



Organización
Internacional
del Trabajo



► La violencia y el acoso en el mundo del trabajo:

Guía sobre el Convenio núm. 190
y sobre la Recomendación núm. 206

▶ **La violencia y el acoso
en el mundo del trabajo:**

Guía sobre el Convenio núm. 190
y sobre la Recomendación núm. 206

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2021
Primera edición 2021

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206
Oficina Internacional de Trabajo – Ginebra.
1v

ISBN 9789220350140 (pdf)

13.01.3

Publicado también en inglés: título: *Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*, ISBN 9789220350126 (web pdf).

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

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

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD

La Constitución de la OIT no confiere ninguna competencia especial a la Oficina para hacer una interpretación auténtica de los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, y las opiniones expresadas en esta publicación no prejuzgan la posición que los órganos de control de la OIT podrían adoptar con respecto a su contenido.

Al informar sobre las disposiciones legales y en materia de política formuladas inicialmente en un idioma diferente del inglés, se proporciona la traducción oficiosa, a menos que esté disponible la traducción oficial.

Palabras para las fotografías

Portada: © OIT Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo durante la Conferencia Internacional del Trabajo en 2019

Capítulo 1: © OIT El momento de la adopción del Convenio núm. 190 y de la Recomendación núm. 206.

Capítulo 2: © OIT Personas ocupadas en nuevas modalidades de trabajo: todas las personas tienen derecho a vivir libres de violencia y acoso en el mundo del trabajo

Capítulo 3: © OIT La votación del Convenio núm. 190 en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2019

Capítulo 4: © OIT Todas las personas tienen derecho a vivir libres de violencia y acoso en el mundo del trabajo

Capítulo 5: © OIT Entornos de trabajo libres de violencia y acoso

Capítulo 6: © OIT Delegados celebrando la adopción del Convenio núm. 190 y de la Recomendación núm. 206 en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2019

Capítulo 7: © OIT La orientación, la formación y la sensibilización son fundamentales para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Capítulo 8: © OIT Un llamamiento a la acción: #RatificareIC190

Bibliografía: © Delegados de la OIT celebrando la adopción del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2019

► Índice

Lista de recuadros	vii
Lista de gráficos	viii
Lista de abreviaturas y acrónimos	ix
Agradecimientos	x
Prólogo	xi
1. Hacer avanzar el derecho internacional del trabajo: el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso	1
1.1. Colmar una laguna en las normas internacionales del trabajo	2
1.2. Hacer avanzar el derecho internacional del trabajo	5
1.3. Los elementos innovadores del Convenio núm. 190 y de la Recomendación núm. 206	5
2. Definir «violencia y acoso» en el «mundo del trabajo»	7
2.1. ¿Qué se entiende por violencia y acoso?	8
2.1.1. Violencia y acoso por razón de género	11
2.2. ¿Quién está protegido?	17
2.2.1. Garantizar la inclusión a través de la accesibilidad	19
2.3. ¿Cuándo y dónde ocurren la violencia y el acoso?	21
2.4. Un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género	23
3. El marco basado en los derechos para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo	26
3.1. El derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso	28
3.2. El papel de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la construcción de un mundo del trabajo libre de violencia y acoso	29
3.2.1. Garantizar la igualdad y la no discriminación para las mujeres y los grupos en situación de vulnerabilidad	31
4. La obligación de garantizar la prevención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y la protección contra ellos	37
4.1. Definir y prohibir la violencia y el acoso	39
4.2. ¿Cómo pueden prevenirse la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?	40
4.2.1. ¿Cómo proteger a los trabajadores de la economía informal?	44
4.2.2. Medidas específicas para los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo altamente expuestos	45
5. El papel de los empleadores en la prevención de la violencia y el acoso y la protección contra ellos	50
5.1. Obligación de los empleadores de prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo	51
5.1.1. El alcance de la responsabilidad de los empleadores	51
5.2. Adoptar y aplicar una política en el lugar de trabajo sobre la violencia y el acoso	54
5.2.1. El deber de los trabajadores y sus representantes de colaborar	57

5.3. Reforzar la seguridad y salud en el trabajo para combatir la violencia y el acoso	59
5.4. Proporcionar información y formación accesibles	63
6. La obligación de garantizar vías de recurso y reparación eficaces	66
6.1. Facilitar la notificación y mejorar el control de la aplicación	67
6.1.1. Garantizar el fácil acceso, la seguridad, la equidad y la eficacia	67
6.1.2. Protección antes, durante y después de la notificación o de la formulación de una queja	73
6.1.3. Servicios de apoyo	75
6.1.4. Vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces	77
6.1.5. Sanciones	79
6.2. ¿Qué prevén el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 en relación con los mecanismos de control de la aplicación?	81
6.2.1. Mejorar la recopilación de datos	84
7. La promoción de políticas y herramientas para acelerar el cambio social	85
7.1. Tener en cuenta la violencia y el acoso en las políticas pertinentes	86
7.2. Promover las orientaciones y las actividades de formación y de sensibilización	87
8. Un llamamiento para la ratificación del Convenio núm. 190	90
8.1. ¿Por qué es importante la ratificación?	91
8.2. ¿Cómo proceder con miras a la ratificación del Convenio núm. 190?	91
8.3. ¿Cómo se controla la aplicación del Convenio núm. 190?	92
Bibliografía	95
Anexo. Lista de leyes, reglamentos y acuerdos extraídos de los estudios de caso	102

► Lista de recuadros

Recuadro 1. Ejemplos de definiciones de violencia y acoso en reformas legislativas recientes	10
Recuadro 2. Hacer avanzar la protección contra la violencia y el acoso por razón de género en la legislación laboral	12
Recuadro 3. Ejemplos de disposiciones laborales y en materia de empleo que reconocen los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y mitigan su impacto	15
Recuadro 4. Ejemplos de convenios colectivos y otras medidas para combatir la violencia doméstica en el mundo del trabajo	16
Recuadro 5. Extender la protección más allá de los trabajadores	18
Recuadro 6. Asegurar la accesibilidad en la prevención y la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: ejemplos seleccionados relativos a las personas con discapacidad	20
Recuadro 7. Protección contra la violencia y el acoso más allá del lugar de trabajo físico tradicional: ejemplos de legislaciones recientes	22
Recuadro 8. El derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso consagrado en las disposiciones de la legislación laboral y de los convenios colectivos	28
Recuadro 9. Extender el ámbito de aplicación de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva como una vía hacia la protección efectiva contra la violencia y el acoso	29
Recuadro 10. Garantizar la igualdad y la no discriminación para todos	32
Recuadro 11. La violencia y el acoso y la protección de los trabajadores migrantes	36
Recuadro 12. Prohibir la violencia y el acoso en la legislación laboral: algunos ejemplos recientes	39
Recuadro 13. Prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Medidas adoptadas por los gobiernos	41
Recuadro 14. Ejemplos en las reformas legislativas recientes y las iniciativas de los interlocutores sociales	44
Recuadro 15. Economía social y solidaria: un aliado importante para facilitar un entorno de trabajo libre de violencia y acoso	45
Recuadro 16. Disposiciones que abordan la violencia y el acoso en sectores u ocupaciones o modalidades de trabajo seleccionados	45
Recuadro 17. Iniciativas de los interlocutores sociales y empresariales en determinados sectores	48
Recuadro 18. La violencia y el acoso y las responsabilidades de los empleadores	52
Recuadro 19. Disposiciones jurídicas que exigen políticas en el lugar de trabajo relativas a la violencia y el acoso	55
Recuadro 20. Disposiciones relativas a las responsabilidades de los trabajadores	58
Recuadro 21. La violencia y el acoso como una cuestión de seguridad y salud que debe incluirse en las normas de SST	61
Recuadro 22. Disposiciones e iniciativas recientes sobre la formación encaminada a prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo	64

Recuadro 23. Formación encaminada a prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo en la industria textil a nivel mundial: experiencias del Programa «Better Work» de la OIT y la CFI	64
Recuadro 24. Garantizar el acceso a la justicia a nivel del lugar de trabajo	68
Recuadro 25. La violencia y el acoso y los acuerdos de confidencialidad	70
Recuadro 26. Fortalecer los mecanismos de notificación y de solución de conflictos externos al lugar de trabajo	71
Recuadro 27. Mecanismos de notificación y de solución de conflictos que tengan en cuenta las consideraciones de género: algunos ejemplos	72
Recuadro 28. Garantizar la privacidad y la confidencialidad, y el derecho a alejarse de una situación perjudicial	73
Recuadro 29. Proteger contra la victimización y las represalias	74
Recuadro 30. Ejemplos de leyes y reglamentos que brindan protección y apoyo a las víctimas	76
Recuadro 31. Vías de recurso y reparación en caso de violencia y acoso en el trabajo: ejemplos recientes	77
Recuadro 32. Sanciones en caso de violencia y acoso en el trabajo: ejemplos recientes	80
Recuadro 33. Fortalecer los mecanismos de control de la aplicación	82
Recuadro 34. La violencia y el acoso en las políticas pertinentes: ejemplos seleccionados	86
Recuadro 35. Ejemplos de actividades recientes de sensibilización y de otras iniciativas	88

► Lista de gráficos

Grafico 1. El camino hacia la adopción del Convenio núm. 190 y de la Recomendación núm. 206	6
Grafico 2. Violencia y acoso en el mundo del trabajo: una gran diversidad de términos	9
Grafico 3. Enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género	25
Grafico 4. Marco basado en los derechos para la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo	27
Grafico 5. Los pilares del enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta la perspectiva de género	38
Grafico 6. ¿Cómo puede promoverse la ratificación?	92

► Lista de abreviaturas y acrónimos

AJS	Asociación de Juristas Senegaleses
AMS	Asociación de Músicos (Senegal)
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT
CIP	Cámara de Industrias y Producción (Ecuador)
CIET	Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo
CISeT-18	Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo
GPS	Sistema de Posicionamiento Global
LGBTIQ+	personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales y <i>queers</i> , y todas las demás personas que se sientan parte de la comunidad <i>queer</i>
SH-Box	Caja Electrónica de Acoso Sexual
SST	seguridad y salud en el trabajo
VIH/sida	virus de inmunodeficiencia humana y síndrome de inmunodeficiencia adquirida
UE	Unión Europea

► Agradecimientos

El presente informe es el resultado de una extensa colaboración en toda la OIT. Ha sido preparado por el Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI) del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY) de la OIT. La autora es Valentina Beghini. La labor ha sido orientada y apoyada por Emanuela Pozzan, bajo la supervisión general de Martin Oelz y de Manuela Tomei.

Quisiéramos expresar nuestro sincero agradecimiento a los muchos colegas de la OIT, tanto en la sede como en las oficinas exteriores, que han contribuido con sus conocimientos y competencias especializadas. En orden alfabético quisiéramos dar las gracias a Syed Mohammad Afsar, María Arteta, Manal Azzi, Cécile Balima, Xavier Beaudonnet, Elvis Beytullayev, Umberto Cattaneo, Jae-Hee Chang, Ida Tsitsi Chimedza, Javier Cicciaro, Elena Dedova, Simel Esim, Thais Fais, Colin Fenwick, Arsenio Fernández, Horacio Guido, Claire Hobden, Maren Hopfe, Frida Khan, Ursula Kulke, Groening Lacye, Margherita Licata, Virginia Rose Losada, Svetlana Mandzhieva, Claire Marchand, Erica Martin, Maria Carolina Martins Costa, Aya Matsuura, Yumi Nabeshima, Fatime Ndiaye, Irini Proios Torras, Andonirina Rakotonarivo, Victor Hugo Ricco, Deepa Rishikesh, Arianna Rossi, Rosinda Silva, Annas Shaker, Emmanuelle St-Pierre Guilbault, Firehiwot Tadese, Stefan Tromel, Valerie Van Goethem, Corinne Vargha, Christiane Wiskow y Lisa Wong. El informe se ha beneficiado de estudios realizados por Nehad Abolkomsan, Ilona Voitkovska y Zahra Yusifili.

Esta producción ha sido financiada parcialmente por la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Sida), y por el Gobierno de Francia.

► Prólogo

El 21 de junio de 2019, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), y la Recomendación que lo complementa (núm. 206), de la OIT, fueron adoptados, por una gran mayoría tripartita, por la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La Conferencia adoptó estos instrumentos el año del Centenario de la Organización, reafirmando así la continua pertinencia de su papel normativo y el valor y la fuerza persistentes del tripartismo. El mismo día, la Conferencia adoptó asimismo la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, con un compromiso claro de poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. En ese momento, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores de 187 países indicaron claramente que la violencia y el acoso no tienen lugar en el mundo del trabajo, y que todas las personas tienen derecho a ser tratadas con dignidad y respeto.

Por primera vez, estas nuevas normas internacionales del trabajo proporcionan una definición de violencia y acoso, y establecen un marco común para prevenirlos, combatirlos y eliminarlos. Tienen por objeto ayudar a construir un mundo del trabajo justo, respetuoso y seguro para todos a través del diálogo social.

Dos años después de su adopción, una serie de países han ratificado el Convenio núm. 190, y muchos otros están contemplando la posibilidad de hacer lo propio. El Convenio entró en vigor el 25 de junio de 2021, y los mandantes de la OIT y otros actores pertinentes están recurriendo a la OIT en busca de orientación sobre cómo poner en práctica los nuevos instrumentos. La presente Guía pretende dar curso a esta solicitud al aclarar las definiciones, las medidas y los principios esenciales consagrados en el Convenio núm. 190 y en la Recomendación núm. 206. Ayuda a los lectores a comprender el ámbito de aplicación de los instrumentos y pone de relieve la manera en que los Estados Miembros han avanzado recientemente en la prevención y eliminación de la violencia y el acoso relacionados con el trabajo al proporcionar una gran variedad de ejemplos de legislaciones nacionales, políticas y otras medidas. La Guía también destaca la manera en que, junto con el Convenio núm. 190, otros Convenios y Recomendaciones de la OIT y su aplicación pueden ayudar considerablemente a prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. La Guía estará disponible en versión digital a fin de permitir su actualización periódica.

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo es un problema universal y profundamente arraigado, y eliminarlo requiere determinación, perseverancia y cooperación entre los actores en el mundo del trabajo. Los gobiernos, los trabajadores y los empleadores y sus organizaciones representativas tienen responsabilidades muy definidas y papeles complementarios que desempeñar. Al aunar esfuerzos, aumentarán las probabilidades de tener un futuro del trabajo más respetuoso y digno. Confiamos en que esta Guía sea una referencia útil para orientar los esfuerzos pertinentes en nuestro camino colectivo hacia un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.



Manuela Tomei,
Directora
Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad



1

Hacer avanzar el derecho internacional del trabajo: el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso

Adoptados el 21 de junio de 2019, el Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 206), 2019, son las adiciones más recientes al ámbito del derecho internacional del trabajo. Con su adopción, el **derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso** se ha expresado claramente en el derecho internacional, junto con la obligación de los Estados de respetar, promover y hacer realidad este derecho. Estos instrumentos representan un pilar de vital importancia con miras a la consecución de la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, en particular el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (igualdad de género) y 8 (trabajo decente y crecimiento económico).

► 1.1. Colmar una laguna en las normas internacionales del trabajo

El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 se basan en la Declaración de Filadelfia (1944), que afirma que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades». La necesidad de proteger la dignidad de todos los seres humanos ha sido intrínseca a la labor de la OIT desde sus comienzos. A lo largo de su historia, la OIT ha adoptado una serie de normas que tienen el objetivo de proteger a los trabajadores en general, o a ciertas categorías de trabajadores, contra situaciones en las que la violencia y el acoso están presentes (véase el cuadro que figura a continuación) (OIT 2017a; 2016a). Por ejemplo, algunas de las formas ilegales de trabajo abordadas en los **Convenios fundamentales de la OIT** están relacionadas inherentemente con la violencia (OIT 2017a).¹ Otras normas internacionales del trabajo se refieren directamente a diversas manifestaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, o han sido consideradas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT a fin de cubrir ciertas manifestaciones de violencia y acoso. Una serie de instrumentos de la OIT hacen referencia a la **seguridad y salud en el trabajo (SST)** y tienen por objeto proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, en particular contra el riesgo de violencia y acoso.² Aunque puede que la violencia y el acoso no se aborden explícitamente en estos instrumentos, dicha conducta constituye un riesgo para la salud. Los instrumentos relativos a la seguridad social de la OIT establecen el derecho a la atención médica y a cuidados afines y a la rehabilitación, con inclusión de la atención psicológica y del tratamiento para las víctimas de lesiones relacionadas con el trabajo (accidentes del trabajo y enfermedades profesionales), y en caso de enfermedad general. También pretenden garantizar la provisión de pagos periódicos en caso de incapacidad temporal para trabajar, pérdida de la capacidad de ganancia o muerte.³

¹ El Consejo de Administración de la OIT ha identificado ocho Convenios «fundamentales» que cubren temas que se consideran principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Estos principios también están cubiertos por la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) (OIT 2019a; 2018e). Para más información, véase: [OIT, «Convenios y Recomendaciones»](#).

² Las normas de la OIT sobre la seguridad y salud en el trabajo (SST) incluyen: el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (OSH) (núm. 155), y la Recomendación que lo acompaña (núm. 164), 1981; el Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo (núm. 161) y la Recomendación que lo complementa (núm. 171), 1985; la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (núm. 187), y la Recomendación que lo acompaña (núm. 197), 2006.

³ Las principales normas de la OIT sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales son: la Parte VI del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102); el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121); la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121), y la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194).

