexos: legislación.
- 6) Bibliografía

Violencia y acoso en el mundo del trabajo:

1- Entender qué es violencia en el mundo del trabajo

La violencia y el acoso pueden manifestarse de forma horizontal y vertical, y proceder de fuentes internas y externas (incluidas usuarios, clientes y otras terceras partes y las autoridades públicas) en el sector público o privado, o en la economía formal o informal.

Se considera que el mundo del trabajo no sólo abarca el lugar de trabajo físico tradicional, sino también el trayecto hacia y desde el trabajo, los eventos sociales relacionados con el trabajo, los espacios públicos, también para los trabajadores de la economía informal tales como los vendedores ambulantes, y el hogar, en particular para los trabajadores a domicilio, los trabajadores domésticos y los teletrabajadores.

La violencia doméstica y otras formas de violencia y acoso son pertinentes para el mundo del trabajo cuando tienen un impacto en el lugar de trabajo.

La manifestación de la violencia y el acoso puede ser un evento puntual o recurrente, y la naturaleza y el impacto de dicha conducta son criterios fundamentales para determinar si la misma puede calificarse de violencia y acoso.

Factores de riesgo para la violencia en el mundo del trabajo

La manifestación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo suele reflejar la violencia en el conjunto de la sociedad y, para prevenir y afrontar estas conductas, es necesario comprender las situaciones en las que se encuentran los propios trabajadores, y el modo en que esto puede aumentar el riesgo de que se produzcan. Entre las circunstancias que, por sí solas o de manera combinada, pueden exponer a los trabajadores a la violencia y al acoso se encuentran las siguientes:

Trabajar en contacto con el público

Trabajar con objetos de valor

Trabajar en situaciones en las que lxs trabajadores no están cubiertos o amparados en absoluto, o de manera apropiada, por la legislación laboral y la protección social

Trabajar en entornos con recursos limitados (el equipamiento insuficiente de las instalaciones o la falta de personal pueden redundar en largas esperas y frustración)

Trabajar con horarios de difícil conciliación con la vida social (por ejemplo, trabajo vespertino o nocturno)

Trabajar solo o en un aislamiento relativo o en lugares remotos

Trabajar en espacios íntimos y en hogares privados

Tener poder para denegar la prestación de servicios, lo que aumenta el riesgo de violencia y acoso por parte de quienes demandan dichos servicios

Trabajar en zonas de conflicto, en particular prestando servicios públicos y de emergencia, y elevadas tasas de desempleo

La gestión inadecuada de los recursos humanos

La mala organización del trabajo, incluida la falta de normas y responsabilidades claras la asignación inadecuada de tareas

El establecimiento de objetivos de producción poco realistas

Comunicación deficiente

Malas relaciones de trabajo y prácticas discriminatorias (consideradas factores psicosociales aumentan el proceso de desgaste laboral)

El objetivo de un ambiente laboral decente es el principio de tolerancia cero. La violencia y el acoso no deberían considerarse «parte del trabajo», como sucede con demasiada frecuencia en el caso de los docentes y de los trabajadores de la salud y el transporte, entre otros, teniendo en cuenta que, en algunas ocupaciones, como la policía, las fuerzas armadas y los servicios de emergencia, hacer frente a la violencia forma parte integrante del trabajo. Además, lxs trabajadores, en particular las mujeres, están en riesgo cuando se espera que presten servicios sexuales o que sean objeto de acoso a cambio de conseguir un trabajo o una promoción, con el fin de mantener un empleo o para acceder a su salario.

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

Lxs trabajadores que no pueden ejercer sus derechos de libertad sindical y de negociación colectiva a causa del uso indebido de disposiciones contractuales que conducen al déficit de trabajo decente, incluido el recurso inapropiado al trabajo por cuenta propia, también tienen más probabilidades de estar expuestos al riesgo de violencia y acoso. Lxs trabajadores públicos aumentan los factores de riesgo de violencia en las paritarias, ya que el estado empleador es "juez y parte" en la negociación. La precariedad laboral también es un elemento más que condiciona al aumento de la violencia laboral.

Las mujeres están representadas desproporcionadamente en empleos de baja remuneración, especialmente en los niveles inferiores de las cadenas de suministro, y con demasiada frecuencia son objeto de discriminación, acoso sexual y otras formas de violencia y acoso en el lugar de trabajo. En los espacios públicos, los trabajadores de la economía informal pueden estar expuestos al acoso por parte de las autoridades locales. En los casos en que el hogar es el lugar de trabajo, el riesgo de acoso sexual y de otras formas de violencia y acoso puede verse exacerbado debido al aislamiento de los trabajadores y a las restricciones de acceso impuestas a los inspectores del trabajo en los lugares de trabajo no tradicionales.

Los mecanismos de aplicación de leyes en forma deficiente, incluidos los sistemas de inspección del trabajo, con poco personal, mal equipados e insuficientemente

capacitados, también contribuyen a que las personas estén más expuestas a la violencia y al acoso. Los sistemas de inspección del trabajo y los sistemas de seguridad y salud en el trabajo (SST) en diferentes niveles no están facultados habitualmente para abordar las prácticas discriminatorias o la violencia y el acoso. La falta de mecanismos eficaces y accesibles de solución de conflictos aumentan los riesgos de violencia y acoso.

Abordar la violencia en el mundo del trabajo

Los gobiernos tienen una responsabilidad importante de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso. Todos los actores en el mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, y prevenir y contrarrestar estas prácticas.

Se necesita un enfoque integrado para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que establezca responsabilidades claras para los empleadores en los sectores público y privado, los trabajadores y sus organizaciones respectivas y los gobiernos al hacer frente a la violencia y al acoso. Las estrategias conjuntas y la colaboración también son importantes.

Se necesitan uno o varios instrumentos que sean suficientemente específicos y flexibles para poder abordar las diversas realidades socioeconómicas, los distintos tipos de empresas, y las diferentes formas de violencia y de acoso, así como los contextos diferentes. Dichos instrumentos deberían poder responder asimismo a los nuevos riesgos y desafíos que pueden conducir a la violencia y acoso en el mundo del trabajo, como los que surgen como consecuencia de la evolución de las modalidades de trabajo y de la tecnología.

Dado que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo reflejan la violencia en la sociedad, los gobiernos, en función de las circunstancias nacionales y en consulta con los interlocutores sociales y con otras organizaciones pertinentes y representativas de personas interesadas, deberían adoptar o fortalecer políticas sobre la violencia y el acoso relacionados con el trabajo. Dichas políticas deberían contemplar la promoción de la igualdad y la eliminación de todas las formas de discriminación y de violencia y acoso, incluida la violencia de género, en el mundo del trabajo.

Debería prestarse la debida atención a los trabajadores de la economía informal, en consonancia con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).

Es preciso asegurar la diversidad en el lugar de trabajo y adoptar políticas consistentes en materia de igualdad y no discriminación, con el fin de prevenir la violencia y el acoso.

La prevención y el apoyo son componentes fundamentales para actuar contra la violencia y el acoso. Al considerarse la violencia y el acoso como un continuo, la prevención debería abordar la cultura negativa en la sociedad y en el lugar de trabajo, y los riesgos psicosociales, así como la configuración del lugar de trabajo. Los sistemas de SST, tal como se mencionan en varios instrumentos de la OIT, serían útiles para hacer frente a los riesgos de violencia y acoso, llevar a cabo una labor informativa sobre prevención y denuncia de estas prácticas, y promover una cultura de tolerancia cero de la violencia y del acoso.

Con el fin de que los empleadores puedan cumplir su responsabilidad de proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable, necesitan contar con instrumentos y marcos de política apropiados que les permitan adoptar medidas eficaces contra la violencia y el acoso.

La protección de todxs contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es de vital importancia.

Los gobiernos, lxs empleadores y lxs trabajadores tienen una función que desempeñar a la hora de velar por el cumplimiento de la legislación y la política, y adoptar iniciativas proactivas. En referencia a las conclusiones de la discusión recurrente sobre la protección social (protección laboral) 2015, es necesario ampliar la cobertura de la SST y de cualquier otra protección jurídica relacionada con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a los trabajadores, grupos y sectores excluidos. Se deben establecer procedimientos accesibles y rápidos que tengan en cuenta los obstáculos específicos a los que se enfrentan quienes no están protegidos de manera adecuada por la legislación laboral y por otras leyes vigentes. Deben garantizar la privacidad y la confidencialidad de lxs demandantes, lxs testigos y lxs representantes sindicales, en particular en el caso de lxs más vulnerables a represalias, tales como lxs trabajadores que viven en situación de pobreza o en los países que registran una tasa elevada de desempleo.