► Disposiciones seleccionadas sobre la violencia y el acoso incluidas en otros Convenios, Protocolos y Recomendaciones de la OIT.



► Convenios

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y su Protocolo de 2014
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación

- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

- Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)

- Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)



► Disposiciones relativas a la violencia y el acoso

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» (art. 2,1)). La «amenaza de una pena cualquiera» debería entenderse en un sentido muy amplio, ya que abarca sanciones penales y varias formas de coacción, tales como la violencia física, la coacción psicológica, la retención de documentos de identidad, etc. Este tipo de penas puede adoptar también la forma de una pérdida de derechos o privilegios (OIT 2012).

Si bien los instrumentos no incluyen una prohibición explícita de la violencia contra las actividades sindicales, la OIT, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia y el Comité de Libertad Sindical han subrayado continuamente –en consonancia con la Resolución de 1970 sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles– la interdependencia entre las libertades civiles y los derechos sindicales, y en particular la importancia de que los sindicatos desplieguen su actividad en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de cualquier índole (OIT 1970; 2012).

Las peores formas de trabajo infantil incluyen intrínsecamente la violencia y el acoso físico y psicológicos (Convenio núm. 182, art. 3, *a)*- *d)*). Además, la posible exposición a la violencia y el acoso es pertinente para identificar el trabajo peligroso (Convenio núm. 138, art. 3, 1); Convenio núm. 182, art. 3, *d)* (OIT 2012).

El acoso sexual se considera una forma grave de discriminación por razón de sexo, que queda comprendida en el ámbito de aplicación del Convenio (art. 1) (OIT 2012). Las definiciones de discriminación también deberían incluir el acoso con motivo de discriminación como una manifestación grave de discriminación, en particular el acoso racial (OIT CEACR 2019).

El artículo 20, 3) prevé que los trabajadores pertenecientes a los pueblos tribales deberían gozar de protección contra el acoso sexual.

El artículo 8, 1) insta a que se adopten medidas para que los trabajadores migrantes reclutados o colocados en el territorio de un Estado Miembro por agencias de empleo privadas gocen de una protección adecuada, y para impedir que sean objeto de abusos.



► Convenios

- Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC 2006)
- Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200)
- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y Recomendación que lo complementa (núm. 201)
- Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)
- Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)



► Disposiciones relativas a la violencia y el acoso

La pauta B4.3.1 prevé que la autoridad competente debería asegurarse de que se tengan en cuenta las implicaciones para la seguridad y la salud en relación con la intimidación y el acoso. La pauta B4.3.6 prevé que, con respecto a las investigaciones, debería tenerse en cuenta la inclusión de los problemas derivados del acoso y la intimidación.

El párrafo 14, c) prevé que deberían adoptarse medidas en el lugar de trabajo o a través de él para reducir la transmisión del VIH y mitigar sus repercusiones, que permitan, entre otras cosas «velar por la prevención y la prohibición de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo».

El artículo 5 prevé que los Estados Miembros deberán adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia. El párrafo 7 de la Recomendación núm. 201 hace referencia al establecimiento de mecanismos para proteger a los trabajadores domésticos del abuso, el acoso y la violencia, en particular creando mecanismos de queja accesibles, asegurando que todas las quejas se investiguen y sean objeto de acciones judiciales, y estableciendo programas para la reubicación y la readaptación de los trabajadores domésticos víctimas de abuso, acoso y violencia.

El párrafo 11, f) insta a la adopción de un marco integral de políticas, que debería incluir «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».

El párrafo 15, e) indica: «En sus respuestas a la discriminación derivada de conflictos o desastres o agravada por éstos, y al tomar medidas para promover la paz, prevenir las crisis, posibilitar la recuperación y potenciar la resiliencia, los Miembros deberían: [...] e) prevenir y sancionar todas las formas de violencia por razones de género, con inclusión de la violación, la explotación sexual y el acoso sexual, y proteger y dar apoyo a las víctimas.»

► 1.2. Hacer avanzar el derecho internacional del trabajo

Todas estas disposiciones muestran la manera en que la OIT ha abordado las cuestiones relativas a la violencia y el acoso en el trabajo en los últimos decenios (Chappell y Di Martino 2006; OIT 2017a; Trebilcock 2019). Sin embargo, lo ha hecho de una manera fragmentada, protegiendo solamente a ciertos grupos y únicamente ciertas manifestaciones de comportamiento violento y acosador. Se necesitaba un instrumento exhaustivo que pudiera contemplar todos los casos de violencia y acoso para todos los trabajadores y otras personas en el mundo del trabajo. En 2015, el Consejo de Administración de la OIT decidió que esta laguna debía colmarse. Tras un intenso diálogo a nivel nacional, regional e internacional (resumido en el gráfico 1 que figura a continuación), el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 fueron adoptados finalmente en la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2019) por una abrumadora mayoría de mandantes tripartitos de la OIT (OIT 2016a; 2016b; 2017a; 2018a; 2018b, y 2019b; 2019d).⁴ Como tratado internacional vinculante, el Convenio núm. 190 establece los principios básicos que deben aplicar los países ratificantes. La Recomendación núm. 206 acompaña el Convenio núm. 190 proporcionando orientaciones más detalladas -aunque no vinculantes- sobre la manera en que podría aplicarse el Convenio núm. 190 (OIT 2019a).

► 1.3. Los elementos innovadores del Convenio núm. 190 y de la Recomendación núm. 206

El Convenio núm. 190 **agrupa la igualdad y la no discriminación con la seguridad y salud en el trabajo en un solo instrumento** y sitúa la dignidad humana y el respeto en su centro. El Convenio reconoce que la violencia y el acoso pueden constituir una **violación o abuso de los derechos humanos**, y prevé, por primera vez, un **único concepto compuesto de violencia y acoso** (art. 1)⁵. Exige que los Estados Miembros adopten un **enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género** para prevenir y eliminar dichos comportamientos en el mundo del trabajo (art. 4, 2)). Este enfoque contempla la acción sobre la prevención, la protección, el control del cumplimiento, las vías de recurso y de reparación, la orientación, la formación y la sensibilización (arts. 4, 7-11), y tiene en cuenta a los **terceros** como víctimas y también como autores de los actos. Al adoptar este enfoque, el Convenio núm. 190 prevé que los Estados deben reconocer las **funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas**, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas (arts. 4, 3) y 9)). El Convenio brinda una **protección muy amplia** y pretende combatir **la violencia y el acoso que ocurren «durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo»**, en la economía tanto informal como formal y con independencia de que tengan lugar en el sector público o en el privado (arts. 2-3). El Convenio se centra considerablemente en la inclusividad (arts. 2 y 6), así como en la **accesibilidad** (arts. 4, 2), 9, d), 11, b)), y reconoce que algunos grupos y trabajadores en ciertos sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo son especialmente vulnerables a la violencia y el acoso (arts. 6 y 8). Tiene una **perspectiva que tiene en cuenta las consideraciones de género** muy marcada, con el fin de luchar contra las causas profundas de las formas discriminatorias de violencia y acoso. El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 reafirman el papel normativo primordial de la OIT. Son la prueba material del valor y la fuerza permanentes del **diálogo social entre los gobiernos, los representantes de los empleadores y los representantes de los trabajadores**, y de que el diálogo social y el tripartismo son esenciales para aplicar estas normas a nivel nacional.

⁴ Para consultar la votación nominal final relativa al Convenio núm. 190 y a la Recomendación núm. 206, véase OIT2019b; 2019d.

⁵ Este único concepto compuesto de violencia y acoso se refleja en el lenguaje utilizado en el Convenio, que trata la expresión «violencia y acoso» como una sola unidad. Esto no es aplicable a la versión española del Convenio (y de la Guía), por razones lingüísticas. Asimismo, de conformidad con el artículo 20 del Convenio núm. 190, solo las versiones inglesa y francesa del texto son auténticas.

Gráfico 1. El camino hacia la adopción del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206



2

**Definir «violencia y acoso»
en el «mundo del trabajo»**

Las manifestaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo son diversas, polifacéticas y han cambiado con el tiempo. La diversidad de comportamientos, prácticas o amenazas que pueden estar cubiertos por la expresión «violencia y acoso» es considerable. Además, las normas y percepciones de lo que es un comportamiento inaceptable varían entre los diferentes contextos y culturas. Tomando en consideración estas realidades, el Convenio núm. 190 prevé un concepto amplio de violencia y acoso, así como un marco basado en derechos para su prevención y eliminación.

► 2.1. ¿Qué se entiende por violencia y acoso?

El Convenio núm. 190 se refiere a la violencia y el acoso como un único concepto compuesto que abarca «un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas», en lugar de proporcionar una definición cerrada o uniforme de lo que constituye violencia y/o acoso en el mundo del trabajo.

Definiciones

► Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

a. la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y;

b. la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, incluido el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados *a)* y *b)* del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

Este enfoque permite la flexibilidad necesaria para cubrir diversas manifestaciones de violencia y acoso, incluidas las nuevas que surgen con el tiempo (OIT 2018b). También permite que la expresión «violencia y acoso» cubra una amplia gama de términos identificados en diferentes leyes para describir fenómenos iguales o similares (véase el gráfico 2). Estas leyes a menudo reconocen que no existe un límite claro entre la violencia y el acoso (OIT 2018b; 2019b).

La definición contenida en el artículo 1, *a)* se compone de dos elementos. El primero es la conducta prohibida, que abarca «**un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas**». La utilización del término «conjunto» aclara que puede entenderse que la violencia y el acoso engloban comportamientos de diferente naturaleza, que pueden ser comportamientos independientes o una combinación de comportamientos, incluidos comportamientos que se intensifican (OIT 2018b). Con independencia de que **una única manifestación** pueda ser suficiente para ser considerada violencia y acoso, o de que deba ser **una conducta repetida**, en todos los casos dicha conducta debe ser «inaceptable», basada en consideraciones subjetivas y objetivas (OIT 2019b). Para ser inaceptable, esta conducta debería **tener por objeto causar, o ser susceptible de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico**. La inclusión de «daño económico» junto con daño físico, psicológico y sexual asegura que se contemplan todas las formas de violencia y acoso. El daño económico podría consistir en la pérdida de ingresos o en daño a la propiedad, pero también en restricciones al acceder a recursos financieros, la educación o el mercado de trabajo, en particular limitar la capacidad de una persona para permanecer o avanzar en el mercado de trabajo.

Gráfico 2. Violencia y acoso en el mundo del trabajo: una gran diversidad de términos



La definición no incluye **la intención** como uno de los elementos constitutivos.⁶ Al no incluir la intención, el Convenio núm. 190 adopta un **enfoque pragmático y centrado en las víctimas**, que se concentra en la inaceptabilidad de la conducta, las prácticas o las amenazas y en su impacto en las víctimas. La ausencia de cualquier referencia a los autores en el texto del artículo 1 refuerza el objetivo de los instrumentos, que es prohibir todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su fuente, ya sea:

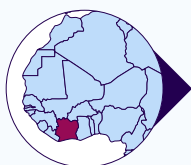
- a. por o contra las personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador (**vertical**)
- b. dirigidas hacia los propios homólogos (**horizontal**), o
- c. en las que participen **terceros**, como clientes, pacientes o pasajeros.

Si bien el Convenio núm. 190 propone un único concepto que abarca la violencia y el acoso, tiene en cuenta la diversidad de ordenamientos jurídicos nacionales y de enfoques normativos y permite a los Estados optar por un **concepto único** o por **conceptos separados** en sus definiciones en la legislación nacional (art. 1,2)), asegurando al mismo tiempo que se respeten todos los elementos de la definición proporcionados por el Convenio núm. 190 (OIT 2019e; 2019b). Esta disposición está relacionada directamente con la **obligación** derivada del Convenio de «**[definir] y [prohibir] la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**» (art. 7). Esto es esencial, ya que la legislación sienta las bases de una cultura de respeto, en particular en el trabajo, y puede impulsar un cambio duradero en la sociedad. Al promover una cultura de dignidad y de respeto para todos, la legislación desempeña un papel primordial en la prevención y erradicación de la violencia y el acoso. Puede orientar la elaboración de programas de prevención, promover la identificación exacta de las causas y las consecuencias, y brindar protección y apoyo a los querellantes, entre otras cosas.

► Recuadro 1. Ejemplos de definiciones de violencia y acoso en reformas legislativas recientes



El Canadá define «**acoso y violencia**» como «cualquier acción, conducta o comentario, también de naturaleza sexual, del que se pueda esperar razonablemente que cause ofensa, humillación u otra lesión o enfermedad física o psicológica a un trabajador, con inclusión de cualquier acción, conducta o comentario establecido» (Código del Trabajo del Canadá [en su versión enmendada en 2018], apartado 122, 1)).



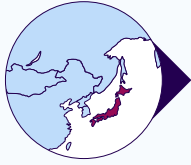
Côte d'Ivoire define «**acoso psicológico**» como «comportamiento abusivo, amenazas, agresiones, palabras, intimidación, actitudes, acciones repetidas contra un trabajador, que tengan por objeto o por efecto el deterioro de sus condiciones de trabajo y que, como tales, puedan afectar sus derechos y dignidad, alterar su salud física o mental o comprometer su futuro profesional» (2015 Código del Empleo, art. 5, 5)).



Irlanda define **intimidación en el trabajo:**

la intimidación en el trabajo es un comportamiento inadecuado reiterado, directo o indirecto, ya sea físico, verbal o de otro tipo, llevado a cabo por una o más personas contra otra u otras, en el lugar de trabajo y/o durante el transcurso de su trabajo, del que se pueda esperar razonablemente que menoscabe el derecho de la persona en cuestión a la dignidad en el trabajo. Un incidente aislado del comportamiento descrito en esta definición puede ser una afrenta a la dignidad en el trabajo, pero como incidente aislado, no se considera intimidación» (Repertorio de recomendaciones prácticas para los empleadores y los trabajadores sobre la prevención y resolución de la intimidación en el trabajo, 2020).

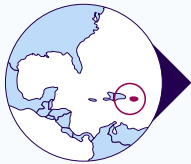
⁶ En relación con esto, cabe mencionar que en el marco del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT ya ha señalado que la falta de intención o la existencia de intención no debería ser pertinente en las cuestiones de acoso; véase OIT 2012.



El Japón utiliza la expresión **«acoso de poder»** para definir: *a)* actos o expresiones que se aprovechen de la posición de autoridad del acosador; *b)* actos encaminados a causar perjuicios al lugar de trabajo, y *c)* más allá de lo que es necesario o adecuado para el buen funcionamiento del trabajo (Ley de Promoción Integral de la Política del Trabajo, art. 30-2, párr. 1, en su versión enmendada en 2019) (Biblioteca del Congreso 2020).

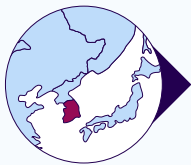


México: El 23 de octubre de 2019, entró en vigor la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 (NOM-035) sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo: identificación, análisis y prevención. A los fines de esta norma, la expresión **«violencia en el lugar de trabajo»** se define como: «Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud» (art. 4.12).

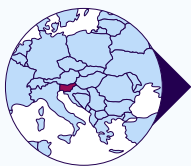


Puerto Rico (Estados Unidos de América) define **«acoso laboral»** como:

aquella conducta malintencionada, no deseada, repetitiva y abusiva; arbitraria, irrazonable y/o caprichosa; verbal, escrita y/o física; de forma reiterada por parte del patrono, sus agentes, supervisores o empleados, ajena a los legítimos intereses de la empresa del patrono, no deseada por la persona, que atenta contra sus derechos constitucionales protegidos, tales como: la inviolabilidad de la dignidad de la persona, la protección contra ataques abusivos a su honra, su reputación y su vida privada o familiar, y la protección del trabajador contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo. Esta conducta de acoso laboral crea un entorno de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo, no apto para que la persona razonable pueda ejecutar sus funciones o tareas de forma normal» (Ley núm. 90 de 2020, art. 4).



La República de Corea define **«acoso en el lugar de trabajo»** como «un acto de un empleador (o empresario) o de un asalariado (o trabajador) que causa sufrimiento físico o mental o empeora el entorno de trabajo de otro asalariado/trabajador al aprovecharse de su situación o de su relación en el lugar de trabajo más allá del ámbito adecuado del trabajo» (Ley de las Normas del Trabajo (en su versión enmendada en 2018 art. 76, 2)).



Eslovenia: El artículo 7 de la Ley de Relaciones de Trabajo, de 2013, establece una distinción entre el acoso y la intimidación: **«acoso»** se define como «todo comportamiento no deseado asociado con cualquier circunstancia personal» enumerado en el mismo artículo, mientras que **«intimidación»** en el lugar de trabajo se define como «toda acción o comportamiento repetitivo o sistemático, reprensible o claramente negativo o insultante orientado a los trabajadores individuales en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo».

2.1.1. Violencia y acoso por razón de género

El concepto de violencia y acoso descrito en el artículo 1,a) del Convenio incluye explícitamente **«violencia y acoso por razón de género»**. Al integrarlo en la definición general de violencia y acoso, los elementos de conducta infractora y el impacto resultante o buscado también son aplicables al concepto de violencia y acoso por razón de género (OIT 2018b, párr. 273).⁷

⁷ Durante el proceso de elaboración de normas, quedó claro que la expresión «violencia por razón de género incluía tanto un ambiente de trabajo hostil como el acoso sexual quid pro quo. Sin embargo, para mantener la coherencia con el concepto de violencia y acoso, y a raíz de las protestas recientes y de los debates públicos relacionados con la campaña #YoTambién, que ha puesto de relieve la importancia del acoso sexual, en particular en el lugar de trabajo, se acordó añadir una referencia clara al acoso sexual, teniendo en cuenta al mismo tiempo que la violencia por razón de género no incluye el acoso sexual.