El diálogo social a todos los niveles pertinentes es importante para el establecimiento de sistemas apropiados de SST, así como para la elaboración, aplicación y supervisión de otras respuestas jurídicas y de políticas pertinentes.

La negociación colectiva a nivel de empresa, sectorial y nacional tiene que contribuir en gran medida a hacer frente a la violencia y el acoso, al igual que la aplicación y la supervisión de los convenios colectivos.

En los convenios colectivos se debe hacer referencia a los efectos de la violencia doméstica. El lugar de trabajo juega un rol muy importante para su resolución, y lxs empleadores pueden convertirse en aliados frente a esta forma de violencia, aunque no sean responsables de la misma. Las cláusulas tienen que prever, por ejemplo, la prestación de apoyo y de licencias a las víctimas, y mecanismos para poner en contacto a las víctimas con los servicios comunitarios. En ese mismo sentido, podrían abordarse otras formas de violencia y acoso. Los acuerdos marco internacionales también pueden ser un medio para dar respuesta a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidas las cadenas mundiales de suministro.

En los casos de violencia y acoso no sólo se necesitan medidas judiciales, administrativas y disciplinarias, sino también otros tipos de medidas correctivas. De manera análoga, es fundamental prestar apoyo a las víctimas de la violencia y del acoso, en particular para que puedan denunciar estas situaciones de forma segura y no sean víctimas de represalias.

Necesitamos más y mejores datos sobre la naturaleza y el alcance de la violencia y del acoso en el mundo del trabajo.

2- Una visión desde OIT y la reunión de expertos reunidos en Ginebra en octubre del 2016

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

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

En su 325.^a reunión (noviembre de 2015), el Consejo de Administración decidió «inscribir en el orden del día de la 107.^a reunión (junio de 2018) de la Conferencia un

punto sobre 'La violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo' con miras a la elaboración de normas» y «convocar una Reunión tripartita de expertos para brindar orientaciones sobre la base de las cuales el Consejo de Administración examinaría en su 328.^a reunión (noviembre de 2016) los preparativos para la primera discusión por la Conferencia de los posibles instrumentos».

Los expertos se reunieron en Ginebra del 3 al 6 de octubre de 2016. Los temas abordados fueron examinar lo que se considera como violencia en el mundo del trabajo, así como las tendencias de este fenómeno, las formas que puede revestir y sus efectos; examinar los aspectos de la violencia en el mundo del trabajo que son de origen sexista; examinar el impacto que la violencia en el mundo del trabajo tiene en los trabajadores, las empresas y la administración Pública, particularmente en el bienestar y la productividad de los trabajadores y en los resultados de las empresas; definir los grupos de trabajadores, las empresas, los sectores y las ocupaciones más expuestos a la violencia; examinar las medidas destinadas a prevenir y afrontar la violencia en el mundo del trabajo previstas en la legislación nacional e internacional, en los convenios colectivos y en las políticas empresariales y, en función de los elementos que anteceden, facilitar pautas de orientación acerca del punto normativo sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, inscrito en el orden del día de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2018.

Recordando la Declaración de Filadelfia (1944), en la que 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, los expertos están de acuerdo en que la violencia es incompatible con el trabajo decente, es inaceptable y debe afrontarse. Se trata de una cuestión de derechos humanos, y afecta a las relaciones en el lugar de trabajo, al compromiso de los trabajadores, a la salud, a la productividad, a la calidad de los servicios públicos y privados, y a la reputación de las empresas. Tiene repercusiones en la participación en el mercado de trabajo y, en particular, puede impedir que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo, especialmente en los sectores y trabajos dominados por los hombres, y permanezcan en el mismo. La violencia puede socavar la toma democrática de decisiones y el Estado de derecho.

Habida cuenta de la importancia que reviste la cuestión, pueden y deberían redoblar los esfuerzos para prevenir y afrontar la violencia en el mundo del trabajo. A pesar de las medidas adoptadas hasta la fecha por los mandantes de la OIT, un volumen considerable de pruebas indica que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo persisten contra los trabajadores y otras personas, tales como los solicitantes de empleo y quienes están en período de prácticas. Los expertos están de acuerdo en la necesidad de abordar la cuestión con carácter urgente. El alcance de dichas medidas debería cubrir a todos los actores en el mundo del trabajo. Es preciso examinar específicamente las dimensiones de género de la violencia.

Es necesario intensificar los esfuerzos para tratar las diversas manifestaciones de violencia en el mundo del trabajo. Si bien la terminología puede variar entre los diversos países, el rubro de «violencia y acoso» incluye un continuo de comportamientos y prácticas inaceptables que probablemente se traduzcan en sufrimiento o daños físicos, psicológicos o sexuales. Es necesario prestar particular atención a la violencia de género. El uso indebido de la tecnología también se reconoce como una fuente de preocupación.

En 2003, la Reunión tripartita de expertos de la OIT encargada de elaborar el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla* (OIT, 2004) adoptó una definición de

la violencia en el contexto de dicho sector. En el Repertorio citado, la violencia se define como «toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable y mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma»¹. En 2016, la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo convocada por la OIT examinó la noción de violencia propuesta en 2003 y optó por un marco conceptual más amplio. Como se mencionó anteriormente, la reunión de expertos eligió referirse al «rubro de 'violencia y acoso'», que entendía como «un continuo de comportamientos y prácticas inaceptables que probablemente se traduzcan en sufrimiento o daños físicos, psicológicos o sexuales». Los expertos también hicieron hincapié en que era importante «distinguir entre las diversas formas de violencia y acoso y el contexto en el que éstas se producen, ya que tal vez se necesitarán diferentes respuestas» (OIT, 2016a, anexo I).

Cuando el término específico «violencia» se define en relación con el mundo del trabajo, suele abarcar la violencia y el acoso físico y psicológico y, a veces, la violencia sexual y el acoso sexual.

Violencia de género

Puede considerarse que la violencia física, psicológica y sexual está basada en el género si se deriva de la desigualdad de las relaciones de poder entre los hombres y las mujeres (OMS, 2009, pág. 3) o si se comete contra personas que no se ajustan a las funciones de género socialmente aceptadas (van der Veur y otros, 2007, pág. 43). La violencia de género no es sinónimo de violencia contra la mujer; dicho esto, las mujeres y las niñas sí son las principales víctimas de la violencia por motivo de género, y los perpetradores son en su mayoría varones (UNFPA, 2009, pág. 7; EIGE, sin fecha). La violencia de género puede ser ejercida por los hombres o por las mujeres, en perjuicio de unos o de otras, y sus víctimas pueden ser, por ejemplo, como los hombres que son homosexuales (*gay*), bisexuales o trans, o que son percibidos como tales

La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993, define la «violencia contra la mujer» como «todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer», e incluye entre dichos actos «la violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo». Y en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como Convención de Belém do Pará (OEA, 2012, pág. 16).

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

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

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

Violencia sexual y acoso sexual

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

El acoso sexual es una forma de violencia sexual que ocurre comúnmente en el mundo del trabajo, y que suele clasificarse de dos maneras: el acoso sexual *quid pro quo*, asimilable a un chantaje, y el acoso sexual resultante de un «ambiente de trabajo hostil».

El acoso sexual *quid pro quo* tiene lugar cuando a una trabajadora o un trabajador se le exige un servicio sexual, cuya aceptación o rechazo será determinante para que quien lo exige tome una decisión favorable o, por el contrario, perjudicial para la situación laboral de la persona acosada. El acoso derivado de un ambiente de trabajo hostil abarca todas las conductas que crean un entorno laboral intimidante, hostil o humillante.

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

Violencia y acoso basados en el sexo y el género

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

Una forma común de violencia y acoso basados en el sexo es el «acoso por maternidad», es decir, la práctica que consiste en «acosar a las mujeres por motivo de su embarazo, del nacimiento de sus hijos o de un problema de salud relacionado con el embarazo o el parto, o a los trabajadores que atienden sus responsabilidades familiares»

(OIT, 2016d, pág. 62). Del mismo modo, el acoso basado en el sexo puede expresarse en el desarrollo de ambientes de trabajo hostiles para las mujeres debido a su sexo, con manifestaciones tales como las bromas despectivas o degradantes sobre las mujeres.

Una forma común de violencia y acoso basada en el género es la violencia y el acoso contra los hombres y las mujeres que tienen estilos de vida no convencionales en cuanto al género, porque son LGBTQI.

Violencia doméstica

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

La Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), en sus recomendaciones para la elaboración de la legislación sobre la violencia contra las mujeres y las niñas, recomienda incluir una definición de «violencia doméstica», de violencia física y violencia sexual y de «control coactivo», el cual se define como: [...] todo acto o pauta de actos de agresión, coacción sexual, amenazas, humillación e intimidación u otra forma de abuso que se utilice para dañar, castigar o atemorizar a una víctima.

Este control incluye una serie de actos que tienen por objeto lograr la subordinación y/o la dependencia de las víctimas, aislándolas de las fuentes de apoyo, explotando sus recursos y capacidades para el beneficio personal de terceros, privándolas de los medios necesarios para su independencia, resistencia y escape, y regulando su comportamiento cotidiano.

Violencia y acoso físicos

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

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

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

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

Violencia y acoso psicológicos

La violencia y el acoso psicológicos son las formas de violencia y acoso más denunciadas en el mundo del trabajo, y abarcan una diversidad de abusos verbales y

no verbales y actos de acoso psicológico y sexual, intimidación, acoso laboral y amenazas (Forastieri, 2012, pág. 131). Pueden incluir también la manipulación de la reputación de una persona, su aislamiento, la retención de información, y la asignación de tareas que no concuerdan con las capacidades de la persona o de metas y plazos imposibles de cumplir (Leyman, 1990; Milczarek, 2010, pág. 22).

En la expresión «violencia y acoso psicológicos», el término «psicológicos» se refiere a los efectos perjudiciales que tal conducta tiene sobre la integridad psicológica de la víctima. Este enfoque se refleja en el término «acoso moral» utilizado en Francia. En las leyes nacionales, la violencia y el acoso psicológicos pueden definirse ya sea en términos amplios, lo que determina una protección aplicable a todos los trabajadores en virtud del uso de términos como «acoso moral o laboral» (*mobbing*), «intimidación» (*bullying*), «acoso» y «violencia», o con respecto a la existencia de discriminación, caso en el cual la legislación sólo protege a la persona que es acosada por motivo de alguna diferencia real o percibida, como, por ejemplo: raza, color, sexo, religión, opinión política, origen nacional o extracción social, edad, discapacidad, y orientación sexual o género.

Los términos «acoso», «intimidación» y «acoso laboral» no suelen conllevar diferencias entre conductas físicas y no físicas. En la definición de estos términos se deja abierta la cuestión de la naturaleza de la conducta, naturaleza que se describe con palabras como «conducta», «comportamiento» o «acto», que son suficientemente amplias como para reflejar tanto las acciones físicas como las psicológicas.

Así, los términos «acoso», «intimidación» y «acoso laboral» tienden a definirse por los efectos de tales acciones, como, por ejemplo, «un daño o sufrimiento físico [...] o psicológico», o un «entorno hostil» o la «pérdida de la dignidad».

Durante la Reunión de expertos de 2016, los expertos reconocieron que «la manifestación de la violencia y el acoso puede ser un evento puntual o recurrente».

Riesgos psicosociales

La representación más común de los riesgos y peligros psicosociales se refiere a las características estructurales u organizativas del trabajo de una persona. La violencia y el acoso psicológicos, físicos y sexuales también se consideran riesgos psicosociales en la legislación de varios países. El acoso y la violencia en el lugar de trabajo son factores potenciales de estrés ligado al trabajo. Actualmente se acepta que los riesgos psicosociales relacionados con la organización del trabajo pueden ser tan dañinos que, cuando menoscaban la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar de la víctima, se convierten en formas de violencia y acoso. En la literatura especializada, estos peligros psicosociales se denominan «violencia estructural», concepto que también engloba las formas de organización o de estructura del trabajo que exponen a los trabajadores a situaciones de violencia (Heiskanen, 2007, pág. 24). Las cargas de trabajo excesivas, la falta de autonomía para la toma de decisiones, la baja consideración por el trabajo de las personas, la rigidez de los procedimientos rutinarios de trabajo y la atención insuficiente al mantenimiento de buenas relaciones interpersonales podrían considerarse en algunas circunstancias como formas de violencia estructural (Banerjee y otros, 2012, pág. 391; Bowie, 2012, pág. 2).

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

Potencialmente, cualquier persona puede experimentar o cometer actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo. En sus conclusiones, la Reunión de expertos de 2016 indica que «la violencia y el acoso pueden manifestarse de forma horizontal y vertical, y proceder de fuentes internas y externas (incluidos los clientes y otras terceras partes y las autoridades públicas) en el sector público o privado, o en la economía formal o

informal» De hecho, los estudios realizados sobre esta cuestión indican que la violencia y el acoso horizontal son hechos habituales.

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

Las leyes relativas a cuestiones laborales, a la seguridad y salud en el trabajo (SST) y a la no discriminación, así como otras leyes que abordan la violencia en el mundo del trabajo, suelen prever disposiciones sobre la violencia y el acoso laboral que son aplicables únicamente a las personas ocupadas en el marco de una relación formal de empleo. Con frecuencia, si bien se trata de una tendencia decreciente, algunas categorías particulares de trabajadores quedan excluidas del ámbito de aplicación de la legislación laboral, o están cubiertas por normas menos rigurosas. En algunas categorías, como las personas que trabajan en el servicio doméstico (que en su gran mayoría son mujeres, y están a menudo excluidas de las leyes laborales), el déficit de protección puede afectar de manera desproporcionada a las mujeres.

La violencia de terceras partes es un fenómeno relativamente común, en particular en los sectores de la salud, la educación, la hostelería y el transporte, y es perpetrada tanto por clientes como por miembros de la población en general con quienes los trabajadores pueden entrar en contacto. El riesgo de sufrir acoso por parte de terceros puede ser más alto para las personas que trabajan por la noche y para quienes trabajan en situaciones aisladas.

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

Se considera que el mundo del trabajo no sólo abarca el lugar de trabajo físico tradicional, sino también el trayecto hacia y desde el trabajo, los eventos sociales relacionados con el trabajo, los espacios públicos, también para los trabajadores de la economía informal tales como los vendedores ambulantes, y el hogar, en particular para los trabajadores a domicilio, los trabajadores domésticos y los teletrabajadores.» (OIT, 2016a, anexo I, párrafo 5).

En el mundo del trabajo también hay espacios en que las personas pueden vincularse con su lugar de trabajo por medio de la tecnología. Dicho esto, la Reunión de expertos llegó a la conclusión de que « [el] uso indebido de la tecnología también se reconoce como una fuente de preocupación», y que todo nuevo instrumento normativo debería «... poder responder asimismo a los nuevos riesgos y desafíos que pueden conducir a la violencia y acoso en el mundo del trabajo, como los que surgen como consecuencia de la evolución de las modalidades de trabajo y de la tecnología» (OIT, 2016a, anexo I, párrafos 3 y 18).

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

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

En algunos casos, el significado de «lugar de trabajo» se especifica en la jurisprudencia, que en los países donde rige el derecho consuetudinario (la *common law*) tiene carácter vinculante.

La intimidación a través de la tecnología electrónica (ciberacoso) es una nueva expresión de violencia y acoso psicológicos y sexuales. El ciberacoso es un problema que hay que resolver, porque suele ser anónimo y puede llevarse a cabo dentro o fuera del lugar de trabajo físico, lo que genera confusión sobre si el ciberacoso está o no relacionado con el mundo del trabajo.

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

Impacto en los trabajadores

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

En términos económicos, la violencia sexual y el acoso sexual constituyen un obstáculo que impide que las mujeres entren y permanezcan en la fuerza de trabajo y, por lo tanto, «socavan la capacidad de obtención de ingresos a largo plazo de las trabajadoras y contribuyen a ensanchar la brecha salarial entre los géneros» (Equal Rights Advocates, 2014, pág. 7).

De hecho, la violencia y el acoso pueden, en última instancia, empujar a los trabajadores a dejar un lugar de trabajo determinado o a retirarse totalmente de la fuerza de trabajo (Milczarek, 2010, pág. 80).

La violencia doméstica puede incidir en el mundo del trabajo y ejercer un impacto negativo tanto en la vida de los trabajadores como en la productividad de las empresas (Mollica y Danehower, 2014, pág. 2). Los participantes en la Reunión de expertos concluyeron que «la violencia doméstica y otras formas de violencia y acoso son pertinentes para el mundo del trabajo cuando tienen un impacto en el lugar de trabajo» (OIT, 2016a, anexo I, párrafo

Impacto en las empresas y las economías

Existen costos financieros directos que se derivan de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, como el absentismo, la disminución del volumen de negocios, el costo de los litigios y el pago de indemnizaciones.