Para mayor claridad, el Convenio define la violencia y el acoso por motivo de género como «la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual» (art. 1, *b*):

- ▶ La referencia a «**personas**» es importante, ya que amplía la definición de violencia por motivo de género en comparación con otros instrumentos internacionales y regionales. Si bien la violencia y el acoso por motivo de género afectan desproporcionadamente a las mujeres y las niñas –como reconoce el preámbulo del Convenio núm. 190– el Convenio núm. 190 pretende brindar protección a todas las personas contra tales comportamientos.⁸
- ▶ La referencia a «**sexo o género**» hace que tanto las funciones y características biológicas que diferencian a las mujeres de los hombres (es decir, el sexo), como las diferencias sociológicas entre las mujeres y los hombres que se aprenden y pueden cambiar con el tiempo (es decir, el género) sean pertinentes para el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 (OIT 2012).

La definición de violencia y acoso por razón de género incluye explícitamente el «**acoso sexual**». Como una grave manifestación de discriminación sexual y una violación de los derechos humanos, el acoso sexual se abordó antes de la adopción del Convenio núm. 190 en el contexto del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (OIT 2012; 2020a; Cruz y Klinger 2011; OIT y ONU-Mujeres 2019). En ese marco, y de conformidad con la Observación General de la CEACR de la OIT de 2020, las definiciones de acoso sexual contienen los dos elementos siguientes:

- ▶ *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 de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona, o
- ▶ *Entorno de trabajo hostil* – un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario.

▶ Recuadro 2. Hacer avanzar la protección contra la violencia y el acoso por razón de género en la legislación laboral

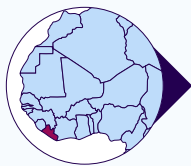
En años recientes, muchos países han introducido disposiciones específicas en la legislación laboral encaminadas a definir la violencia y el acoso por razón de género y, en particular, el acoso sexual.

Iraq: El artículo 10 de la Ley del Trabajo núm. 37/2015 prohíbe el **acoso sexual** al establecer que:



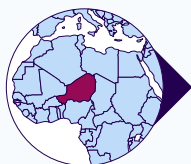
1. Esta ley prohíbe el acoso sexual en materia de empleo y ocupación, con independencia del nivel de búsqueda de empleo, la formación profesional, la contratación o las condiciones de trabajo.
2. Esta ley prohíbe cualquier otro comportamiento que cree un entorno de trabajo hostil, ofensivo o intimidatorio para aquellos a quienes va dirigido el comportamiento.
3. De conformidad con las disposiciones de esta ley, el acoso sexual es cualquier conducta física o verbal de naturaleza sexual u otra conducta basada en el sexo que afecta a la dignidad de las mujeres y los hombres, que es indeseable e irrazonable e insultante para quienes son víctimas de esta conducta, y el rechazo por cualquier persona de esta conducta, lo que conduce explícita o implícitamente a una decisión que afecta el trabajo de esa persona.

⁸ Véase Carlson y Olney, de próxima publicación.

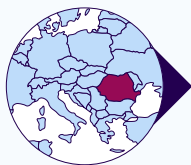


Liberia define «**acoso sexual**» como:

- i. una conducta sexual que es indeseable, irrazonable u ofensiva para la persona que es objeto de dicha conducta, y que tiene lugar en circunstancias en las que el rechazo por una persona de esa conducta, o su sometimiento a ella, se utiliza explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta el trabajo de esa persona, o
- ii. una conducta sexual que crea un entorno de trabajo hostil, ofensivo o intimidatorio para la persona que es objeto de dicha conducta (Ley sobre el Trabajo Decente 2015, art. 2.8, b)).



Níger define «**acoso sexual**, en el contexto de la ejecución del contrato de trabajo» como «obtener de otros, por orden, intimidación, acto, gesto, amenaza o coacción, favores de naturaleza sexual, así como cualquier otra conducta de naturaleza sexual, que tiene el efecto de crear un entorno de trabajo hostil, ofensivo o intimidatorio para una persona» (Decreto núm. 2017-682/PRN/MET/PS que regula el Código del Trabajo, art. 122).



Rumania define «**violencia de género**» como:

Todo acto de violencia dirigido contra una mujer o, en su caso, contra un hombre, motivado por el sexo. La violencia de género contra las mujeres es la violencia que afecta desproporcionadamente a las mujeres. Incluye, pero no exclusivamente, la violencia doméstica, la violencia sexual, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzoso, el aborto forzoso y la esterilización forzosa, el acoso sexual, la trata de personas y la prostitución forzosa (Ley núm. 202/2002 de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres (en su versión enmendada en 2015 y 2018), art. 4).



Uruguay: El artículo 2 de la Ley de Acoso Sexual (enmendada en 2017) define el **acoso sexual** como «todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por una persona de igual o distinto sexo no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe».

El Convenio núm. 190 reconoce que para poder prevenir y eliminar plenamente la violencia y el acoso por motivo de género en el mundo del trabajo, los países ratificantes deben abordar sus causas profundas, tales como las formas múltiples e interseccionales de discriminación; el abuso de las relaciones de poder por razón de género; los estereotipos de género, y las normas de género, sociales y culturales que apoyan la violencia y el acoso. Con objeto de abordar las causas profundas de la violencia y el acoso por motivo de género, y de reducir asimismo sus efectos nocivos, el Convenio núm. 190 insta a adoptar un **«enfoque que tenga en cuenta las consideraciones de género»**. Tener en cuenta las consideraciones de género significa utilizar de manera intencionada las condiciones de género para afectar la concepción, la elaboración, la puesta en práctica y los resultados de los programas y estrategias, las políticas, la legislación y los convenios colectivos. Esto conlleva un enfoque que refleje todas las realidades de las niñas y las mujeres; se centre en sus necesidades únicas; asegure su participación en los procesos de toma de decisiones a todos los niveles; valore sus perspectivas; respete sus experiencias, y comprenda las diferencias de desarrollo entre las niñas y los niños, las mujeres y los hombres en su diversidad y a lo largo de su ciclo de vida. El objetivo en último término es empoderar a las mujeres y las niñas, con miras a promover la igualdad de género en la práctica y de lograr la igualdad de género.

La violencia doméstica y el mundo del trabajo

Históricamente, la violencia doméstica se ha relegado como una cuestión «privada», no relacionada con el ámbito público o con el mundo del trabajo (OIT 2020b; 2020c, 19). De una manera significativa, el Convenio núm. 190 reconoce los efectos secundarios negativos que la violencia doméstica puede tener en general en el mundo del trabajo, en particular en relación con el empleo, la productividad, y la seguridad y la salud. El Convenio reconoce asimismo la contribución positiva que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y las instituciones del mercado de trabajo pueden realizar al mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo (preámbulo y art. 10, f)). La violencia doméstica puede representar un riesgo que perjudica la salud y la productividad de todos los trabajadores y de otras personas interesadas, incluidas las personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Algunos lugares, situaciones o casos relacionados con el trabajo -en particular aquellos que son fácilmente accesibles para el público, como las escuelas, los hospitales, los servicios públicos o los mercados callejeros, entre otros- pueden ser lugares en los que la violencia doméstica se manifieste con frecuencia. De manera análoga, la violencia doméstica representa un riesgo incluso más pertinente para determinadas modalidades de trabajo, tales como el trabajo a domicilio, así como para algunas categorías de trabajadores, tales como los trabajadores domésticos, los trabajadores a domicilio o los trabajadores familiares auxiliares, y las mujeres que trabajan en la economía informal (OIT 2021c).

► Preámbulo

Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;

► Artículo 10

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para: [...]

(f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo.

Partiendo de lo establecido en estas disposiciones del Convenio, el párrafo 18 de la Recomendación núm. 206 establece una serie de medidas que podrían adoptarse para responder al impacto de la violencia doméstica y mitigarlo, tales como:

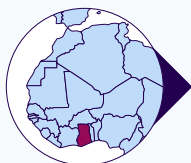
- a. licencia para las víctimas de violencia doméstica;
- b. modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica;
- c. protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, según proceda, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias;
- d. inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo;
- e. sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan, y
- f. sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.

► **Recuadro 3. Ejemplos de disposiciones laborales y en materia de empleo que reconocen los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo y mitigan su impacto**

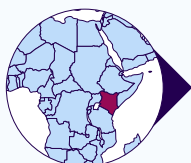
En años recientes, los países han tenido cada vez más en cuenta en sus disposiciones laborales y en materia de empleo los efectos de la violencia doméstica en el bienestar y la productividad de los trabajadores. Un número creciente de países han introducido la licencia, remunerada o no remunerada, para los trabajadores que son víctimas de violencia doméstica. Otros han incluido la violencia doméstica como motivo de discriminación en materia de empleo y ocupación, y exigen a los empleadores que introduzcan ajustes razonables. Algunos han previsto las obligaciones de los empleadores de adoptar medidas preventivas con miras a proteger a los trabajadores asalariados o a otros trabajadores, o han incluido la violencia doméstica en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST). Además, a fin de brindar protección a categorías particulares de trabajadores, como los trabajadores domésticos, contra la violencia y el acoso, ciertas leyes han extendido la definición de «violencia doméstica» más allá de las relaciones familiares tal como se han entendido tradicionalmente, con objeto de incluir a los que trabajan en el ámbito doméstico.



Canadá: El artículo 8 (Identificación de factores de riesgo) del Reglamento para la Prevención de la Violencia y el Acoso en el Lugar de Trabajo, de 2020, prevé que: «Todo empleador y el socio correspondiente deben identificar conjuntamente los factores de riesgo, internos o externos al lugar de trabajo, que contribuyen al acoso y la violencia en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta: [...] **b) las circunstancias externas al lugar de trabajo, como la violencia familiar, que podrían dar lugar al acoso y la violencia en el lugar de trabajo.**»⁹



Ghana: La Ley sobre la Violencia Doméstica de 2020 prohíbe todas las formas de **violencia y acoso que tengan lugar en el entorno del hogar. Los trabajadores domésticos** están contemplados en la definición de relación doméstica, por lo que están protegidos por la Ley (*Graphic Online 2020*).



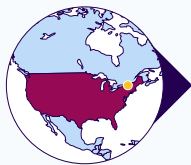
Kenya: La Ley sobre la Protección contra la Violencia Doméstica, de 2015, prevé que, **en el caso de la violencia doméstica, la víctima o un representante de la víctima, incluidos los empleadores, pueden recurrir al Tribunal para solicitar una orden de protección** (arts. 2 y 8).

Perú, en 2019, promulgó una Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. El artículo 11 prevé que, cuando la víctima es un trabajador, deberían garantizarse los siguientes derechos:



- a. **a la protección contra el despido** por causas relacionadas con dichos actos de violencia;
- b. al cambio de lugar de trabajo sin que ello menoscabe sus condiciones de trabajo;
- c. a cinco días de ausencia justificada;
- d. **a la suspensión de la relación laboral,** y
- e. a la reincorporación ulterior a la misma posición o a una posición similar.

⁹ Muchas provincias/territorios canadienses están avanzando asimismo en esta dirección. Véase, por ejemplo, el Territorio del Yukón, donde el artículo 19.05 del Reglamento sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo prevé que «si un empleador es consciente, o debería ser consciente razonablemente, de que un trabajador está expuesto a la violencia doméstica en el lugar de trabajo, o probablemente lo esté, el empleador debe tomar precauciones razonables para proteger al trabajador y a cualquier otra persona en el lugar de trabajo que probablemente se vea afectada».



Estados Unidos de América (Estado de Nueva York): La Ley del Trabajo del Estado de Nueva York incluye **la violencia doméstica como un motivo de discriminación en materia de empleo y ocupación** (art. 593), y exige que los **empleadores introduzcan ajustes razonables**, que pueden incluir obtener servicios de centro de acogida contra la violencia doméstica, obtener asesoramiento psicológico, participar en la planificación de la seguridad y obtener servicios jurídicos, prestar asistencia en la persecución del delito o comparecer ante el tribunal (art. 22, c).



Nueva Zelanda: La Ley sobre la Violencia Doméstica – Protección de las Víctimas, de 2018, otorga a los trabajadores afectados por la violencia doméstica el derecho a:

- tomar al menos diez días de **licencia remunerada por violencia doméstica**;
- solicitar **modalidades de trabajo flexible a corto plazo**. Esto puede prolongarse hasta dos meses, y
- no ser tratados desfavorablemente en el lugar de trabajo** por el hecho de que hayan podido experimentar violencia doméstica.

► Recuadro 4. Ejemplos de convenios colectivos y otras medidas para combatir la violencia doméstica en el mundo del trabajo

Los interlocutores sociales también han sido muy activos. En varios países, se han adoptado **convenios colectivos y otras medidas** en relación con la violencia doméstica, en particular formación, disposiciones de modalidades de trabajo flexible, licencia remunerada y servicios de apoyo.



Argentina: Farmacity elaboró un **Protocolo de prevención y actuación contra la violencia laboral, la violencia laboral por motivos de género y la violencia doméstica**. El Protocolo proporciona **campañas de comunicación interna y formación sobre la prevención**, en particular para el personal en posiciones de toma de decisiones, así como **orientación sobre cómo detectar tales casos, y acercarse y apoyar a las víctimas** (*Tercer Sector 2018*).

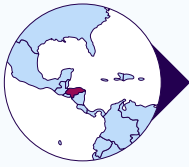


Australia: Muchos acuerdos de empresa incluyen disposiciones para **la licencia remunerada por violencia familiar**, que permiten a los trabajadores pedir trabajar **a tiempo parcial; variar sus ritmos de trabajo; cambiar temporalmente su lugar de trabajo; cambiar su información de contacto en el trabajo**, como su teléfono y su dirección de correo electrónico, y **trabajar temporalmente desde casa o en otro lugar**, con el fin de combatir la violencia familiar.¹⁰

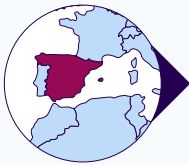


Brasil: El convenio colectivo firmado en 2020 para el **sector bancario** prevé el deber de los empleadores de: proporcionar a los trabajadores un **comunicado interno sobre la prevención de la violencia doméstica y familiar**; establecer un **canal de apoyo** para las víctimas de dicha violencia y otras medidas de apoyo, tales como el **traslado de la víctima de la violencia a otro lugar de trabajo**; garantizar la **confidencialidad**, y establecer una **línea de crédito o financiación especial para estas víctimas** (*Sindicato dos Bancarios 2020*).

¹⁰ A título de ejemplo, véase el Acuerdo de Empresa para los Periodistas Australianos Judíos, de 2019 (Australia 2019). Desde agosto de 2018, se han introducido disposiciones sobre la violencia doméstica y familiar en los 122 fallos judiciales modernos de Australia, con una cláusula modelo elaborada para su inclusión (Australia 2018).



Honduras: En 2020, la Asociación de Maquiladoras de Honduras llevó a cabo una **campaña para ayudar a sus miembros a combatir la violencia doméstica en el trabajo**. La campaña incluye seminarios virtuales, la elaboración y puesta en práctica de un programa de formación para los miembros, y la creación de materiales de comunicación, incluida una página web que contiene información general y recursos útiles (Asociación Hondureña de Maquiladores 2020).



España: El convenio colectivo para la **empresa de electricidad Endesa establece un horario de trabajo revisado y flexible, atención social, asistencia jurídica, órdenes de protección y asesoramiento para las víctimas de violencia doméstica** (España 2020; CES 2017).

► 2.2. ¿Quién está protegido?

El Convenio núm. 190 se basa en el entendimiento de que nadie debería ser objeto de violencia y acoso en el mundo del trabajo (OIT 2018b).

► Artículo 2

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.
2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Por este motivo, su ámbito de protección es amplio y va más allá de los trabajadores (art. 2), y garantiza la protección a todos **«los trabajadores», independientemente de su situación contractual**, en la economía tanto formal como informal, y de que estén ocupados en el sector público o privado (OIT 2019b; 2018b).¹¹ Además, la referencia a **«otras personas en el mundo del trabajo»** amplía el apoyo para cubrir a las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices; las personas en busca de empleo; los voluntarios y las personas cuyos contratos han sido rescindidos, así como «los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador» (OIT 2018b; 2019b). Es importante recordar que este amplio ámbito de protección está en consonancia y es coherente con la última definición estadística de «trabajo», adoptada por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Abarca todos los empleos y actividades laborales en todas las modalidades de trabajo.¹²

¹¹ Teniendo en cuenta la evolución del mundo del trabajo en continua evolución, la amplia formulación permite la inclusión de los trabajadores que tienen contratos de cero horas y otras formas atípicas de empleo, los que trabajan en línea en lugares de trabajo virtuales o a través de plataformas, y los trabajadores independientes y a domicilio.

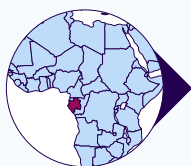
¹² En 2013, la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) adoptó la Resolución sobre «las estadísticas del trabajo, la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo», que introduce una «definición conceptualmente revolucionaria» de trabajo que deja claro que el trabajo puede realizarse en cualquier tipo de unidad económica, incluidos los hogares y las comunidades, y también puede incluir servicios que no se proporcionan en el contexto de las transacciones de mercado. Esta definición incluye -pero también trasciende- el trabajo a cambio de una remuneración o con ánimo de lucro y comprende «todas las actividades realizadas por personas de cualquier sexo y edad con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros o para uso final propio». En 2018, la 20.ª CIET dio un paso más en su Resolución I al proporcionar una nueva Clasificación Internacional de la Situación en el Trabajo (CISet-18), que abarca todos los empleos y actividades productivas en todas las formas de trabajo, incluida la provisión de servicios para el autoconsumo. Véase OIT 2018d.