También hay costos indirectos, como la baja de la productividad y efectos de impacto público, que pueden indirectos, que pueden dañar la reputación, la imagen y la competitividad de las empresas.

La violencia y el acoso aumentan el absentismo y se traducen en mayores gastos por subsidios de enfermedad y tareas de administración (Rayner y otros, 2001). Varios estudios indican que la rotación de plantilla provocada por la violencia y el acoso entraña costos aún más importantes que el absentismo, ya que resulta muy caro encontrar y capacitar a nuevos trabajadores (Rayner y otros, 2001).

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

Las circunstancias y las condiciones de trabajo, así como las condiciones psicosociales, influyen tanto en la prevalencia de la violencia y el acoso en el trabajo como en la capacidad de las víctimas para obtener reparación. Es importante señalar que ningún factor de riesgo, y ninguna combinación de factores de riesgo, permiten asegurar que habrá actos de violencia o que su incidencia aumentará. Sin embargo, la presencia de estos factores de riesgo, y sobre todo de varios factores combinados entre sí, aumenta la probabilidad de que se produzcan actos de violencia».

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

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

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

La Reunión de expertos también concluyó que «[la] gestión inadecuada de los recursos humanos; la mala organización del trabajo, incluida la falta de normas y responsabilidades claras; la asignación inadecuada de tareas; el establecimiento de objetivos de producción poco realistas; comunicación deficiente; malas relaciones de trabajo ,prácticas discriminatorias también se consideran factores que aumentan la violencia y el acoso.

Acciones preventivas:

Prevención de la violencia psicológica: acoso, intimidación y acoso laboral

La obligación de adoptar medidas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores se interpreta a veces en el sentido de que incluye la protección contra las amenazas a la salud y la seguridad de los trabajadores que resultan de la violencia psicológica y el acoso ejercidos en el lugar de trabajo. Algunos organismos encargados de la aplicación de las normativas en materia de SST, El deber de diligencia del empleador para con sus empleados también puede extenderse con respecto a la violencia y el acoso psicológicos, si así lo interpretan los tribunales.

En la Argentina, los tribunales del trabajo han dictaminado en casos de acoso que, cuando el empleador no cumple la obligación de garantizar condiciones dignas de trabajo o seguridad e higiene en el lugar de trabajo, los empleadores, además de ser considerados responsables de sus propios actos, también lo son de las actuaciones de terceros, incurriendo así en responsabilidad extracontractual y, por consiguiente, en la obligación de reparar el daño causado por éstos.

Reglamentación de las condiciones de trabajo en sectores y economías específicos

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

Pese a que el potencial de violencia y acoso existe en todos los sectores de actividad, los factores de riesgo, especialmente cuando convergen, como ocurre en ciertas industrias y ocupaciones, pueden hacer que la violencia y el acoso se desaten, a menos que los riesgos se evalúen y reduzcan oportunamente.

Incluso cuando las estrategias de prevención se han puesto en práctica en el entorno de trabajo, las conductas de violencia y acoso presentes en la sociedad en general pueden extenderse hacia el mundo laboral y perjudicar a los trabajadores.

Sector de la salud

En comparación con el personal de otras industrias y sectores, los trabajadores del sector de la salud han informado que son víctimas de algunos de los niveles más altos de violencia TANTO EN EL AMBITO PUBLICO COMO EN EL PRIVADO. En los Estados Unidos, se ha estimado que las tasas de violencia ejercida por los clientes contra los trabajadores de la salud son 16 veces superiores a las que se registran en cualquier otra profesión del sector de los servicios (Campbell, 2014).

En la Unión Europea, el sector de la salud ocupa el primer lugar entre todos los sectores por lo que se refiere a la exposición a la violencia y el acoso (EU-OSHA, 2014).

Los estudios que hemos realizado en la Argentina dan resultados similares a los anteriores.

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

Servicios públicos de emergencia

En comparación con otras ocupaciones, los trabajadores de los servicios públicos de

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

Sector de la educación

Este sector está especialmente expuesto a la violencia y el acoso (Kelleher y otros, 2011; OIT, sin fecha).

Muchas leyes sobre la violencia en las instituciones educativas se refieren a situaciones en que los educandos acosan a otros educandos, si bien algunas tienen un ámbito más amplio.

Servicios de transporte

La violencia en los servicios de transporte público es motivo de una gran preocupación, por ejemplo en lo que atañe a los conductores de autobuses y taxis que, según la información disponible, están más expuestos a sufrir actos de violencia que otros grupos de este sector (ITF, sin fecha).

En el transporte marítimo, la intimidación y el acoso pueden verse exacerbados por la incapacidad de los trabajadores para abandonar su lugar de trabajo al final de su turno.

Trabajo doméstico

Aunque la violencia en el sector del trabajo doméstico es omnipresente, las trabajadoras y trabajadores domésticos suelen quedar excluidos de la cobertura legal de los regímenes jurídicos laborales. Y cuando el personal doméstico está protegido por la legislación laboral, no puede beneficiarse de ella en la práctica, ya que las más de las veces su trabajo tiene carácter informal (OIT, 2013d, pág. 43).

En el Brasil, las trabajadoras y los trabajadores domésticos pueden legítimamente rescindir su contrato de empleo por culpa del empleador si, entre otros motivos, éste los agrede físicamente o ejerce cualquier forma de violencia doméstica o familiar contra otras mujeres en el hogar.

En el caso de las personas que están empleadas por una agencia de trabajo temporal para trabajar en los locales de otra empresa usuaria, pueden surgir confusiones en cuanto a las responsabilidades en materia de SST, con inclusión de las relativas a la violencia y el acoso. Por esta razón, en varias jurisdicciones se imponen obligaciones legales a las empresas usuarias en relación con los trabajadores temporales.

Trabajadores de la economía informal

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

La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), reconoce la importancia de un marco integrado de políticas que facilite la transición a la economía formal, el cual debería abordar la promoción de la

igualdad y la eliminación de todas las formas de discriminación y de violencia, incluida la violencia de género, en el lugar de trabajo.

En dichas estrategias integradas se debería aplicar el enfoque consistente en combinar políticas en una amplia gama de ámbitos para lograr la transición a la economía formal, incluyendo la mejora de los marcos jurídicos nacionales, el fortalecimiento de la SST y de los servicios de inspección del trabajo, el fomento de la organización de los trabajadores del sector informal y la extensión de la cobertura de la protección social.

Respuesta a los peligros y riesgos psicosociales

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

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

Sistemas de gestión de la SST y riesgos psicosociales

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

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

En algunos casos, los convenios colectivos incluyen cláusulas que imponen la adopción de medidas para prevenir el acoso sexual, como la formulación de una política interna, la capacitación de los empleados y/o supervisores y el fomento de las actividades de sensibilización.

Los convenios colectivos también pueden contener cláusulas que establezcan medidas preventivas para abordar una serie de otras formas de violencia y acoso.

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

El acuerdo marco reconoce el acoso laboral y la violencia como factores de estrés relacionado con el trabajo.

Seguimiento y ejecución de la violencia y el acoso

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

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

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

Las encuestas sobre la violencia y el acoso relacionados con el trabajo suelen realizarse sobre una base *ad hoc*, y son muy pocos los países que recopilan datos estadísticos de manera regular y sistemática.

Seguimiento de la violencia y el acoso

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

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

Mecanismos de resolución de conflictos

El mecanismo de resolución de conflictos es un procedimiento judicial o no judicial que puede ser utilizado por las personas, las organizaciones de trabajadores y/o las organizaciones de la sociedad civil que se ven afectadas negativamente por ciertas acciones u omisiones o que actúan en nombre de quienes son así afectados. Las más de las veces, dicho procedimiento se establece por ley, pero también puede establecerse voluntariamente en el lugar de trabajo.

Los convenios colectivos también pueden servir para establecer procedimientos de tramitación de las quejas relativas a los casos de violencia y acoso.

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

Los mecanismos de resolución de los conflictos en el lugar de trabajo forman parte esencial de los SG-SST y son eficaces para abordar las formas menos extremas de violencia y acoso cuando la búsqueda de una solución en el lugar de trabajo sea más apropiada (en vez de los trámites judiciales, civiles o penales, o el arbitraje externo).

Cuando tales mecanismos no sean adecuados o no resuelvan el problema, o cuando no existan, será esencial recurrir a los órganos encargados del cumplimiento de la legislación.