► Recuadro 5. Extender la protección más allá de los trabajadores

La reciente reforma de la legislación laboral parece estar avanzando en esta dirección y estar extendiendo la protección contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a una gran diversidad de personas, con independencia de su situación contractual.



Canadá: Las Normas para la Reglamentación de las Actividades de Aprendizaje Integradas en el Trabajo, de 2020, especifican que la protección de las normas del trabajo en relación con el acoso y la violencia es aplicable a las **pasantías no remuneradas de los estudiantes** en el sector privado regulado a nivel federal.



Gabón: La Ley sobre la Lucha contra el Acoso en el Lugar de Trabajo, de 2016, extiende la protección contra el acoso, el acoso moral y sexual, a todos los **trabajadores, funcionarios públicos e instructores** (art. 3).



El Japón prohíbe el acoso dirigido a los **subordinados**, pero también a los **superiores**. El acoso de poder puede ocurrir entre los compañeros de trabajo, así como entre los trabajadores con situaciones contractuales diferentes, tales como los **trabajadores permanentes y los trabajadores subcontratados** (Ley sobre la Prevención del Acoso de Poder, 2020) (Biblioteca del Congreso 2020).

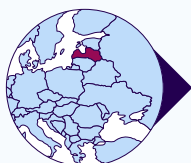


Filipinas prohíbe el acoso sexual en el trabajo entre los **homólogos**, contra un **superior** y contra los **trabajadores subcontratados** (Ley de Espacios Seguros, de 2018).



Irlanda: El Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la intimidación en el trabajo especifica que en la intimidación en el trabajo puede haber involucradas **personas con situaciones laborales muy diferentes y a todos los niveles:**

- un supervisor hacia un trabajador;
- un trabajador hacia un supervisor;
- un trabajador hacia otro (o un grupo hacia otro grupo);
- un cliente/supervisor hacia un contacto empresarial;
- un cliente hacia un trabajador.



Letonia: De conformidad con la Ley sobre el Apoyo a las Personas Desempleadas y las Personas en Busca de Empleo, adoptada el 9 de mayo de 2002 (enmendada por última vez el 16 de abril de 2020), **las personas desempleadas, las personas en busca de empleo y las personas que corren el riesgo de estar desempleadas** están protegidas contra la discriminación por motivos de sexo, raza u origen étnico, y contra toda conducta que no sea deseable a juicio de esa persona (incluida una conducta de naturaleza sexual), con el fin o el efecto de violar la dignidad de una persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Según las últimas enmiendas de 16 de abril de 2020, los **propietarios de las microentidades y las personas por cuenta propia sin ingresos** están cubiertas por la Ley hasta el final del año 2020.



Estados Unidos de América (Estado de Nueva York): En 2018, el Estado de Nueva York expandió su protección contra el acoso sexual a fin de cubrir a los **contratistas independientes, subcontratistas, consultores, y cada uno de sus trabajadores, cualquier persona que preste servicios con arreglo a un contrato en el lugar de trabajo**, como la reparación y la limpieza de equipo, y las designaciones de «no trabajador», como **trabajadores de plataformas, trabajadores temporales o pasantes (remunerados o no remunerados)** (Zweig 2020).



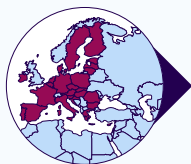
Sudán del Sur: El artículo 7 de la Ley del Trabajo de 2017 indica: «Ninguna persona acosará sexualmente a un **trabajador** o un **empleador**».

Este amplio ámbito de protección es el origen del «**enfoque inclusivo**» que exige el Convenio núm. 190. Dada la gran diversidad de personas protegidas por el Convenio, una solución válida para todos no habría podido brindar una protección efectiva a todos, ya que las medidas deben reconocer y tener en cuenta las especificidades y vulnerabilidades de cada persona o grupo, los diferentes sectores u ocupaciones en los que despliegan su actividad, así como las modalidades de trabajo a través de las cuales proporcionan trabajo o se les proporciona trabajo, incluida la posible interacción con **terceros**, según proceda.

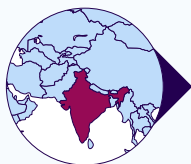
2.2.1. Garantizar la inclusión a través de la accesibilidad

Con el fin de brindar una protección efectiva contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular a las personas o grupos en situaciones de vulnerabilidad, el Convenio núm. 190 se centra considerablemente en asegurar la accesibilidad. La promoción de una cultura de un lugar de trabajo inclusivo —en particular a través de ajustes razonables— es esencial para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, proteger contra la discriminación, y prevenir y combatir la violencia y el acoso. Según el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206, la accesibilidad es un elemento central para facilitar la prevención, el control de la aplicación y vías de recurso y reparación, y la sensibilización. Deberían tenerse en cuenta las diferentes necesidades de las personas con discapacidad, las personas pertenecientes a minorías étnicas, y los trabajadores migrantes, entre otros. A este respecto, el Convenio núm. 190 exige que se proporcionen las herramientas, las orientaciones y las actividades de educación y de formación, en forma accesible, lo cual es esencial para una sensibilización amplia e inclusiva (arts. 4, 2, *g*) y 11, *b*). La información y la capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso, así como sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, también deben proporcionarse en formas accesibles (art. 9, *d*). En lo que respecta al control de la aplicación, el Convenio prevé que los Miembros deberán garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos (art. 10, *b*). Esto incluiría asegurar que los procesos sean accesibles para todos los trabajadores y otras personas interesadas en pie de igualdad.

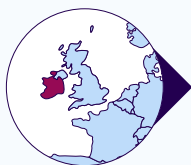
► **Recuadro 6. Asegurar la accesibilidad en la prevención y la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: ejemplos seleccionados relativos a las personas con discapacidad**



Unión Europea: En la **Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030**, se pone énfasis en mejorar el acceso a la justicia, la protección jurídica, la libertad y la seguridad de las personas con discapacidad a través de la digitalización de los sistemas jurídicos y el incremento de la accesibilidad de los entornos y las comunicaciones digitales. Esto incluye aumentar la accesibilidad de las leyes y políticas de la Unión Europea (UE), y proporcionar asimismo formación para el personal y apoyar el aprendizaje de la interpretación en el lenguaje internacional de signos.¹³ El Plan de Acción sobre accesibilidad de la red tiene por objeto asegurar que los sitios web de la UE, los documentos publicados en estos sitios web, y las plataformas en línea cumplan las normas de accesibilidad europeas (Comisión Europea 2021).



India: La **Ley sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley núm. 49 de 2016)** insta al Gobierno a adoptar medidas adecuadas para prevenir todas las formas de abuso, violencia y explotación y proteger a las personas con discapacidad contra ellas.



Irlanda: El **Decreto Irlandés sobre el Acoso, de 2012**, incluye normas sobre la accesibilidad para las personas con discapacidad y para las personas que no hablan inglés. Exige específicamente que el contenido, la forma y la aplicación de la política y los procedimientos sean accesibles para todos, con ajustes realizados y medidas adoptadas para asegurar la accesibilidad, en particular para las personas con discapacidad. Algunos ejemplos incluirían **la traducción de las políticas y procedimientos en braille o en formatos impresos grandes, o la facilitación de personas que utilizan el lenguaje de signos**. El Decreto indica asimismo que tal vez se necesiten ciertas medidas para asegurar la accesibilidad de las políticas y procedimientos, por ejemplo, **la traducción de políticas y procedimientos en lenguas distintas del inglés, según proceda, o la facilitación de intérpretes**.



República de Corea: La **Ley sobre la promoción del empleo y la readaptación profesional para las personas con discapacidad** se enmendó en 2018 para exigir **la formación anual a fin de sensibilizar en mayor grado a los trabajadores acerca de las personas con discapacidad, para acabar con los prejuicios en el lugar de trabajo**, crear unas condiciones de trabajo estables y expandir el empleo de las personas con discapacidad.

¹³ Véase la Directiva (UE) 2019/882 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de abril de 2019, sobre los requisitos de accesibilidad para los productos y servicios.

► 2.3. ¿Cuándo y dónde ocurren la violencia y el acoso?

El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 responden a la realidad de que los actos de violencia y acoso no tienen que ocurrir necesariamente de manera exclusiva en un lugar de trabajo físico tradicional para entenderse como comportamientos prohibidos relacionados con el trabajo. Dado que el trabajo se realiza en diversos entornos y con diferentes modalidades, en particular a través de la tecnología, estos instrumentos pretenden garantizar la protección en todos los lugares o circunstancias relacionadas con el trabajo.

► Artículo 3

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a. en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b. en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c. en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d. en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e. en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f. en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Al aplicarse a la violencia y el acoso «que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo», el Convenio núm. 190 refleja la **naturaleza cambiante del trabajo**, incluidos nuevos tipos y diferentes modalidades de trabajo (OIT 2018b, especialmente los párrs. 180-184). La referencia a «espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo» contenida en el artículo 3 tiene por objeto cubrir las situaciones de quienes están ocupados en la economía informal, tales como los vendedores ambulantes, los trabajadores domésticos, quienes trabajan para un hogar privado o para hogares privados, o los trabajadores a domicilio, que trabajan en sus propios hogares (OIT 2018a; 2016b). Con la mención explícita de «comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación», se contemplan todos los tipos de comunicación, en particular el correo electrónico y las redes sociales (De Stefano et al. 2020). Esto es particularmente importante a la luz de las modalidades de teletrabajo que se han hecho cada vez más habituales en los últimos años, también como una manera de proporcionar más flexibilidad para abordar las responsabilidades laborales y de la vida personal. Otras normas de la OIT —especialmente las relacionadas con la SST— también adoptan un concepto del «lugar de trabajo» más amplio que el del lugar de trabajo físico tradicional. Según el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), de la OIT, la expresión «lugar de trabajo» abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador (art. 3, c)). El Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, de 1981, insta a publicar informaciones sobre las medidas tomadas en relación con los accidentes del trabajo, los casos de enfermedades profesionales y otros daños para la salud acaecidos «durante el trabajo o en relación con éste» (preámbulo, e)). En la sección de definiciones del Protocolo, la expresión «suceso peligroso» cubre los sucesos fácilmente reconocibles, según su definición en la legislación nacional, que podrían causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o al público en general (art. 1, c)). La expresión «accidente de trayecto» cubre los accidentes que causen

la muerte o produzcan lesiones corporales y ocurran en el recorrido directo entre el lugar de trabajo y: i) la residencia principal o secundaria del trabajador; ii) el lugar en el que el trabajador suele tomar sus comidas; o iii) el lugar en el que el trabajador suele cobrar su remuneración (art. 1, d)). La Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), prevé asimismo que los empleadores deberían controlar periódicamente la aplicación de las normas pertinentes de seguridad e higiene del trabajo. Éstos podrían incluir datos sobre todos los accidentes del trabajo y todos los casos de daños para la salud que sobrevengan «durante el trabajo o en relación con éste» (párr. 15, 2) (OIT 2020d).

► Recuadro 7. Protección contra la violencia y el acoso más allá del lugar de trabajo físico tradicional: ejemplos de legislaciones recientes

Algunas reformas legislativas recientes han comenzado a especificar **diferentes lugares o casos** en los que puede ocurrir violencia o acoso **en el mundo del trabajo** más allá del lugar de trabajo físico tradicional. Entre otras cosas, **la violencia y el acoso en línea** están recibiendo cada vez más atención, ya sea como un concepto separado o independiente, o como un medio a través del cual pueden llevarse a cabo la violencia y el acoso.

Australia: En enero de 2021, Safe Work Australia publicó materiales de orientación que abordaron el acoso sexual, la violencia en el lugar de trabajo y las agresiones, a fin de ayudar a los empleadores a asegurar que el lugar de trabajo esté libre de acoso sexual, violencia y agresiones (Australia 2021a; 2021b). Esta guía indica que, de conformidad con las leyes sobre la SST, por lugar de trabajo se entiende un lugar en el que se realiza un trabajo para una empresa, que comprende cualquier lugar al que va un trabajador, o en el que probablemente esté, mientras trabaja. La guía sobre el acoso sexual (Australia 2021a) señala asimismo que el acoso sexual puede ocurrir:



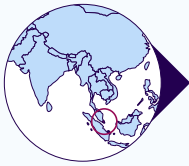
- en el lugar de trabajo habitual de un trabajador;
- en un lugar en el que un trabajador esté trabajando a distancia, en particular si el lugar de trabajo de la persona es su domicilio;
- en un lugar en el que el trabajador esté trabajando en una ubicación diferente, como el domicilio del cliente, o el domicilio o el trabajo del contratista;
- en los lugares donde esté realizando actividades relacionadas con el trabajo, tales como conferencias, cursos de formación, viajes de trabajo, eventos empresariales relacionados con el trabajo o una actividad social como una fiesta de Navidad, o
- **por teléfono, correo electrónico o en línea, por ejemplo, a través de plataformas de las redes sociales.**



Canadá (Provincia de Ontario): En enero de 2021, el Tribunal Supremo de Ontario (*en el caso Caplan contra Atas*) reconoció una **nueva acusación de acoso por Internet**. Esto se consideró necesario, porque otras leyes vigentes eran insuficientes para abordar el acoso en serie y un intento de causar temor, ansiedad e infelicidad tanto a las víctimas en cuestión como a los seres queridos de las víctimas.



Filipinas: La Ley de Espacios Seguros, de 2018, define «**acoso sexual en línea por razón de género**» como toda conducta orientada a una persona particular que cause, o que probablemente cause angustia mental, emocional o psicológica, y temor por la seguridad personal; actos de acoso sexual, incluidos comentarios u observaciones sexuales indeseados, amenazas, subir a Internet o compartir la fotografía de una persona sin su consentimiento, grabaciones de vídeo y de audio, y usurpación de la identidad en línea (art. 3).



Singapur ha aprobado disposiciones especiales contra el acoso y **el acoso en línea** en virtud de la Ley sobre la Protección contra el Acoso, de 2014. Las disposiciones relativas al acoso en línea prohíben la cuestión intencional o imprudente de una comunicación que sea amenazadora, abusiva o insultante, que se escuche, vea o perciba, y que probablemente acose o cause alarma o angustia o infunda temor a una persona o provoque violencia. Una enmienda de 2019 prohíbe la publicación de información que identifique a la víctima o a la persona relacionada con la víctima con el fin de acosar, amenazar o facilitar la violencia contra la víctima (también conocido como «doxing», o acoso que consiste en amenazar a una persona mediante la revelación de datos personales).

► 2.4. Un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género

Dado el amplio ámbito personal de protección (que incluye a las personas que tal vez no estén cubiertas por las disposiciones de la legislación laboral) y con el fin de asegurar la protección efectiva contra todas las formas de violencia y acoso que ocurran «durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo», el Convenio núm. 190 insta a los países ratificantes a adoptar, «**en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género**» para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo» (art. 4, 2)) (véase el gráfico 3):

- **Inclusivo** se refiere al amplio ámbito personal de protección, así como a la necesidad de asegurar consultas para reflejar mejor las diferentes necesidades y realidades.
- **Que tenga en cuenta las consideraciones de género** pone de relieve la necesidad de abordar las causas profundas de la violencia y el acoso por razón de género, y de reducir sus efectos nocivos.
- **Integrado** se refiere a la necesidad de abordar el fenómeno «en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda» (Recomendación núm. 206, párr. 2)).

En los últimos decenios, el derecho penal se ha utilizado durante mucho tiempo como principal baluarte contra la comisión de actos de violencia y acoso, en particular la violencia y el acoso físicos y económicos, especialmente en el mundo del trabajo (Chappell y Di Martino 2006; OIT 2016a; 2017a; Lippel 2016). Sin embargo, apoyándose en el concepto de violencia y acoso en el mundo del trabajo establecido en el Convenio núm. 190 y en la Recomendación núm. 206, el derecho penal por sí solo tal vez sea insuficiente. El derecho penal tipifica como delito la conducta que se considera que ha sobrepasado un cierto umbral de gravedad, como las agresiones físicas (incluidas sexuales) o los «actos inmorales» o las amenazas. Sin embargo, esto puede que no cubra la amplia gama de comportamientos y prácticas inaceptables que constituyen violencia y acoso en el mundo del trabajo a tenor de lo dispuesto en el Convenio núm. 190.¹⁴ Además, el derecho penal se centra en sancionar a los autores de dichos actos, en lugar de proporcionar vías de recurso y de reparación eficaces a las víctimas.

Antes de la adopción del Convenio núm. 190 y de la Recomendación núm. 206, se utilizaron diversos instrumentos nacionales o ramas del derecho como fundamentos normativos que permitían intervenciones para luchar contra la violencia y el acoso en el trabajo, incluido el derecho constitucional, la legislación sobre la igualdad y la no discriminación, y las normas de la SST. Al instar a la adopción de un **marco normativo global**, en lugar de imponer un único camino a seguir, el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 reconocen que dichos marcos pueden compartirse teniendo en cuenta las

¹⁴ A este respecto, aunque en el contexto del Convenio núm. 111, la CEACR de la OIT ha subrayado que los procedimientos judiciales son insuficientes en el caso de acoso sexual en el trabajo, «debido a la sensibilidad de la cuestión, la dificultad de la prueba (en particular si no hay testigos), lo cual ocurre con frecuencia, y el hecho de que la ley penal se focaliza generalmente en la violación y en los actos inmorales y no en el amplio espectro de conductas que constituye acoso sexual en el empleo y la ocupación»; véase OIT 2012.

circunstancias y los ordenamientos jurídicos nacionales (Convenio núm. 190, art. 4, 2); Recomendación núm. 206, párr. 2). No todas las situaciones serán cubiertas necesariamente por toda la legislación, pero es importante determinar si existen lagunas al examinarse conjuntamente las diversas leyes.

El enfoque «integrado» también se refiere a la necesidad de tener medidas de prevención y protección (Convenio núm. 190, arts. 7-9; Recomendación núm. 206, párrs. 6-13); control de la aplicación y vías de recurso y reparación (Convenio núm. 190, art. 10; Recomendación núm. 206, párrs. 14-22), y orientación, formación y sensibilización (Convenio núm. 190, art. 11; Recomendación núm. 206, párr. 23). Cada uno de estos componentes es esencial. La prevención y la gestión de riesgos y peligros no tendrían éxito si no se llevan a cabo la formación y la sensibilización. De manera análoga, unos mecanismos de control de la aplicación ineficientes e ineficaces no ayudarán a impedir y prevenir futuros casos de violencia y acoso.

Los elementos esenciales de este enfoque global inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género se enumeran en el artículo 4, y se desarrollan a continuación en la parte operativa del instrumento. El artículo 4, 3) prevé asimismo que, al adoptar y aplicar el enfoque dicho enfoque, los países ratificantes deberán reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

► Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.
2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:
 - a. prohibir legalmente la violencia y el acoso;
 - b. velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
 - c. adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
 - d. establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
 - e. velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
 - f. prever sanciones;
 - g. desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
 - h. garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.
3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

Gráfico 3. Enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género





3

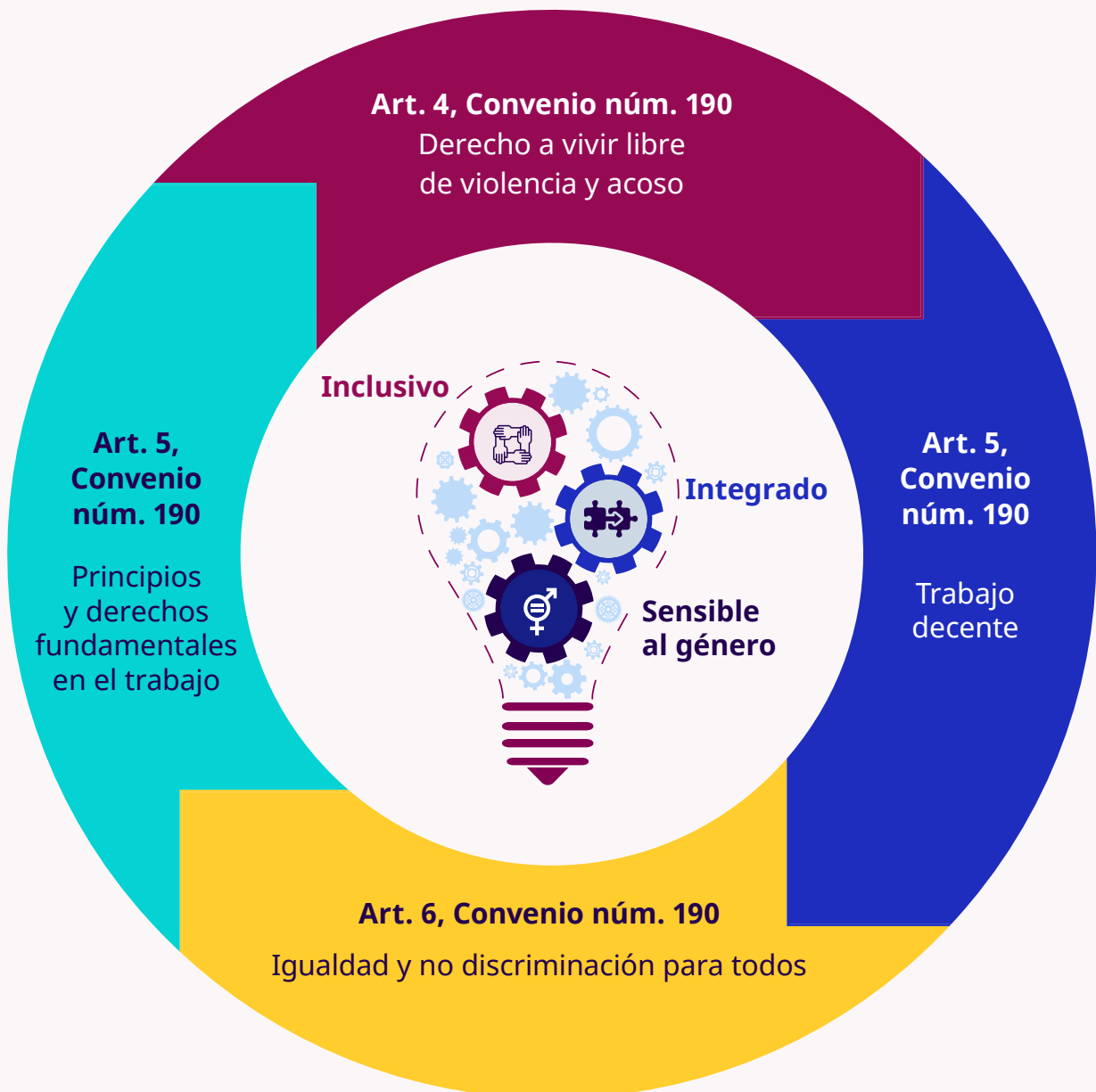
El marco basado en los derechos para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

El Convenio núm. 190 establece un modelo común para hacer realidad el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Los elementos de apoyo de este marco son:

1. respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia, mediante la adopción y aplicación de un enfoque inclusivo integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género (art. 4);
2. respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo y promover el trabajo decente (art. 5);
3. garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, para los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables (art. 6).

Estos principios esenciales establecen un marco basado en los derechos con miras a la prevención y eliminación de la violencia y el acoso (véase el gráfico 4).

Gráfico 4. Marco basado en los derechos para la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo



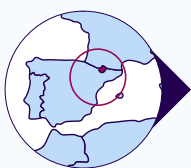
► 3.1. El derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso

El Convenio núm. 190 es el primer instrumento internacional que reconoce específicamente el **derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso** (art. 4). El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 complementan de una manera fundamental otros instrumentos internacionales, tales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y las normas internacionales del trabajo sobre la igualdad y la no discriminación y sobre la seguridad y salud en el trabajo, que también brindan protección contra la violencia y el acoso, pero de una manera implícita.¹⁵

► Recuadro 8. El derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso consagrado en las disposiciones de la legislación laboral y de los convenios colectivos

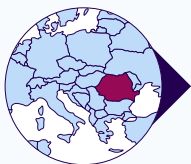
En los últimos años, un número creciente de países han subrayado cada vez más en su legislación laboral el derecho a estar libre de violencia y acoso.

Andorra: Artículo 44, 2) (derechos de la persona asalariada) del Código del Trabajo de 2018 prevé lo siguiente:



Al establecer el contrato de trabajo, la persona asalariada tiene el derecho a: [...]

- e. No ser objeto de discriminación directa o indirectamente al ser contratada o, una vez contratada, por motivo de nacimiento, raza, sexo, orientación sexual, origen, religión, discapacidad, opinión o cualquier otra condición personal o social, o afiliación, o no, a un sindicato o una organización política; [...]
- g. **Que se respete su privacidad y se considere su dignidad, incluida la protección contra el acoso** por los motivos indicados en la letra e) anterior.



Rumania: El Código del Trabajo, en su versión enmendada en 2020, establece el derecho de todos los trabajadores a un **empleo libre de actos de acoso moral** (art. 5.3).



Irak: De conformidad con el artículo 42 de la Ley del Trabajo de 2015:

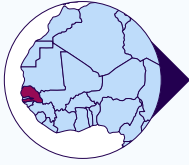
El trabajador tiene los siguientes derechos: [...]

- a. A tener igualdad de oportunidades y a ser contratado y a trabajar en igualdad de condiciones, sin discriminación.
- b. Tener un **entorno de trabajo libre de cualquier acoso**.



Italia: El nuevo convenio colectivo para la industria del transporte marítimo firmado el 16 de diciembre de 2020 reconoce el derecho de todo marino a «**trabajar, recibir formación y vivir en un entorno libre de acoso e intimidación por motivos de sexo, raza y de cualquier otra naturaleza**» (Confitarma et al. 2020).

¹⁵ En relación con el artículo 7, b) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha subrayado continuamente que factores como el derecho a no ser sometido a la violencia y el acoso —incluido el acoso sexual— son fundamentales para garantizar el derecho a unas condiciones de trabajo justas y favorables. Véase asimismo Chappell y Di Martino 2006; Lippel 2016.



Senegal: El Convenio Colectivo Interprofesional Senegalés firmado el 30 de diciembre de 2019 no menciona explícitamente el Convenio núm. 190. Sin embargo, su principal contenido, incluido el **derecho a estar libre de violencia y acoso** y la necesidad de un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, están incluidos.

► 3.2. El papel de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en la construcción de un mundo del trabajo libre de violencia y acoso

El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 reconocen que el derecho a estar libres de violencia y de acoso en el mundo del trabajo es inseparable de todos los **principios y derechos fundamentales en el trabajo** y está estrechamente vinculado con los mismos y, más en general, con el **trabajo decente**. La violencia y el acoso y los déficits de trabajo decente actúan con frecuencia como causas y consecuencias unas de otras, tal como muestran los estudios realizados (OIT 2016b; De Bruijn 2020; Cassino y Besen-Cassino 2019). Tras reconocer en su preámbulo que la **violencia y el acoso en el mundo del trabajo son incompatibles con el trabajo decente**, el Convenio núm. 190 insta a los Estados a respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y a promover el trabajo decente, con el fin de prevenir y eliminar la violencia y el acoso (art. 5).

La **libertad sindical** y el **reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva** son medios fundamentales para prevenir y combatir las situaciones de violencia y acoso en el trabajo. En cambio, la denegación de tales derechos es un factor importante al aumentar el riesgo de experimentar violencia y acoso (OIT 2017a).¹⁶ En relación con esto, la Recomendación núm. 206 prevé que estos derechos fundamentales deberían garantizarse a «todos los trabajadores y todos los empleadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso» (párr. 3).

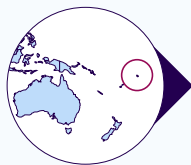
► Recuadro 9. Extender el ámbito de aplicación de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva como una vía hacia la protección efectiva contra la violencia y el acoso

En los últimos años, se han llevado a cabo iniciativas a diferentes niveles a fin de extender estos derechos fundamentales a todos los trabajadores, con independencia de sus sectores de actividad o nacionalidad (OIE 2019; Jesnes, Ilsøe, y Hotvedt 2019). Estos son pasos importantes, ya que allanan el camino hacia una protección más efectiva, en particular contra la violencia y el acoso a través de convenios colectivos.

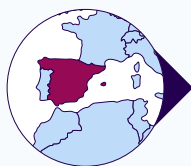


Francia: El artículo 60 de la Ley de 8 de agosto de 2016 introdujo una categoría aparte de **trabajadores independientes que trabajan para plataformas en línea**. Esta ley otorga a los trabajadores de plataformas el derecho a constituir un sindicato y de afiliarse a él, así como el derecho a afirmar sus intereses colectivos a través de su intermediario.

¹⁶ Aunque los instrumentos de la OIT sobre la libertad sindical no incluyen una prohibición explícita de la violencia contra las actividades sindicales, la CEACR de la OIT ha subrayado continuamente la interdependencia entre las libertades civiles y los derechos sindicales, y en particular la importancia de que los sindicatos desplieguen su actividad en un entorno libre de violencia, presión y amenazas de cualquier tipo; véase OIT 2012.



Samoa: El artículo 3 de la Ley de 2013 de Relaciones de Trabajo y Empleo prevé que: «Esta Ley se aplica a: *a)* cualquier organismo público definido de conformidad con la Ley sobre Organismos Públicos (Desempeño y Rendición de Cuentas), de 2001, con independencia de que haya sido incorporado debidamente, o no, por una Ley del Parlamento, y *b)* todas las entidades empresariales privadas o no gubernamentales, incluidas, pero no exclusivamente, las empresas relacionadas con el **sector agrícola y pesquero**». Los artículos 21 y 22 reconocen el derecho a negociar colectivamente y a la libertad sindical, respectivamente.



España: La Ley del Estatuto del trabajo autónomo (Ley 201 de 11 de julio de 2017) introdujo una tercera categoría de trabajadores entre los trabajadores asalariados y los trabajadores independientes, conocidos como «trabajadores autónomos económicamente dependientes». En particular, el artículo 11 define a estos trabajadores autónomos económicamente dependientes como «aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos». El **trabajador autónomo dependiente puede constituir sus propias organizaciones profesionales** (tales como sindicatos) y negociar las condiciones de trabajo a través de un convenio colectivo.

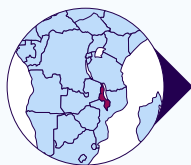
Iniciativas de los interlocutores sociales



Canadá: La organización de trabajadores Justice for Foodora Couriers fue creada por un grupo de repartidores de Foodora en el Canadá a fin de mejorar las condiciones de trabajo de sus compañeros **repartidores de comida**. Están emprendiendo campañas para exigir una compensación justa por el trabajo peligroso, la licencia remunerada por enfermedad, y un lugar de trabajo respetuoso libre de acoso e intimidación. Están preparándose para afiliarse al Sindicato Canadiense de Trabajadores Postales, y una vez que este sindicato esté certificado como su agente de negociación, se exigirá legalmente a Foodora negociar con ellos como un grupo. También han comenzado a entablar relaciones a nivel internacional con otros repartidores Foodora y otras plataformas, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo de todos los repartidores en todo el mundo (Eurofound 2021).



Italia: En 2018 en Bolonia, tras las negociaciones entabladas entre Riders Union Bologna; los sindicatos italianos CGIL, CISL y UIL, el Municipio de Bolonia, y las plataformas Mymenu y Sgnam (seguidas posteriormente por Domino's Pizza), se firmó la Carta de Derechos Fundamentales del **Derecho Digital** en el Contexto Urbano. La Carta está organizada en torno a cuatro capítulos que abarcan las disposiciones generales, incluido el derecho a no ser objeto de discriminación, el derecho a estar informado, el derecho a la protección —incluido el derecho a un salario justo, a la seguridad y la salud, a la protección de datos personales— y el derecho a la desconexión. La Carta no es vinculante y solo deben regirse por ella quienes la firman (sobre una base voluntaria). (Municipio de Bolonia 2018).



Malawi: El Congreso de Sindicatos de Malawi ha tratado de establecer sindicatos en la **economía informal**. El Gobierno de Malawi ha registrado estos sindicatos en reconocimiento del derecho de sindicación y de negociación colectiva (OIT 2019f).

Respetar, promover y hacer realidad el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso no puede lograrse a menos que se eliminen el **trabajo forzoso u obligatorio y el trabajo infantil**, incluidas sus peores formas, que están inherentemente relacionadas con la violencia. En los últimos años, se han logrado hitos históricos a este respecto. En 2021, el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, de la OIT, alcanzó 50 ratificaciones. El Protocolo compromete a los gobiernos a adoptar medidas efectivas para prevenir el trabajo forzoso, brindar protección a sus víctimas, y garantizar su acceso acciones jurídicas y de reparación. En 2020, el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 2000 (núm. 182), logró su ratificación universal. Esto confirma un compromiso mundial acerca de que las peores formas de trabajo infantil —como la esclavitud, la explotación sexual comercial, y la utilización de niños en conflictos armados u otros trabajos ilícitos o peligrosos que pongan en riesgo su salud, moralidad o bienestar psicológico— no tienen lugar en nuestra sociedad. Si bien la ratificación en sí misma no basta y la aplicación es fundamental a fin de que las personas cambien para mejor, estos logros innovadores son cambios positivos y esperados desde hace mucho tiempo, y representan un paso hacia la creación de un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

El principio de **igualdad y no discriminación** está intrínsecamente relacionado con la violencia y el acoso (OIT 2012; 2017a; CEACR-OIT 2019). Esto es evidente, no solo por el hecho de que la violencia y el acoso basados en motivos prohibidos deben considerarse discriminación, sino también por el hecho de que las legislaciones y prácticas discriminatorias pueden contribuir a perpetuar las normas sociales perjudiciales o los prejuicios de género que pueden conducir a la violencia y el acoso (OIT 2019g). La Recomendación núm. 206 recuerda a los países ratificantes que los esfuerzos encaminados a proteger a las mujeres y otros grupos contra el gran riesgo de violencia y acoso no deberían conducir a ninguna forma de discriminación directa o indirecta, como «la restricción ni la exclusión de la participación de las mujeres o de los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio en determinados empleos, sectores u ocupaciones» (párr. 12). Algunos estudios recientes muestran que **reformar las leyes discriminatorias** que limitan la capacidad de las mujeres para trabajar, administrar o heredar bienes, por ejemplo, **contribuye a reducir la violencia** (Htun y Jensenius 2020). Otro estudio sobre la incidencia del acoso sexual en los dos últimos decenios muestra que, a medida que se cierra la brecha de género en el mercado de trabajo, se reduce el acoso sexual (Cassino y Besen-Cassino 2019).¹⁷

3.2.1 Garantizar la igualdad y la no discriminación para las mujeres y los grupos en situación de vulnerabilidad

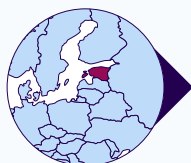
Promover la igualdad en el trabajo y combatir las formas múltiples e interseccionales de discriminación son elementos esenciales de cualquier enfoque encaminado a prevenir y eliminar la violencia y el acoso.¹⁸ A este respecto, el artículo 6 del Convenio núm. 190 prevé que los Miembros deben «adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo». Los estudios muestran que las **características personales**, como la raza y el origen étnico, la discapacidad, la orientación sexual y la identidad de género, el estado serológico respecto del VIH/sida o las responsabilidades familiares pueden dar lugar a que las personas o los grupos estén más expuestos al riesgo de violencia y acoso (CEACR-OIT 2019; OIT 2020e; 2020f).