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

Con frecuencia, los mecanismos internos de resolución de conflictos requieren que la queja sea formulada por el supervisor o superior inmediato del trabajador o, cuando el perpetrador es el/la supervisorx, por otra persona.

Existen mecanismos similares para tratar las quejas de las víctimas de acoso sexual. Es posible, y a veces obligatorio, recurrir a la conciliación o a la mediación cuando se presenta una queja en el lugar de trabajo; también existe la posibilidad de que las controversias sean resueltas por el empleador.

Los enfoques de justicia restaurativa en los conflictos laborales

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

Suecia ha sido un precursor en la adopción de un enfoque restaurador y no punitivo de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, que invita a los empleadores a encontrar soluciones a la victimización (término utilizado en Suecia en lugar de «intimidación»).

Entre las medidas utilizadas para responder a la victimización se incluye la invitación al empleadx víctima a que consulte a unx psicólogx, la celebración de encuentros privados entre la víctima, el empleador y otros empleados para analizar los posibles motivos de lo sucedido y tratar de encontrar la forma de mejorar y cambiar el ambiente de trabajo, la adopción de medidas tales como la organización de actividades de formación o el traslado de los interesados a otros puestos de trabajo en los casos en que haya «desacuerdos agudos y problemas interpersonales insuperables».

Órganos de resolución de conflictos y aplicación de la legislación

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

Los órganos de ejecución de la ley pueden ser entidades cuasi judiciales o judiciales, entidades mandatadas para dictar órdenes provisionales y asegurar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. A menudo, las quejas pueden presentarse a través del ministerio responsable de la actividad laboral o los inspectores del trabajo, secretarías de igualdad, otros órganos de ejecución, como el defensor del pueblo (*ombudsman*), los organismos de derechos humanos, los tribunales o los órganos judiciales, como los tribunales de trabajo u otros tribunales. Estos mecanismos forman parte de los procedimientos civiles, pero no de los procedimientos penales.

En muchos países, las quejas pueden ser transmitidas a través de varios órganos, y los tribunales actúan como último recurso. El primer paso para presentar una queja.

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

Es posible, y a veces obligatorio, recurrir a la conciliación, la mediación o el arbitraje cuando se presenta una denuncia a través de un organismo encargado de la aplicación de la ley, de la conciliación judicial, de la conciliación extrajudicial mediante procedimientos autónomos y a través de sistemas de administración pública.

Protección de los demandantes, los testigos y los denunciantes protegidos

Con el fin de proteger a lxs trabajadores que son víctimas o testigxs de actos de violencia y acoso y también para alentarlos a prestar declaración ante las autoridades, algunas leyes exigen que las quejas sean confidenciales.

La protección del trabajador que ha denunciado conductas de violencia y acoso en el lugar de trabajo, contra las represalias o medidas por parte del empleador o de lxs compañerxs de trabajo es un aspecto fundamental de todo reglamento de protección integral.

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

Una de las funciones de los inspectores del trabajo es realizar inspecciones en el lugar de trabajo para evaluar el cumplimiento de las obligaciones jurídicas. En algunas jurisdicciones, las obligaciones que incumben a los inspectores del trabajo en cuanto al tratamiento de la violencia y el acoso relacionados con el trabajo son explícitas.

Sanciones, reparaciones y apoyo y protección de las víctimas

Sanciones

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

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

Las sanciones previstas para lxs empleadores por violación de sus deberes de prevención y protección pueden ir desde la multa, el retiro de licencias hasta las penas de prisión. En el caso de la administración Pública la demanda alcanzará toda la vía judicial necesaria hasta condenar al/los responsables, incluido el estado empleador.

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

Reparaciones

Cuando la denuncia se tramita internamente en el lugar de trabajo, el empleador puede remediar los casos de violencia y acoso exigiendo que la persona que ha perpetrado el acto participe en una actividad de formación, tratando que las partes lleguen a un acuerdo mediante la conciliación o la mediación, o aplicando otras medidas para resolver el problema. En los casos más graves, pueden adoptarse medidas disciplinarias, incluida la suspensión o la rescisión del contrato de empleo del perpetrador. Cuando los procedimientos de solución de conflictos en el lugar de trabajo no conducen a un resultado satisfactorio para cualquiera de las partes, se suele recurrir a procedimientos externos, como su tramitación en tribunales o juzgados.

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

La indemnización de los trabajadores es una forma de seguro que a menudo cubre a todos los empleados y puede proporcionar mecanismos de reemplazo del salario y prestaciones sanitarias para quienes sufren lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo.

La indemnización de los trabajadores también puede extenderse a los trabajadores lesionados o enfermos como consecuencia de actos de violencia y acoso.

Carga de la prueba y apoyo y protección para las víctimas

Incluso cuando existe una legislación sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, su aplicación quizás no sea eficaz. La carga de la prueba puede ser un obstáculo significativo (Gamonal y Ugarte, 2012, págs. 25 y 26).

Para proteger a las víctimas de la violencia doméstica y de otras formas de violencia De género, el Estado puede exigir a los empleadores que acepten las solicitudes de modificación de las modalidades de trabajo 44.

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

El papel de los interlocutores sociales

Los interlocutores sociales también desempeñan un papel esencial en la negociación, puesta en práctica y seguimiento de los convenios colectivos. Algunos convenios colectivos establecen órganos encargados de abordar la violencia.

En la Argentina, el convenio colectivo de trabajo general para la administración pública nacional creó una comisión de igualdad de oportunidades y de trato, que tiene entre

sus objetivos el diseño y la promoción de políticas y acciones para erradicar la violencia laboral.

Las medidas de apoyo a las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo también pueden introducirse en los convenios colectivos.

Políticas en materia de formación.

Sensibilización y lugar de trabajo

Iniciativas de organismos e institutos gubernamentales

Una vez que se ha establecido el marco legal, los gobiernos pueden tomar varias medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso (Naciones Unidas, 2010). Con respecto a la violencia contra la mujer, entre las medidas específicas se incluyen las actividades de sensibilización sobre los derechos humanos de las mujeres, la igualdad de género y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Los programas de estudio del sistema educativo pueden utilizarse para modificar las pautas sociales y culturales en que se sustentan los comportamientos discriminatorios, así como los estereotipos de género denigrantes.

La sensibilización de los medios de comunicación en relación con la violencia y el acoso también es importante.

La formación en el lugar de trabajo y la sensibilización sobre las masculinidades, por ejemplo, también pueden desempeñar un papel poderoso en la impugnación de los estereotipos y en la transformación de la cultura dentro y fuera del mundo del trabajo (Holmes y Flood, 2013).

Algunos organismos de SST también ofrecen capacitación sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Iniciativas de los empleadores: políticas para el lugar de trabajo

Los empleadores y la administración Pública responden a la violencia y el acoso de diversas maneras.

Una medida importante para el lugar de trabajo es la elaboración de una política de tolerancia cero que rija para los trabajadores y para los clientes.

Empleadorxs y Administración Pública deben establecer medidas de tolerancia cero para la violencia en los lugares de trabajo.

3) El rol de la organización sindical

Actuación Sindical:

Las organizaciones sindicales son, entre otros actores sociales, precursoras en:

- visibilizarían/desnaturalización del problema.
- la denuncia en casos particulares.
- la promoción de normativas y procedimientos.
- la divulgación.

Debemos elaborar e implementar estrategias sostenidas considerando las características y la complejidad del problema, donde hay que contar con recursos específicos y un instrumento organizacional que sea específico para el tema.

Cada organización coordinará con el área correspondiente para llevar adelante el tema. (Comisión, departamento, secretaría, comités mixtos etc.)

Es necesario abordar la formación de “cuadros” sobre la problemática de la violencia en los ámbitos de trabajo de acuerdo con las vivencias de cada lugar...

El entorno primario de toda persona es el que dará las herramientas para afrontar los problemas. Familia, escuela. Pero sabemos que este entorno primario se nutre del entorno sociocultural que define sus pautas. El rol del sindicato es también mirar e intervenir en un 2º plano, más amplio, histórico, socio, político y cultural.

3a) Estrategias y prevención

Una estrategia integral contra la violencia laboral comprende:

- Actividades de difusión
- Actividades de educación, formación e información.
- Actividades de investigación (pueden ser con encuestas, grupos focales etc.)
- Elaboración de mapas de riesgo

a) **Mapa de peligros o factores de riesgos.** Este mapa permite identificar y geo referenciar aquellas características que pueden ser agentes causales y elementos descriptivos de los procesos de trabajo. Sirven para facilitar la prevención primaria, podemos caracterizarlo como un mapa de las condiciones de “organización del proceso de trabajo”.

b) **Mapas de daño o estado salud-enfermedad.** En este mapa se registrarán dolencias potenciales o asociadas al proceso laboral.