¹⁷ El estudio se centra en los Estados Unidos de América, y muestra que esta reducción ha beneficiado desproporcionadamente a las mujeres blancas, que ahora tienen muchas menos probabilidades de experimentar acoso sexual en el lugar de trabajo que, por ejemplo, las mujeres afroamericanas.

¹⁸ Las políticas sociales que alivian la carga del trabajo de cuidados no remunerado y que promueven un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares también son esenciales, ya que combaten la discriminación en el lugar de trabajo y permiten a los trabajadores, en particular las mujeres, conciliar las responsabilidades familiares y el trabajo remunerado. Véase OIT 2018d; 2019g.

► Recuadro 10. Garantizar la igualdad y la no discriminación para todos

Sexo, género y responsabilidades familiares



Estonia: De conformidad con el **párrafo 21 de la Estrategia para prevenir la violencia para 2015-2020**, la prevención de la violencia se orienta por una serie de principios, entre ellos los siguientes: «Fomentar la igualdad de género es una parte importante de la prevención de la violencia. Al reducir la igualdad de género, es posible prevenir la violencia y reducir los daños derivados de la misma. La igualdad de género se refiere tanto a los hombres como a las mujeres, por lo que **las medidas encaminadas a prevenir y reducir la violencia deben estar dirigidas a ambos géneros a fin de cambiar el pensamiento, el comportamiento y los roles de género estereotipados en el hogar, el trabajo, la escuela y la comunidad**».



Japón: Desde el 1.º de junio de 2020, de conformidad con la Ley para Prevenir el Acoso en el Lugar de Trabajo, las empresas con más de 50 trabajadores deben establecer medidas para prevenir tanto el acoso sexual como el acoso relacionado con **el embarazo, la maternidad y la licencia para el cuidado de los hijos**. Las empresas también deben adoptar medidas para castigar a los acosadores. En virtud de la Ley sobre la Licencia para el Cuidado de los Hijos y de la Familia, y de la Ley de Igualdad de Oportunidades, las empresas deben adoptar medidas para evitar que los superiores o los compañeros de trabajo creen entornos de trabajo que sean hostiles al embarazo de las trabajadoras, al parto o a la toma de una licencia para el cuidado de los hijos o de una licencia de cuidador (Biblioteca del Congreso 2020).

Discapacidad



Austria: De conformidad con el artículo 7, d) de la Ley sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad, en su versión enmendada: «El **acoso** existe si, conjuntamente con una discapacidad, una persona es objeto de un comportamiento indeseable, inadecuado u objetable que tenga por objeto o como consecuencia atentar contra la dignidad de la persona de que se trate y establecer un entorno intimidatorio, hostil, degradante o humillante para la persona en cuestión».



Azerbaiyán: A tenor de lo dispuesto en el artículo 6, 3) de la Ley sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad núm. 1153-VQ, de 2018, la **discriminación** por motivo de discapacidad se define como «toda distinción, exclusión o restricción **debida a una discapacidad**, incluida la negativa a introducir ajustes razonables». La Ley también pretende asegurar la protección de las personas con discapacidad contra la tortura y otros tratos o castigos crueles, inhumanos o degradantes, **todas las formas de explotación, la violencia, los insultos**, y su privacidad.

Raza, origen nacional y origen social



Estados Unidos de América (California): En 2018, el Código de Regulaciones de California (arts. 11027 y 11028) se enmendó con el fin de **ampliar la definición de origen nacional** y de extender la protección contra la discriminación a nuevas categorías de personas. En particular, a menos que un empleador pueda demostrar una necesidad empresarial, las restricciones relativas a hablar una lengua particular se consideran ilícitas. Además, un empleador no puede discriminar a una persona debido a su **nivel de conocimientos de inglés o a su acento**, a menos que esto se requiera para desempeñar efectivamente sus funciones laborales. Por último, está prohibida toda discriminación contra los trabajadores por razón de su **situación migratoria**, a menos que el empleador presente pruebas «claras y convincentes» de que sus medidas eran necesarias para cumplir las leyes federales de inmigración.



Hong Kong, China: El Decreto sobre la Discriminación Racial, de 2020, define el **acoso racial** como, en primer lugar, **«una conducta indeseable» por motivo de raza** «en circunstancias en las que una persona razonable, considerando todas las circunstancias, habría anticipado **que dicha conducta ofendería, humillaría o intimidaría a la otra persona»** y, en segundo lugar, la creación de un **entorno hostil o intimidatorio**. El decreto se promulgó tras la presentación, en 2018, de la **Carta sobre la Diversidad Racial y la Inclusión Orientada a los Empleadores** elaborada por la Comisión de Igualdad de Oportunidades, la cual contiene una lista de comprobación de políticas y prácticas con las que los empleadores deben comprometerse (Hong Kong, China 2018a).¹⁹

Orientación sexual e identidad de género



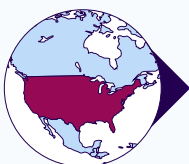
Brasil: En 2020, el Comité para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades y la Eliminación de la Discriminación en el Trabajo, de la Fiscalía del Trabajo, publicó una Nota técnica 02/2020 a fin de orientar la capacidad de acción para defender los derechos de la población LGBTQI+ en el contexto laboral. Según la Nota técnica, los empleadores (empresas, organismos públicos, particulares y sindicatos profesionales, de todos los sectores económicos y entidades sin ánimo de lucro) tienen la obligación de adoptar medidas encaminadas a evitar que los trabajadores LGBTQI+, los trabajadores subcontratados, los pasantes o los clientes estén directa o indirectamente expuestos a la **violencia y el acoso que tienen su origen en la LGBTQI-fobia o la transfobia o el acoso sexual y el ciberacoso por motivo de orientación sexual o identidad de género**.



Canadá: En junio de 2017, el Gobierno del Canadá enmendó la Ley de Derechos Humanos a fin de poner fin a la discriminación en materia de empleo, incluido el acoso por motivo de discriminación, basado en la **identidad y la expresión de género**.



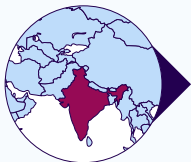
Japón: Las orientaciones del Gobierno sobre la Ley sobre el Acoso en el Trabajo indican que **«excluir» a una persona LGBTQI+ o insultar a una persona por motivo de su sexualidad o identidad de género** constituirá acoso de poder, y está prohibido (Biblioteca del Congreso 2020).



Estados Unidos de América: El 15 de junio de 2020, en el caso Bostock contra Clayton County, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos resolvió que la Ley de Derechos Civiles de 1964 protege a los trabajadores contra la discriminación por razón de **orientación sexual o de identidad de género**.

¹⁹ Al cubrir los ámbitos de la política, la cultura y el entorno de trabajo, la Carta consiste en una lista de nueve directrices: i) aplicar políticas sobre la igualdad racial y la diversidad para la organización; ii) establecer procesos y criterios de contratación, nombramiento, promoción, desarrollo del personal y despido que sean justos; iii) revisar regularmente los procesos y las políticas de empleo a fin de eliminar los obstáculos para las personas de todas las razas; iv) sensibilizar acerca de las políticas y principios de inclusión racial entre el personal; v) alentar proactivamente la colaboración con las minorías raciales provenientes de las comunidades desfavorecidas e infrarrepresentadas; vi) proporcionar un entorno de trabajo seguro y cooperativo para todos los trabajadores; vii) velar por que los trabajadores de todas las razas se sientan involucrados e incluidos; viii) establecer un proceso formal de presentación de reclamaciones para los trabajadores con el fin de notificar cualquier discriminación y obtener reparación por toda discriminación sufrida, y ix) asegurar que se atiendan las reclamaciones con rapidez y eficacia y de manera confidencial (Hong Kong (China) 2018b).

VIH y sida



India: La Ley de Prevención y Control del VIH, de 2017, establece:

Ninguna persona, por palabras, ya sean habladas o escritas, podrá publicar, propagar, sensibilizar o comunicar por señas o a través de una representación visible los sentimientos de odio contra personas protegidas o un grupo de personas protegidas en general o específicamente, o difundir, publicar o mostrar información, anuncios o avisos, que puedan ser concebidos razonablemente para demostrar una intención de propagar odio o que probablemente expongan a las personas protegidas al **odio, la discriminación o la violencia física (capítulo 1)**.



Nicaragua: El artículo 8, *d*) de la Ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres, núm. 779, de 2012, prohíbe toda forma de violencia que «discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, salario digno y equitativo, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, esterilización quirúrgica, edad, apariencia física, realización de prueba de embarazo o de Virus de Inmunodeficiencia Humana **VIH/SIDA** u otra prueba sobre la condición de salud de la mujer».

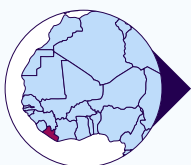
Misceláneo



Albania enmendó el artículo 9, 2) de su Código del Trabajo, que prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación, al añadir los motivos de **discapacidad, VIH/sida o afiliación sindical** (Ley núm. 136/2015).



Francia: Con los años, en particular recientemente, la **lista de motivos prohibidos de discriminación** contenida en el artículo L1132-1 del Código del Trabajo se ha extendido, y actualmente abarca: el origen; el sexo; las costumbres (los hábitos sociales); la orientación sexual; la identidad de género; la edad; la situación familiar; el embarazo; las características genéticas; la vulnerabilidad económica particular; la pertenencia real o supuesta a un grupo étnico, nación o presunta raza; las opiniones políticas; las actividades sindicales; la ocupación de un cargo electivo; las creencias religiosas; la apariencia física; el apellido; el lugar de residencia; el lugar del banco; la salud; la pérdida de autonomía; la discapacidad, y la capacidad para expresarse en una lengua diferente del francés.



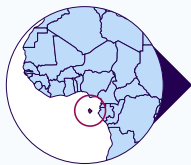
Liberia: La Ley sobre el Trabajo Decente de 2015 prohíbe la discriminación directa e indirecta contra todas las personas que trabajan o que buscan empleo por los motivos protegidos en virtud del artículo 1, 1, *a*) del Convenio núm. 111, incluidos una serie de motivos adicionales que comprenden la pertenencia a una tribu, **la pertenencia a un pueblo indígena, la situación económica, la comunidad, el estatus migratorio o de residente temporal, la edad, la discapacidad física o mental, la orientación de género, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo y el estado de salud, incluida la situación respecto del VIH y el sida** (arts. 2.4 y 2.7) (CEACR-OIT 2016).



México publicó un Decreto Ejecutivo conocido como Ley Olimpia o «Ley contra la Violencia Digital» por la que se modifica el Código Penal de la Ciudad de México y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en la Ciudad de México. Las enmiendas a los artículos 209 y 236 del Código Penal de la Ciudad de México prevén que las sanciones aumentan si la violencia digital es cometida contra **ciudadanos mayores, personas discapacitadas, personas sin hogar o personas indígenas**, o si se utilizan medios de comunicación digitales o electrónicos o cualquier otro dispositivo de comunicación como un medio para cometer el delito, así como en los casos en los que el infractor utiliza imágenes, material audio, o vídeos con contenido sexual íntimo (México, sin fecha).



Estados Unidos de América (Estado de Nueva York): En 2019, el Estado de Nueva York extendió sus protecciones contra el acoso a cualquier categoría protegida, con inclusión de **la edad, la raza, la religión, el color, el origen nacional, el sexo, la orientación sexual, la identidad o la expresión de género, la situación militar, la discapacidad, las características genéticas que predisponen, la situación familiar, la fuente legal de ingresos, la detención y la condena, la salud sexual y reproductiva, y la situación de la víctima de violencia doméstica** (Zweig 2020).



Santo Tomé y Príncipe: La Ley núm. 6/2019, de 16 de noviembre de 2018, define y prohíbe la discriminación directa e indirecta por motivos de **ascendencia y origen social, raza, color, edad, sexo, orientación sexual, estado civil, situación familiar, patrimonio genético, capacidad de trabajo reducida, discapacidad o enfermedad crónica, nacionalidad, origen étnico, religión, creencias políticas e ideológicas, y afiliación sindical** (arts. 15-17).

En relación con la **identificación de los grupos vulnerables y de los grupos en situación de vulnerabilidad**, el párrafo 13 de la Recomendación núm. 206 aclara que esto «debería interpretarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables». El único grupo en situación de vulnerabilidad que la Recomendación núm. 206 menciona específicamente son los **trabajadores migrantes, particularmente las trabajadoras migrantes, con independencia de su estatus migratorio** (párr. 10). Los trabajadores migrantes, en particular quienes se encuentran en una situación irregular, son vulnerables a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en todas las fases del ciclo de migración (OIT 2016c; 2017a; OMS 2020).²⁰ El hecho de que, en muchos casos, los trabajadores migrantes temporales o los migrantes en situaciones irregulares, no gocen en la legislación y en la práctica de igualdad de trato respecto de los trabajadores nacionales o puedan ser excluidos del ámbito de aplicación de las disposiciones individuales y colectivas en materia de empleo exacerba esta situación y crea un mayor grado de amenaza (OIT 2020g). Esta amenaza de violencia y acoso está incluso más presente para las mujeres migrantes que se encuentran en estas situaciones. Por este motivo, el párrafo 10 de la Recomendación núm. 206 invita a los Estados Miembros a «adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger a los trabajadores

²⁰ A este respecto, el Comité de las Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios (CMW) y el Relator Especial de las Naciones Unidas sobre los derechos humanos de los migrantes han expresado su opinión acerca de que la entrada o estancia irregulares en un país no deberían considerarse un delito, y de que los migrantes en situación irregular no son delincuentes en sí y no deben tratarse como tales. El CMW también ha considerado que dicha penalización fomenta las percepciones públicas de que los trabajadores migrantes y sus familiares en situación irregular representan una competencia «ilegal» o desleal para los trabajos y las prestaciones sociales, por lo que incita a la discriminación y la xenofobia. Consciente de que la penalización puede aumentar la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes a la violación de sus derechos humanos fundamentales, la CEACR ha subrayado la particular importancia que revisten las medidas encaminadas a combatir los estereotipos y prejuicios de que los migrantes son más proclives a los delitos o la violencia, y a proteger a todos los trabajadores migrantes contra la discriminación racial y la xenofobia (OIT2016c, párr. 294).

migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su estatus migratorio, en los países de origen, tránsito o destino». Además de asegurar que las disposiciones individuales y colectivas de la legislación laboral y en materia de empleo cubren asimismo a los trabajadores migrantes, los memorandos de entendimiento y los acuerdos bilaterales, cuando se redactan en consonancia con las normas internacionales del trabajo, pueden contribuir a garantizar la protección necesaria para todas las personas interesadas.

► Recuadro 11. La violencia y el acoso y la protección de los trabajadores migrantes

Los acuerdos laborales bilaterales recientes contienen disposiciones que afirman que se debería tratar a los trabajadores migrantes de conformidad con las leyes del Estado de recepción, o que expresan sus derechos humanos como trabajadores migrantes (OIT 2017a). Recientemente, el nuevo **Acuerdo entre los Estados Unidos de América, los Estados Unidos Mexicanos y el Canadá** (el sucesor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte) hace una referencia específica a la necesidad de garantizar los derechos laborales a los trabajadores migrantes, incluidos todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo (arts. 23.3 y 23.9), y de abordar «los incidentes de violencia, amenazas e intimidación contra los trabajadores» (art. 23.7). El **Acuerdo General Nepal-Jordania**, 2017, ¹ incluye asimismo una disposición específica sobre la necesidad de garantizar el derecho a la igualdad y la no discriminación para los trabajadores migrantes (Wickramasekara 2018).

¹ El nombre completo del Acuerdo es el Acuerdo General en el Ámbito del Trabajo entre el Gobierno del Reino Hachemita de Jordania y el Gobierno de Nepal.

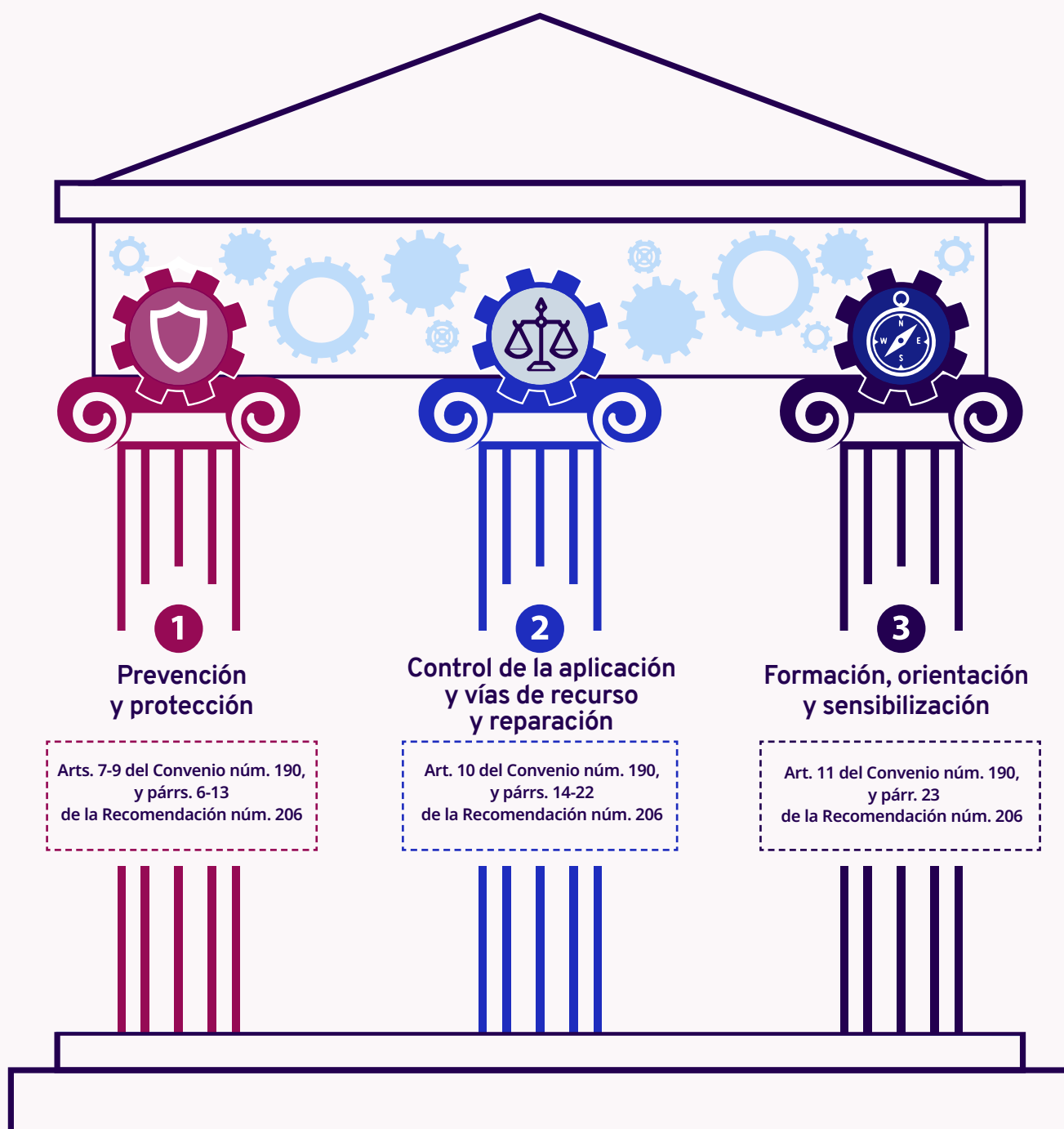


4

**La obligación de garantizar
la prevención de la violencia
y el acoso en el lugar de trabajo
y la protección contra ellos**

El Convenio núm. 190 prevé que los Estados ratificantes deben garantizar la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la protección contra ellos (arts. 7-9). Esto abarca una serie de obligaciones muy diversas, como establecer una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (arts. 4, 2, a) y 7), y adoptar medidas adecuadas para prevenirlos (art. 8), en particular exigiendo a los empleadores que adopten medidas específicas (art. 9) (véase el gráfico 5).

Gráfico 5. Los pilares del enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta la perspectiva de género



► 4.1. Definir y prohibir la violencia y el acoso

El Convenio núm. 190 prevé que los Estados deberán «adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género» (art. 7). Definir y prohibir la violencia y el acoso en la legislación laboral a menudo colma una laguna en la legislación, porque estos comportamientos a menudo han pasado desapercibidos durante mucho tiempo. Si bien es fundamental que la legislación contenga una definición de **violencia** y acoso con fines de interpretación, solo una **prohibición** puede tener un efecto particular en la conducta, y podría conducir a comportamientos que produzcan un cambio en la práctica, protegiendo así a las personas y previniendo efectivamente la violencia y el acoso.

► Recuadro 12. Prohibir la violencia y el acoso en la legislación laboral: algunos ejemplos recientes

En años recientes, un número creciente de países han introducido definiciones y prohibiciones específicas de la violencia y el acoso, o de algunas de sus formas, en la legislación laboral, tal como se explica en el capítulo 2 (en particular en la sección 2.1). Si bien algunas de estas prohibiciones siguen dirigidas únicamente a los empleadores, otras tienen un ámbito más general de protección y prohíben la violencia y el acoso per se.



Albania: El nuevo artículo 32, 3) del Código del Trabajo de 2015 **prohíbe a los empleadores acosar a los trabajadores** con el fin de provocar la degradación de las condiciones de trabajo, o de tal manera que éstas se degraden, hasta el punto de que esto pueda conducir a la violación de los derechos y de la dignidad del trabajador, dañar su salud, o infligir daños físicos o mentales en lo que respecta a la carrera profesional de un trabajador.

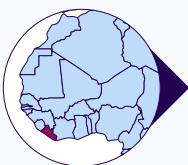


Georgia: El artículo 6 de la Ley de Igualdad de Género, de 2014, prohíbe explícitamente

- a. **el acoso y/o la coacción** de una persona con el propósito o el efecto de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante, degradante u ofensivo;
- b. **todo comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de naturaleza sexual** con el propósito o el efecto de violar la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo.

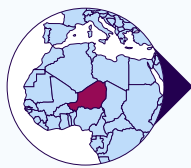


Hong Kong, China: El artículo 22A, 1) del Decreto sobre el Acoso por motivo de Discapacidad en el lugar de trabajo prevé que: «Es ilícito que una persona que sea un participante en el lugar de trabajo acose a una persona con discapacidad que también sea un participante en un lugar de trabajo, en un lugar de trabajo de ambas personas».



Liberia: El artículo 2.8 (Prohibición del acoso sexual) de la Ley sobre el Trabajo Decente, de 2015, prevé lo siguiente:

- a. **Ninguna persona acosará directa o indirectamente a un trabajador:**
 - i. en ninguna práctica laboral; ni
 - ii. durante el empleo de una persona.



Níger: El artículo 122 del Decreto núm. 2017-682/PRN/MET/PS que regula el Código del Trabajo prevé lo siguiente: «**Está prohibido el acoso sexual**, en el contexto de la ejecución del contrato de trabajo, que consiste en obtener de otros, por orden, intimidación, actos, gestos, amenazas o coacción, favores de naturaleza sexual, así como cualquier otra conducta de naturaleza sexual, que tenga por efecto crear un entorno de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para una persona».



Macedonia del Norte: El artículo 3, 3) de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres establece lo siguiente: «**La discriminación, el acoso y el acoso sexual por motivo de género estarán prohibidos en el sector público y privado** en los ámbitos del empleo y el trabajo».



Rumania: De conformidad con las disposiciones del Decreto-ley núm. 137/2020, se ha añadido un nuevo párrafo al artículo 6 de la Ley núm. 202/2002 de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres. El nuevo párrafo 1.2 indica lo siguiente: «**Está prohibido el acoso moral en el lugar de trabajo por motivo de sexo**».



Canadá (Territorio del Yukón): La Ley sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo, en su versión enmendada en 2020, exige que la política en el lugar de trabajo incluya una declaración que indique que «**la violencia y el acoso en el lugar de trabajo están prohibidos**».

► 4.2. ¿Cómo pueden prevenirse la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?

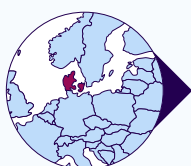
El artículo 4, c) del Convenio núm. 190 insta a adoptar una **estrategia integral** a fin de aplicar medidas para **prevenir y combatir** la violencia y el acoso, mientras que el artículo 8 prevé que los países deben «adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo». Esta obligación se aplica a todos los posibles casos de violencia y acoso, tal como se define en el artículo 1, contra las personas cubiertas en el artículo 2, y en todos los casos previstos en el artículo 3, con inclusión de los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, y de la violencia y el acoso en línea. El Convenio núm. 190 no abarca una lista de medidas específicas, pero permite a los países la flexibilidad para adoptar las medidas más adecuadas teniendo en cuenta las circunstancias nacionales.²¹

²¹ De conformidad con el *Manual para la redacción de instrumentos de la OIT*, el adjetivo calificativo «adecuado/a(s)» se traduce al francés como «approprié(e)» (es decir, adaptado para una utilización específica o bien adaptado). En inglés, significa «conveniente» o «apropiado», dependiendo de las circunstancias» (OIT 2006, 114).

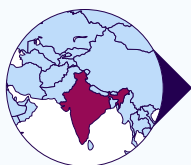
► **Recuadro 13. Prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Medidas adoptadas por los gobiernos**

En años recientes, algunos países han extendido el ámbito de protección de la legislación laboral para incluir a categorías de trabajadores tradicionalmente excluidas, tales como los trabajadores domésticos. Otros han enmendado sus códigos penales para tipificar como delito algunas formas de violencia y acoso, o para prever mayores sanciones en caso de abuso de una relación de poder o de la autoridad laboral. Otros han adoptado medidas para combatir la violencia y el acoso en línea, para hacer más seguro el transporte público, y para luchar contra la violencia y el acoso callejero.

Extender el ámbito del derecho laboral y la protección de la SST



Dinamarca: La Orden Ejecutiva sobre **el entorno de trabajo psicosocial**, de 2020, «**se aplica** específicamente a cualquier trabajo realizado para un empleador» (art. 2.1), incluido «**el trabajo en el domicilio privado del empleador**» (art. 2.2.). La protección se extiende a todo **comportamiento ofensivo**, con inclusión de la intimidación y del acoso sexual (arts. 22-24) y la **violencia relacionada con el trabajo** durante las horas de trabajo (art. 25), y esta última se define como «la situación en la que las personas que no son trabajadores o empleadores de la empresa, incluidos los ciudadanos y los clientes, utilizan la violencia contra los trabajadores o los empleadores».



India: La Ley sobre la Protección de las Mujeres contra el Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo (Prevención, Prohibición y Reparación), de 2013, que prohíbe el acoso sexual en el lugar de trabajo, incluye asimismo a **los trabajadores domésticos**. La ley establece las obligaciones de los empleadores de proporcionar un entorno de trabajo seguro, así como mecanismos de presentación de quejas.

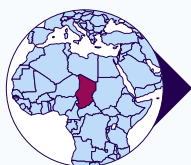


México: En 2019, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social se enmendaron para extender la protección a los **trabajadores domésticos**, incluida la protección contra la discriminación en las condiciones de trabajo. Además, toda medida que tenga por objeto socavar la dignidad y la integridad del trabajador también está prohibida. Todo despido que conlleve **violencia de género y/o discriminación** se considerará un despido injustificado (Treviño 2019).



Pakistán (Provincia de Sindh): El proyecto de ley sobre las agricultoras de Sindh se aprobó en 2019 y otorga derechos a las mujeres que trabajan en el **sector agrícola**, en particular la agricultura, la ganadería y la pesca, y sectores conexos. La ley prevé su remuneración y su salario mínimo, les otorga reconocimiento y garantiza medidas para la promoción y protección de sus derechos. La ley especifica que cada una de estas mujeres debería **trabajar estando libre de todas las formas de acoso o abuso**.

El acoso como un delito en virtud del derecho penal

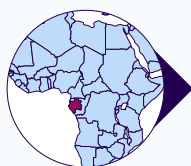


Chad: El artículo 341 del Código Penal, en su versión enmendada en 2017, prevé que «todo aquel que imponga a una persona, reiteradamente, comentarios o comportamientos sexuales que socaven su dignidad debido a su carácter degradante o humillante, o cree una situación intimidatoria, hostil u ofensiva, comete el **delito de acoso sexual**». El artículo establece además que «el acoso sexual se refiere al hecho, aunque no sea repetido, de utilizar cualquier forma de presión fuerte con el fin real o aparente de obtener un acto de naturaleza sexual, ya sea para el beneficio del autor o para el beneficio de un tercero».



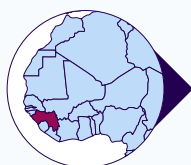
Ecuador: El artículo 166 del Código Penal, en su versión enmendada en 2014, al hacer referencia a «**acoso sexual**» indica lo siguiente:

La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaleciendo de situación de autoridad laboral, docente [...], profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.



Gabón: El artículo 402 del Código Penal, en su versión enmendada en 2018, prevé lo siguiente:

Constituyen **ofensas contra la moralidad**: [...] 3º cualquier comportamiento repetido, actitud o discurso asiduo o sugerente, que se pueda atribuir directa o indirectamente a una persona que, haciendo mal uso de la autoridad o de la influencia que le ha sido conferida por sus funciones o su rango social, tenga por objeto obtener favores sexuales de una persona de cualquier sexo; [...] Todo aquel que sea culpable de acoso sexual mencionado en el punto 3 de este artículo será castigado con una pena de prisión cuya duración no excederá de seis meses, y con una multa de hasta 2 000 000 francos.



República de Guinea: El artículo 277 del Código Penal, en su versión enmendada en 2016, afirma lo siguiente:

El **acoso sexual** es el acto de imponer a una persona, repetidamente, conversaciones o comportamientos de naturaleza sexual que menoscaben la dignidad de esa persona debido a su carácter degradante o humillante, o que creen una situación que sea intimidatoria, hostil u ofensiva para dicha persona. Toda forma de presión fuerte, aunque no sea repetida, que tenga por objeto, con un fin real o aparente, obtener un acto de naturaleza sexual, para el beneficio del autor o para el beneficio de un tercero, se asimila al acoso sexual.

Acoso callejero

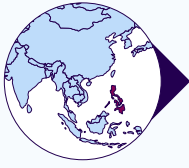


Francia: En 2018, una medida legislativa (Ley núm. 2018-703) prohibió el **acoso sexual callejero**, previendo que los abucheos y los comentarios lascivos o degradantes constituyen una contravención que podrá sancionarse con multas pagaderas en el acto de hasta 750 euros.



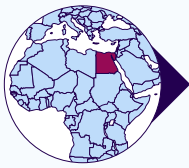
Costa Rica: En 2020 se adoptó la Ley contra el Acoso Sexual Callejero, con el objetivo de «garantizar el igual derecho, a todas las personas, de transitar o permanecer libres de acoso sexual en **espacios públicos**, en espacios privados de acceso público y en medios de transporte remunerado de personas, ya sean públicos o privados, estableciendo medidas para prevenir y sancionar esta expresión de violencia y discriminación sexual que atentan contra la dignidad y seguridad de las personas» (art. 1). El acoso sexual callejero se define como toda conducta o conductas con connotación sexual y con carácter unidireccional, sin que medie el consentimiento ni la aceptación de la persona o las personas a la que está dirigida, con potencial de causar molestia, malestar, intimidación, humillación, inseguridad, miedo y ofensa, que proviene generalmente de una persona desconocida para quien la recibe y que tiene lugar en espacios públicos o de acceso público.» (art. 1). El artículo 2 prevé asimismo que todas las instituciones públicas tienen el mandato de realizar **políticas y acciones de prevención del acoso sexual callejero**, que contribuyan a erradicar los prejuicios de género basados en la idea de superioridad de los hombres y de inferioridad de las mujeres, e impulsar acciones que incluyan a las mujeres.²²

²² En particular, el artículo 2 prevé que el Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar incorporará y promoverá acciones de prevención, intervención y atención del acoso sexual en espacios públicos y de acceso público. Además, la Ley también exige que los cuerpos policiales, sin excepción, incluyan en sus programas de prevención del delito y de seguridad ciudadana acciones específicas sobre acoso sexual callejero.

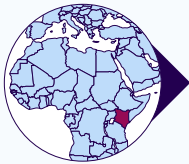


Filipinas: La Ley de Espacios Seguros, de 2018, define y tipifica como delito el **acoso sexual por razón de género en los espacios públicos**, que se definen como «las calles y callejuelas, los parques públicos, las escuelas, los edificios, los centros comerciales, los bares, los restaurantes, las terminales de transporte, los mercados públicos, los espacios utilizados como centros de evacuación, las oficinas gubernamentales, los vehículos de transporte público, así como todos los vehículos privados cubiertos por servicios de redes de transporte basados en aplicaciones y otros espacios recreativos, tales como, pero no exclusivamente, los cines, los teatros y los balnearios» (art. 3).

Transporte público

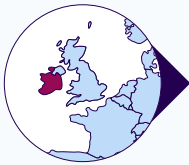


Egipto: Los Ferrocarriles Nacionales Egipcios identificaron varias **medidas para mejorar la seguridad de las mujeres**, entre ellas la mejor iluminación, cámaras de vigilancia, personal de seguridad calificado en las estaciones más concurridas, y una línea directa de atención al cliente. También organizó un curso de formación sobre las cuestiones de género orientado al personal (Social Development Direct 2020a).



Kenya: Se ha elaborado una guía para los proveedores de transporte en minibuses públicos en Nairobi. La guía incluye una Carta para el Servicio de Atención al Cliente para **mejorar la seguridad de las pasajeras**, y proporciona detalles sobre cómo presentar una queja. La Carta se muestra en los autobuses y en las estaciones de autobuses (ONU-Habitat 2019).

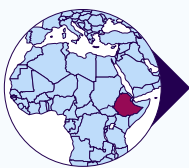
Violencia y acoso en línea



Irlanda: En 2020, se adoptó el proyecto de ley sobre el acoso, las comunicaciones nocivas y los delitos conexos, de 2017, con el fin de prohibir y tipificar como delito la publicación de **imágenes íntimas de otra persona sin su consentimiento**.