Los mapas son instrumentos que facilitan la discusión grupal y el análisis colectivo de los datos obtenidos. Se pueden ir generando propuestas de intervención preventiva o reparadora. Son instrumentos que una vez realizados permiten evaluar las intervenciones o los cambios que se producen en el tiempo.

-Acciones de acompañamiento y representación (podemos habilitar un espacio de contención con personal capacitado para el mismo. Hacerlo sólo desde el sindicato o en acuerdo con el comité mixto, los departamentos de salud laboral o las Direcciones y/ o departamentos de la institución.

-Convenios colectivos (en el Convenio Colectivo de la administración pública Nacional se creó la CTIO Comisión por la igualdad de oportunidades)

-Velar por la libertad sindical y la libre participación...

3b) Acompañamiento y representación de la organización sindical

Qué hacer ante una situación de violencia laboral:

- Escuchar a lxs compañerxs para precisar cuál es y cómo se presenta la situación y si es o no violencia laboral. Garantizar confidencialidad.
- Asistir lxs y representar lxs en las comunicaciones y denuncias.

- Brindarles y establecer los contactos necesarios para que reciba la atención que necesite.
- Orientarlx respecto a cómo enfrentar la situación y alternativas que puede seguir para garantizar que se respeten sus derechos y su dignidad.
- Si la situación es extensiva a otrxs compañerxs acercarse o contactarse con lxs delegadx.

Si concluimos que es una situación de Violencia laboral es muy importante orientar y secundar al trabajador. El gremio debe orientar al trabajador en elaborar por escrito donde de cuenta de la situación. La presentación escrita operará como un antecedente formal, con fecha cierta de lo denunciado. Proteger a lxs testigxs.

Al asumir la representación y/o brindar patrocinio desde el sindicato es importante tener presente que la directiva fundamental laboral se encuentra explícitamente en el art 14 bis de la Constitución Nacional cuando establece **“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes”**

Las reglas de aplicación de este principio protectorio incluyen:

- la aplicación de la norma más favorable para el trabajador.
- ante una situación dudosa acerca de la interpretación de un texto legal corresponde decidir A favor del trabajador (in dubio pro operario)
- la aplicación de la condición más beneficiosa para el trabajador.
- La irrenunciabilidad de los derechos.
- La continuidad de la relación laboral
- La primacía de la realidad, de razonabilidad y de buena fe.
- La prohibición de efectuar discriminaciones.

Es importante que tengamos en cuenta la actual jurisprudencia:

- el reconocimiento del acoso laboral como causal de despido directo
- la aplicación del principio de la carga dinámica de la prueba que hace recaer sobre la parte que está en mejores condiciones (profesionales, técnicas o fácticas) la responsabilidad de producir prueba.
- la admisión de una condena adicional a la indemnización tarifada, por daño moral.
- El reconocimiento del acoso como causante de una enfermedad profesional resarcible en los términos de la ley 24557...
- la posibilidad de condenar en forma solidaria a lxs autorxs del acoso.
- la legitimidad del despido de un superior jerárquico en caso que se atente contra la libertad sexual de la víctima, aprovechándose la situación de subordinación que impone el vínculo laboral.
- En caso de discriminación la ley otorga el derecho al damnificado a reclamar la reparación del daño moral y material ocasionado, a lo que agrega el derecho a demandar que se dejen sin efecto dichos actos, volviendo la situación al estado anterior al acto lesivo.
- si la violencia laboral se manifestara a partir de un ejercicio abusivo de modificar unilateralmente forma y modalidades de la prestación de las tareas, le asiste al trabajador la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas.

Para el empleador rige la prohibición de despedir, suspender o cambiar las condiciones de trabajo a representantes y delegadx gremiales.

En relación a delegadx víctimas de violencia laboral en sus ámbitos de trabajo:

- brindarles apoyo directo y representación, adoptando acciones administrativas y legales que correspondan.

En relación con dirigentes/delegadxs que ejerzan violencia laboral:

- Aplicar el estatuto sindical. Precisar los procedimientos del gremio ante estas circunstancias.
- dar a conocer la postura expresa que asume el sindicato, así como los pasos a adoptar si llegaran a producirse hechos de violencia laboral ejercidos por dirigentes y/o delegadxs.

Como empleador directo:

Garantizar a lxs trabajadores un ámbito de trabajo libre de violencia laboral: difundiendo el compromiso asumido, los canales de comunicación y denuncia y las medidas a tomar en caso de que se produzcan situaciones de este tipo.

Como Estado:

- garantizar políticas públicas con presupuesto y financiamiento adecuado para combatir y erradicar la violencia, en todas sus formas, del ámbito laboral.

Dependencias Públicas que brindan asesoramiento:

- Ministerio de Trabajo de la Nación:
 - o Dirección de equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo (CTIO) 4310—5948. Equidadeigualdad@trabajo.gob.ar
 - o Oficina de Violencia Laboral (OAVL) 0800-666-4100 op2. Violencialaboral@trabajo.gob.ar
 - o Defensoría de la Nación: www.dpn.gob.ar . L a V 10-17hs. 0810-333-3762. Fax 4819-1581.
 - o Defensoría de la Pcia. de Bs As: www.defensorba.org.ar. 0800-222-5262.
 - o Defensoría de la CABA: 0800-999-3722
 - o Ministerio Público Fiscal. Dirección de DDHH. Igualdad y no discriminación. www.fiscales.gob.ar, www.mpf.gob.ar. 4338-4300.
 - o Instituto Nacional de las Mujeres: www.cnm.gob.ar. 4370-8819
 - o Llamar al 144. Durante las 24hs los 365 días del año.
 - o Llamar al 137 (sólo para CABA, Posadas, El Dorado. Misiones).

4) Por qué es necesaria una norma internacional sobre la violencia y acoso en el mundo del trabajo.

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo tienen efectos devastadores en las personas, las empresas, las economías y las sociedades.

Los países han tratado de rectificar la situación a través de diversos medios, como, por ejemplo, la adopción de normativas penales, laborales, antidiscriminatorias y sobre seguridad y salud en el trabajo, apoyándose en políticas, actividades de capacitación y otras iniciativas.

La Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, de 2016, puso de relieve la importancia de un enfoque inclusivo e integral. Un enfoque de esta índole permitiría asegurar que la protección práctica contra la violencia y el acoso laborales llegue a todos los trabajadores, con inclusión de quienes prestan servicio en hogares privados, en la economía informal y en las pequeñas y medianas empresas.

En la actualidad, no existe una norma jurídica internacional que trate de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y establezca una definición y un ámbito para la acción.

La Reunión de expertos consideró que era urgente impulsar la adopción de un instrumento internacional sobre este tema, los cuales podrían proporcionar un enfoque claro, amplio e integral para prevenir y erradicar la violencia y el acoso.

La adopción de tal instrumento, o instrumentos, sería oportuna y pertinente, habida cuenta del creciente ímpetu por superar la violencia y el acoso en los ámbitos privado y público, incluso en el contexto del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relativos a la vida sana y el bienestar, la igualdad de género, el trabajo decente y el crecimiento económico, y la reducción de las desigualdades (objetivos 3, 5, 8 y 10).

El actual conjunto de normas de la OIT hace posible un cierto control internacional de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. No obstante, falta todavía un marco jurídico internacional que aborde claramente estas conductas. La adopción de un nuevo instrumento o de nuevos instrumentos podría reafirmar las limitadas protecciones internacionales contra la violencia y el acoso que ya están comprendidas entre los derechos de los trabajadores, y podría añadir valor al incluir a todos los trabajadores y todas las formas de violencia y acoso, y al tratar esta problemática de manera global e integrada.

8.3. Un enfoque inclusivo e integrado

Según las conclusiones de la Reunión de expertos, «se necesita un enfoque integrado para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo» (OIT, 2016a, anexo I, párrafo 17). Los expertos coincidieron en que para abordar la violencia y el acoso se necesitan:

- _ La protección contra todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo y políticas consistentes en materia de igualdad y no discriminación;
- _ Mecanismos de prevención y apoyo que aborden la cultura negativa en la sociedad y en el lugar de trabajo, los riesgos psicosociales y la configuración del lugar de trabajo, así como la ampliación de la cobertura de la SST y de cualquier otra protección

jurídica relacionada con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a los trabajadores, grupos y sectores excluidos, identificando y colmando las brechas;

_ La observancia y el cumplimiento de las normativas por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones respectivas, y mejores datos sobre la naturaleza y el alcance de la violencia y del acoso;

_ Procedimientos accesibles, confidenciales y rápidos para presentar quejas, que garanticen que los demandantes y los testigos no sean objeto de represalias, así como medidas correctivas judiciales, administrativas y disciplinarias y la prestación de apoyo a las víctimas de actos de violencia y acoso;

_ Instrumentos y marcos de política apropiados y otras iniciativas que permitan adoptar medidas eficaces contra la violencia y el acoso (OIT, 2016a, anexo I, párrafos 16 a 29).

Propuestas de elementos fundamentales para su inclusión en un convenio y una recomendación de la OIT

Si bien es cierto que ni la Reunión de expertos ni el Consejo de Administración en sus debates pertinentes proporcionaron orientaciones sobre el número y la forma de los posibles nuevos instrumentos, el examen que antecede señala la conveniencia de proponer un convenio y una recomendación.

Disponer de un convenio sería esencial para afirmar sin ambigüedad alguna que la violencia y el acoso son inaceptables y absolutamente incompatibles con el trabajo decente y que, por lo tanto, su existencia exige una atención seria y urgente.

Disponer de una recomendación que complemente el convenio permitiría proporcionar orientaciones más detalladas y prácticas sobre la forma de plasmar en medidas concretas los principios que se enuncien en el convenio.

Para garantizar la aplicación de un enfoque inclusivo e integrado, en el convenio se podrían definir en términos generales principios básicos y claros, lo que aseguraría su aplicabilidad universal. Entre dichos principios se incluirían los siguientes: definición exhaustiva de la violencia y el acoso; afirmación del derecho de todos los trabajadores a desarrollar sus actividades en un entorno laboral libre de violencia y de acoso; necesidad de prohibir en la legislación nacional todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluidas todas las formas de violencia de género; necesidad de que en el derecho nacional se establezcan medidas sistemáticas de prevención y de que en el marco de los SG-SST se incluyan los riesgos psicosociales y la violencia y el acoso; necesidad de que en la legislación nacional se establezcan mecanismos de aplicación y cumplimiento, con inclusión de mecanismos de queja seguros y accesibles sobre casos de violencia y acoso; y necesidad de que se establezcan sanciones para los perpetradores, y recursos de reparación y de apoyo para las víctimas. Cada principio podría desglosarse en disposiciones detalladas y orientaciones amplias contenidas en una recomendación. Si se adoptase un instrumento o instrumentos, debería diseñarse y aplicarse una estrategia para promover su ratificación.

Principios de un enfoque inclusivo e integrado para abordar la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo

Como alternativa posible a la elaboración de un convenio complementado por una recomendación, que serían dos instrumentos separados, se podría adoptar un único instrumento que integraría disposiciones tanto vinculantes como no vinculantes. Su contenido, sin embargo, sería el mismo que el de un convenio complementado por una recomendación. La diferencia estribaría únicamente en su presentación y estructura. En un único instrumento jurídico, las disposiciones no vinculantes — que ofrecen orientaciones con respecto a la aplicación de las disposiciones vinculantes — aparecerían inmediatamente después de dichas disposiciones. Esto facilitaría una

rápida comprensión de la relación y la complementariedad entre ambos conjuntos de disposiciones.

5) Anexos: legislación.

Legislación nacional:

En nuestro país a partir de la última reforma constitucional ocurrida en 1994, se incorporan a nuestra Carta Magna una serie de tratados internacionales de derechos humanos a lo que se les reconoce jerarquía constitucional. Señala el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional que "...Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara..." La mención que efectúa la constitución respecto a que los tratados y convenios rigen "en las condiciones de su vigencia" ha sido interpretada en reiteradas oportunidades por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el sentido de que dichas normas internacionales rigen en nuestro ordenamiento interno del mismo modo que lo hacen en el ámbito internacional, es decir, considerando particularmente la efectiva aplicación jurisprudencial que de ellos hacen los tribunales y órganos internacionales encargados de su interpretación y aplicación. Este es el criterio que luego han aplicado las diferentes Cámaras de Apelaciones del fuero laboral en las mayorías de las jurisdicciones en que se ordena procesalmente nuestro país, para impugnar constitucionalmente algunas normas que contradecían los Convenios OIT ratificados por Argentina. En otras palabras, esa fue la técnica empleada para aplicar en el orden interno la construcción teórica interpretativa realizadas especialmente por la Comisión de Expertos respecto a los Convenios OIT. Es decir, tanto el contenido del Convenio ratificado por Argentina como su interpretación resultan aplicables en el orden interno y se imponen a las normas nacionales –de menor jerarquía- en cuanto éstas se le opongan.

La Argentina está constituida y organizada como un Estado Federal. De acuerdo al juego de los artículos 31 y también 7 inc. 22, las constituciones provinciales, las leyes provinciales, los decretos provinciales y la totalidad de las normas y actos provinciales están subordinados a la Constitución Nacional y a los tratados internacionales de derechos humanos enumerados en el artículo 75 inc. 22 que gozan de jerarquía constitucional (entre ellos se encuentran el Convenio núm. 87 por el reenvío expreso que a esta norma hacen tanto el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. El resto de los Convenios OIT ratificados por la Argentina tienen jerarquía superior a las leyes. En virtud de lo señalado, los Convenios OIT ratificados por la Argentina tienen plena vigencia en todo el territorio nacional, sin restricción jurisdiccional alguna. Asimismo, los Convenios OIT resultan autoplicables y de observancia obligatoria, al menos desde el punto de vista formal. Su efectiva aplicación depende, además, de la

persistencia con que los trabajadores y sus organizaciones exijan en todos los ámbitos el respeto integral e irrestricto de sus contenidos. En ese marco, el activismo de las organizaciones debe estar complementado con amplios programas de formación, apoyo y difusión.

- Constitución Nacional art. 14 bis y 16 bis
- Ley 23592.
- Ley de contrato de Trabajo. Art 17, 70, 72, 73, 81, 172 y 187
- Ley 24557

Ley de Protección Integral a las Mujeres Nº 26.485/09

Prov. de Santa Fe: ley 12434/05

Prov. De Buenos Aires: ley 13168/08

Prov. de Jujuy: ley 5349/08

Prov. de Tucumán: ley 7232/08

Prov. de Entre Ríos: ley 9671/05

CABA: ley 1225/08 para personal jerárquico y ley 4330/13 que modifica a la anterior haciéndola extensiva a todo el personal incluido temporarios.

Prov. de Misiones: ley 4148/04 (derogada)

Prov. de San Luis: ley 678/09. Acoso sexual y violencia laboral.

Legislación Internacional:

Declaración Americana de los derechos y deberes del Hombre.

-pacto Internacional de derechos Económicos, sociales y Culturales. (Ley 23313)

-Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ley 23179)

-Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem D Convencio Pará (ley 24632)

Convenio 87 (1948) sobre libertad sindical

Convenio 111 (1958) sobre discriminación.

Convenio100 (1951) sobre igualdad de remuneración.

Convenio 155 (1981) sobre Seguridad y Salud de lxs trabajadores.

Convenio 169 (1989) sobre pueblos indígenas. Se refiere explícitamente al acoso sexual.

Art 5 del convenio 189 sobre trabajadorxs domésticxs. (Mecanismos para la protección de lxs mismos contra el abuso, el acoso y la violencia).

Recomendación sobre la transición de la economía informal a la formal 204 (2015)
"promoción de la Igualdad y la eliminación de todas las formas de discriminación y de violencia, incluida la violencia de género en el lugar de trabajo.

Convenios fundamentales de la OIT

El tratamiento de la violencia y el acoso figura en muchos de los convenios fundamentales de la OIT. Las modalidades ilegales de trabajo que se abordan en algunas inherentemente relacionadas con la violencia. Si bien no se prevé que estas modalidades de trabajo estén cubiertas por un nuevo instrumento, es útil discutir las formas de violencia a fin de dar una idea más clara de los posibles parámetros de un nuevo instrumento (o nuevos instrumentos).

El Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y su Protocolo de 2014 1 y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) 2, tienen por objeto garantizar a todos los seres humanos la libertad frente a la imposición de trabajo forzoso, independientemente de la naturaleza o del sector económico de la actividad laboral de que se trate. El Convenio núm. 29 define el trabajo forzoso u obligatorio como «todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente» (artículo 2,

párrafo 1). La violencia física y la coacción psicológica se utilizan a veces para obligar a las personas a aceptar trabajo forzoso, según la definición dada en el Convenio núm. 29 (OIT, 2012a, pág. 117). La credibilidad y el impacto de las amenazas que se utilicen para obligar a una persona a efectuar un trabajo deben evaluarse desde la perspectiva del trabajador, teniendo en cuenta sus características personales y su situación. Abusar de una persona en situación de vulnerabilidad es una forma de coacción psicológica empleada a menudo para arrancar el consentimiento de las víctimas de trabajo forzoso (OIT, 2012a, párrafos 270 y 271 y 293 a 297).

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

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

En virtud del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), los Estados Miembros ratificantes se comprometen a proclamar y aplicar una política nacional de igualdad con miras a eliminar toda discriminación en el empleo y la ocupación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social 8. La CEACR considera que el acoso sexual es una forma grave de discriminación por razón de sexo, que queda comprendida en el ámbito de aplicación del Convenio. Esta Comisión se refiere a dos formas de acoso sexual, que deben ser abordadas:

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

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

Otras normas de la OIT

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

Protección de grupos u ocupaciones específicos

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

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

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

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

La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), preconiza la adopción de un marco integrado de políticas que incluya «la promoción de la igualdad y la eliminación de todas las formas de discriminación y de violencia, incluida la violencia de género, en el lugar de trabajo». La Recomendación también invita a los Estados Miembros a que adopten «medidas inmediatas para subsanar las condiciones de trabajo inseguras e insalubres que a menudo caracterizan el trabajo en la economía informal» y que promuevan «la protección de la seguridad y la salud en el trabajo» y la extiendan «a los empleadores y los trabajadores de la economía informal»

La Comisión de empleo y trabajo decente para la transición a la paz, de la 105ª reunión (2016) de la Conferencia Internacional del Trabajo, inició la primera discusión sobre un nuevo instrumento que sustituya la Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71). Se prevé que esta discusión concluya en 2017. La nueva recomendación propuesta obligaría a lo sexual, en el marco de sus medidas de respuesta a las manifestaciones de discriminación derivadas de las situaciones de crisis o agravadas por éstas (OIT, 2016e, pág. 153).

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

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

Seguridad y salud en el trabajo

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

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

Según el apartado e) del párrafo 3 de la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), la prevención de las tensiones físicas o mentales provocadas por las condiciones de trabajo es también uno de los aspectos que

deberían ser objeto de medidas con arreglo a la política nacional en materia de SST. Por otra parte, el artículo 1, apartado a), del Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) prevé el establecimiento y la conservación de un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo y la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.

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

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

Seguridad social

Los instrumentos de la OIT en materia de seguridad social prevén la prestación de asistencia médica en todos los casos de enfermedad, independientemente de su causa, así como pagos periódicos en caso de pérdida de la capacidad de obtención de ingresos a raíz de una enfermedad. Las principales normas de la OIT sobre las prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales son las siguientes: la Parte VI del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) 6 , el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121) 27, la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121), y la Recomendación núm. 194.

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

Conclusiones y marcos de la OIT

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

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

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

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

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

Instrumentos y mecanismos de supervisión de las Naciones Unidas

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

En virtud de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (artículo 27, párrafo 1, apartado b)), los Estados Partes en la misma deben promover

el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, proporcionándoles condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso (el término «acoso» no se define en la Convención).

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

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

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

Dos de los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas prevén mandatos cuya temática incluye la violencia y el acoso en el trabajo. El mandato de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias incluye la recopilación de información sobre la violencia contra la mujer, con inclusión de las denuncias presentadas a título individual, y la formulación de recomendaciones sobre las formas de eliminar dicha violencia. Del mismo modo, en 2016 se creó el cargo de Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género (documento A/HRC/32/L.2/Rev.1). El Experto Independiente tiene por mandato concienciar a la población acerca del problema y determinar y abordar las causas de la violencia y la discriminación contra las personas LGBT, apoyando los esfuerzos que los países despliegan para combatirlas. El Consejo de Derechos Humanos también ha pedido al sector privado que coopere con el Experto Independiente en aras del cumplimiento de estos objetivos.

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

Otras iniciativas de las Naciones Unidas

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

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

La Asamblea General de las Naciones Unidas declaró el 25 de noviembre como Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. La premisa de

la celebración de este Día Internacional es crear conciencia sobre todas las formas de violencia de género que se ejercen sobre las mujeres, incluso en el mundo del trabajo.

Entre el 25 de noviembre y el 10 de diciembre, Día de los Derechos Humanos, se lleva a cabo la campaña denominada «16 Días de activismo contra la violencia de género» que tiene por finalidad sensibilizar al público y movilizar a las personas de todo el mundo para producir cambios en este ámbito.

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

La Organización Mundial de la Salud ha realizado estudios sobre la intimidación, el acoso sexual, las amenazas, la intimidación y otras formas de violencia psicológica (Krug, 2002, págs. 18 y 19), así como sobre la violencia contra la mujer (incluida la violencia de pareja) y, en un plano más general, la violencia y el acoso en el lugar de trabajo (OMS, 2016). 169. La relación entre la violencia de género y el lugar de trabajo también ha sido estudiada por ONU Mujeres (ONU Mujeres, 2011). Este organismo administra una base mundial de datos sobre la violencia contra la mujer (*Global Database on Violence against Women*), en la que se recopila información sobre las leyes, reglamentos y otras medidas adoptadas por los gobiernos para hacer frente a todas las formas de violencia contra la mujer, incluido el acoso sexual y la violencia de pareja 33.

ONU Mujeres también administra el Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas para Eliminar la Violencia contra la Mujer, en nombre del sistema de las Naciones Unidas. Este Fondo ha prestado apoyo a más de 400 organizaciones en los últimos veinte años, y se centra en la prevención de la violencia, la aplicación de leyes y políticas pertinentes y la mejora del acceso a servicios vitales para las personas supervivientes.

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

La Plataforma de Acción de Beijing es un plan de acción concebido para alcanzar los objetivos de las Naciones Unidas en materia de igualdad de género, desarrollo y paz. Fue adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (4 a 15 de septiembre de 1995) por los representantes de 189 países. La Plataforma reconoce que la violencia contra las mujeres, y el acoso sexual en particular, es una afrenta a la dignidad de la trabajadora e impide a las mujeres efectuar una contribución acorde con sus capacidades.

En consecuencia, pide a los gobiernos que introduzcan «sanciones penales, civiles, laborales y administrativas en las legislaciones nacionales», o refuercen las sanciones vigentes, «con el fin de castigar y reparar los daños causados a las mujeres y las niñas víctimas de cualquier tipo de violencia [... en...] el lugar de trabajo».

Instrumentos regionales

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

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

El derecho a vivir en un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y la prohibición de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, son aspectos comunes de la legislación, la jurisprudencia y los convenios colectivos en todo el mundo. Las medidas de prevención están a menudo reguladas en leyes especiales que utilizan un enfoque de seguridad y salud en el trabajo, mientras que los derechos y las prohibiciones se encuentran más frecuentemente en la legislación laboral y penal y en las leyes contra la discriminación.

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

6) Bibliografía

- OIT: Informe final: Reunión de expertos sobre la Violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.
- documentos GB.328/PV y GB.328/INS/17/5.
- Mejora del empleo y de las condiciones de trabajo en el ámbito de los servicios de salud. (OIT TMIEWHS/2017.
- Respuesta al cuestionario de OIT sobre Violencia - IFCI-FESPROSA. Viviana García
- Ministerio Público Fiscal. Guía de actuación en casos de violencia doméstica contra las mujeres.
- Ministerio público Fiscal. Cuadernillos de igualdad y no discriminación.
- Ministerio de Trabajo de la Nación. Dirección de violencia-Oficina OAVL. Dirección de igualdad de oportunidades y trato-CTIO.

- Manual de violencia laboral MTEYSS. Dirección de violencia laboral.
- Violencia en el trabajo. "Salud laboral: un objetivo compartido". Eusko Jaurlaritz. Gobierno Vasco.
- La salud de los trabajadores de la Salud. CICOP-FESPROSA- UNLa.
- Proceso de Desgaste laboral en lxs trabajadores de la salud". CICOP-UNDAV.
- Sistema virtual de Prevención y protección contra la violencia laboral para trabajadorxs del sector público. Protocolo de acción. ISP Chile.
- Material de recopilación de los trabajos de capacitación sobre Violencia y Violencia laboral. FESPROSA-IFCI-Viviana García. 2015-2016-2017