México: En 2020, se enmendó la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en la Ciudad de México, a fin de extender el concepto de violencia contra las mujeres para incluir **cualquier acto realizado a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones que amenace la integridad, dignidad, intimidad, libertad y vida privada de las mujeres** o que cause sufrimiento o daños psicológicos, físicos, económicos o sexuales, tanto en el ámbito público como privado, así como cualquier acto que cause pérdidas no materiales para ellos y/o sus familias (México, sin fecha).



Etiopía: En 2020, el poder legislativo promulgó la Proclamación para la Supresión y Prevención del Discurso de Odio y la Desinformación, que prohíbe **«todo discurso que promueva deliberadamente el odio, la discriminación o la agresión** contra una persona o un grupo discernible de identidad, por motivos de origen étnico, religión, raza, género o discapacidad» en las redes sociales a través de textos, material audio, imágenes o vídeos.

4.2.1. ¿Cómo proteger a los trabajadores de la economía informal?

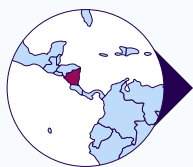
Si bien el artículo 8 prevé la **obligación general de adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**, insta asimismo a los países ratificantes a incluir medidas en relación con la **economía informal** y con los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que las personas están más expuestas a la violencia y el acoso. En particular, en relación con la economía informal, el artículo 8 prevé que los Estados ratificantes deben:

- ▶ «reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal» (art. 8, a)), y
- ▶ «adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas» (art. 8, c)).

Esta disposición se introdujo para responder al hecho de que muchos trabajadores de la economía informal, en particular quienes trabajan en los espacios públicos, como los vendedores ambulantes y los recicladores de residuos, se enfrentan a la violencia y al acoso por parte de las autoridades públicas en forma de confiscación de bienes, demanda de favores sexuales o dispersión forzosa (OIT 2019b).

▶ Recuadro 14. Ejemplos en las reformas legislativas recientes y las iniciativas de los interlocutores sociales

En los últimos años, las medidas concretas para proteger a los trabajadores de la economía informal han comprendido incluir a los trabajadores de la economía informal en el ámbito de la legislación laboral, despenalizar a los vendedores ambulantes, simplificar la legislación sobre la concesión de permisos, y garantizar su participación en los procesos pertinentes de planificación y toma de decisiones.



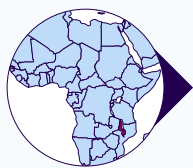
Nicaragua: La Ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres, de 2014, incluye explícitamente a **los funcionarios públicos como autores de actos de violencia contra las mujeres**. El artículo 2 define «**la violencia en el ámbito público**» como «la que por acción u omisión dolosa o imprudente, tiene lugar en la comunidad, en el ámbito laboral e institucional o cualquier otro lugar, que sea perpetrada en contra de los derechos de la mujer por cualquier persona o por el Estado, autoridades o funcionarios públicos».



Estados Unidos de América (California): En 2018, el Estado de California promulgó la Ley sobre la Venta Ambulante Segura con objeto de **legalizar y despenalizar la venta ambulante** en todo el Estado. Concretamente, el proyecto de ley establece parámetros para la regulación local de la venta ambulante, y prohíbe a las autoridades locales imponer sanciones penales a los vendedores ambulantes.



Américas: La Confederación Sindical de las Américas adoptó la Resolución núm. 9 «Trabajadores en situaciones precarias e informales» en su Tercer Congreso en 2016, que ratificó su compromiso de promover la extensión de los derechos a los **trabajadores de la economía informal**, especialmente las mujeres, los jóvenes, las personas de ascendencia africana y los trabajadores migrantes (OIT 2016d).



Malawi: El Sindicato de Trabajadores del Tabaco y Afines de Malawi ha introducido una serie de medidas para proteger a las **trabajadoras y las niñas**, incluida una política de acoso sexual, ratificada en 2015 por el Congreso de Sindicatos de Malawi y por la Comisión de Derechos Humanos de Malawi (OIT 2019f).

Además, el párrafo 11 de la Recomendación núm. 206 prevé que, al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los países deberían proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores y empleadores de la economía informal, y a sus asociaciones, para prevenir y abordar la violencia y el acoso en la economía informal. Esta disposición se basa en la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), de la OIT, que insta a adoptar un marco integrado de políticas que facilite dicha transición. Este marco debería abordar, entre otras cosas, «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» (párr. 11) (OIT 2020h; 2019f).

► Recuadro 15. Economía social y solidaria: un aliado importante para facilitar un entorno de trabajo libre de violencia y acoso

Entre otras cosas, **las cooperativas y otras formas de economía social y solidaria** permiten la formalización al transformar lo que a menudo son actividades de supervivencia marginales en un trabajo protegido legalmente, plenamente integrado en la economía general. Al brindar oportunidades para el trabajo decente y productivo, las cooperativas también han sido primordiales para mejorar las condiciones de trabajo, en particular para prevenir y combatir la violencia y el acoso en la economía informal. En 2019, la Alianza Cooperativa Internacional aprobó la Declaración sobre el Trabajo Decente y contra el Acoso, comprometiéndose formalmente a promover un entorno de trabajo decente y la tolerancia cero de cualquier forma de acoso sexual y violencia en el lugar de trabajo y de cualquier mala conducta, con inclusión de la intimidación, la opresión y la discriminación, y cualquier abuso de poder.

Las cooperativas pueden impartir formación sobre la violencia y el acoso. Por ejemplo, en el Brasil, las cooperativas han ayudado a los recicladores de residuos a mejorar sus ingresos y han facilitado las negociaciones con las autoridades públicas y los intermediarios privados, contribuyendo a la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, la protección jurídica y social, y la prevención de la violencia y el acoso (Días 2020; 2016).

4.2.2. Medidas específicas para los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo altamente expuestos

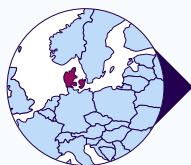
El artículo 8, b), c) del Convenio núm. 190 insta a los países ratificantes a identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y a adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas. El párrafo 9 de la Recomendación núm. 206 identifica algunos de estos sectores u ocupaciones y modalidades de trabajo: el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.²³ Al señalar lo anterior, demuestra que los instrumentos no se apoyan en un enfoque «válido para todos», sino más bien en la idea de que la prevención y la eliminación efectivas de la violencia y el acoso exigen un entendimiento profundo de cada contexto y entorno de trabajo específicos.

► Recuadro 16. Disposiciones que abordan la violencia y el acoso en sectores u ocupaciones o modalidades de trabajo seleccionados

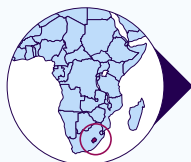


China adoptó la primera ley fundamental e integral para proteger a **los trabajadores de la salud**, que entró en vigor el 1.º de junio de 2020. La ley prohíbe a cualquier organización o persona amenazar o menoscabar la seguridad personal o la dignidad de los trabajadores de la salud (*Global Times* 2019; *Lancet* 2020).

²³ Para consultar una visión global de iniciativas recientes de los interlocutores sociales en el sector del esparcimiento, véase OIT 2020i.



Dinamarca: El artículo 29 de la Orden Ejecutiva sobre el entorno de trabajo psicosocial, de 2020, prevé que, «si el trabajador realiza un **trabajo solitario**, que pueda conllevar un riesgo especial de violencia, el trabajo debe organizarse de tal manera que se contrarreste el riesgo especial de violencia. Si el riesgo especial de violencia no puede contrarrestarse, el trabajador no debe trabajar solo».



Lesotho: La **Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de 2020**, especifica explícitamente que «**la violencia y el acoso**» son una cuestión de SST a la que toda organización o persona que participa en **la distribución y el transporte** debería prestar atención, y que debería supervisarse (Lesotho 2020).



Moldova: Los puntos 6 y 9 de la Orden del Ministerio de Educación núm. 861 que aprueba el Código de Ética Profesional para los Docentes (de fecha 7 de septiembre de 2015) prohíben todo tipo de acoso del **personal docente**, con independencia de la situación y la posición del acosador, así como el acoso sexual y las relaciones sexuales con estudiantes, también por consentimiento mutuo.



Pakistán (Provincia de Khyber Pakhtunkhwa): La provincia de Khyber Pakhtunkhwa del Pakistán adoptó la Ley sobre los Proveedores y los Centros de Servicios de Salud (Prevención de la Violencia y los Daños a la Propiedad), de 2020, que tiene por objeto: garantizar la protección y la seguridad de **los trabajadores y las instituciones de atención de salud**; prevenir la violencia contra el personal de atención de salud, los pacientes y sus acompañantes; prevenir la pérdida o daños a la propiedad y el equipo de las instalaciones de atención de salud, y asegurar la prestación ininterrumpida de servicios de atención de salud. También amplía las definiciones legales pertinentes para brindar protección a los trabajadores de la salud en diversos marcos y entornos de la atención de salud (incluidos los sectores público y privado, además de proteger a los trabajadores de la salud tanto dentro de los centros de atención de salud como sobre el terreno). La Ley prohíbe asimismo la obstrucción e interrupción de los servicios de salud y la entrada de armas no autorizadas dentro de los centros de atención de salud, y detalla las responsabilidades de los trabajadores de la salud y de los centros de atención de salud de proteger los derechos de los pacientes y de sus acompañantes (CICR 2021).



En 2017, el **Paraguay** adoptó la *Guía de Seguridad y Salud en el Trabajo para las Trabajadoras domésticas*. La Guía proporciona a los empleadores y los trabajadores información sobre sus respectivos derechos y obligaciones en el ámbito de la SST, con inclusión de la violencia, el acoso y los riesgos psicosociales, y promueve mecanismos existentes para estos casos (OIT 2017b).



Puerto Rico (Estados Unidos de América): El artículo 5 de la Ley núm. 90 de 2020 establece lo siguiente: «Cuando la situación de acoso laboral se suscite entre **empleados de diversos patronos**, como pueden ser empleados de agencias de empleos temporeros, empresas de seguridad, empresas de mantenimiento u otros contratistas, quienes interactúan en un centro de trabajo común, todos los patronos involucrados tendrán la obligación de investigar la alegación de acoso laboral, independientemente de si son o no, patrono directo del empleado querellante».



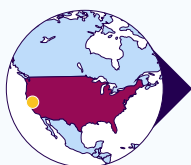
Qatar: Con la asistencia de la OIT, se ha elaborado una Guía como un recurso para promover la contratación equitativa y las normas de empleo en el **sector hotelero**. La Guía tiene por objeto ayudar a las empresas hoteleras en Qatar a afrontar los retos que plantean los derechos laborales, aplicando políticas adecuadas y ejerciendo la diligencia debida y continua en materia de derechos humanos y laborales (OIT 2020j).



Ucrania: La Ley de 2018 sobre las enmiendas a algunos actos legislativos relativos a **la lucha contra la intimidación (el acoso) contra los docentes y estudiantes** define la intimidación como «actos de los participantes en el proceso educativo que conllevan violencia psicológica, física, económica o sexual, incluida la utilización de comunicaciones electrónicas [...], como consecuencia de los cuales puede que se haya dañado la salud mental o física de la víctima».



Estados Unidos de América: un número creciente de Estados y ciudades de los Estados Unidos han promulgado leyes que exigen a los **hoteles** proporcionar botones de llamada de emergencia a los trabajadores dedicados al servicio de habitaciones. Los botones son dispositivos con GPS que alertan a los guardias de seguridad sobre la ubicación de un trabajador si éste se siente inseguro en una habitación. Algunas ciudades también exigen a los hoteles que elaboren políticas sobre el acoso sexual, que impartan formación obligatoria y que proporcionen a los trabajadores una lista de servicios locales centrados en la prevención del acoso sexual y las agresiones sexuales.²⁴



Estados Unidos de América (California): En 2016, California adoptó la Ley SB-1299 sobre los planes de prevención de la violencia en el lugar de trabajo: **hospitales**. Esta Ley identifica los componentes pertinentes de cualquier plan de prevención de la violencia, en particular: la documentación y la notificación, la evaluación de factores de riesgo en las plantas físicas, la utilización de sistemas de alarma y de vigilancia, los modelos adecuados de dotación del personal y la formación. También indica específicamente que todos los trabajadores de la salud que prestan cuidados directos a los pacientes recibir formación, al menos anualmente. Además, todos los incidentes violentos deben documentarse, notificarse e investigarse, además de tener que informar sobre los mismos.

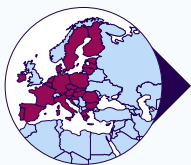


Viet Nam: El Código del Trabajo de 2019 prohíbe explícitamente a los empleadores de los **trabajadores domésticos** maltratar, acosar sexualmente y someter a trabajo forzoso al trabajador doméstico, o utilizar la violencia contra él (art. 165).

De conformidad con el artículo 12 del Convenio núm. 190, que establece que las disposiciones del Convenio pueden aplicarse a través de «convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional», en los últimos tiempos las organizaciones de empleadores y de trabajadores han emprendido varias iniciativas y medidas para garantizar la protección efectiva y adaptada contra la violencia y el acoso en determinados sectores (véase el recuadro 17).

²⁴ Por ejemplo, en el Estado de Illinois, el artículo 5 de la Ley de Seguridad de los Trabajadores de Hoteles y Casinos prevé que cada hotel y casino deberá proporcionar a los trabajadores asignados a trabajar solos en una habitación de huéspedes, un baño o un casino un dispositivo portátil de contacto de emergencia o un botón de llamada de emergencia que pueda utilizarse para pedir ayuda si un trabajador cree razonablemente que está teniendo lugar un delito, un incidente de acoso sexual o de agresión, u otra situación de emergencia (Baratt 2019). Las ciudades incluyen Nueva York, Chicago, Seattle y Santa Mónica (Campbell 2019).

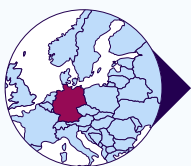
► **Recuadro 17. Iniciativas de los interlocutores sociales y empresariales en determinados sectores**



Europa: En diciembre de 2018, la Delegación de los Sindicatos de las Administraciones Nacionales y Europeas y los Empleadores de la Administración Pública Europea firmaron y adoptaron **Directrices multisectoriales para luchar contra la violencia y el acoso por parte de terceros relacionados con el trabajo**. El objetivo de estas Directrices es garantizar que cada lugar de trabajo tenga una política orientada a la obtención de resultados que aborde la cuestión de la violencia por parte de terceros. El documento establece las medidas prácticas que pueden adoptar los empleadores, los trabajadores y sus representantes/sindicatos con miras a reducir, prevenir y mitigar dicho fenómeno (TUNED y EUPAE 2018).



Finlandia: En 2019, el Departamento de Justicia publicó una guía —**Journalists and Hate Rhetoric** («Los periodistas y la retórica del odio»)— como parte de una campaña contra la retórica de odio, también por las entidades gubernamentales y no gubernamentales. Desde 2019, las empresas de comunicación de Finlandia han aunado esfuerzos y han establecido un «fondo de apoyo a los periodistas» para luchar contra el acoso. Además, el Sindicato de Periodistas de Finlandia ha publicado una guía destinada a los periodistas activos que proporciona asesoramiento sobre cómo proceder si son el objetivo de una campaña de odio (Biblioteca del Congreso 2019).



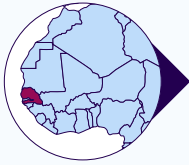
Alemania: Deutsche Bahn AG, una **empresa ferroviaria alemana**, adoptó en 2016 un acuerdo de empresa «para promover la igualdad de trato y la protección contra el acoso (sexual) y la discriminación», que incluye formación para los supervisores y los trabajadores, así como líneas directas de atención a las víctimas, y ha impartido formación sobre la autodefensa contra los actos de violencia física y sexual perpetrados por los clientes (CES 2017).



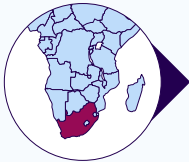
Italia: El convenio colectivo nacional para los **trabajadores domésticos**, vigente desde el 1.º de octubre de 2020, incluye una declaración común que reconoce que la violencia y el acoso en el lugar de trabajo doméstico constituyen un abuso y una violación de los derechos humanos. Las partes sociales en el acuerdo también se han comprometido a promover iniciativas para luchar contra cualquier comportamiento incompatible con la dignidad humana (Fidaldo et al. 2020, art. 28). Además, en 2015, los sindicatos FENEAL-UIL, FILCA-CISL y FILLEA-CGIL elaboraron y acordaron un «código de conducta contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo» que ahora forma parte del acuerdo colectivo nacional del **sector maderero** (Federlegno Arredo et al. 2015).



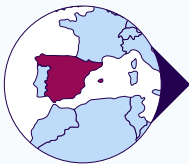
Jordania: A través de Better Work Jordania, una iniciativa conjunta de la OIT y de la Corporación Financiera Internacional, en 2019 se firmó un convenio colectivo de tres años entre los trabajadores y empleadores de la **industria de la confección** de Jordania. El acuerdo introdujo una cláusula sobre la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo y entre los trabajadores. Esta cláusula fue la primera de este tipo en los convenios colectivos en Jordania. Al crear un mecanismo interno de solución de reclamaciones para todos los trabajadores, el acuerdo prohíbe asimismo las pruebas de embarazo previas al empleo. En 2019 se creó un convenio colectivo aparte para los trabajadores del sector de la enseñanza privada, que abordó dos formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo: el acoso sexual y la discriminación salarial (Sindicato general de trabajadores de los sectores textil y de confección de prendas de vestir 2019).



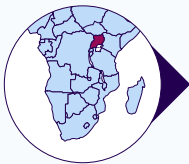
Senegal: La Asociación de Músicos (AMS) y la Asociación de Juristas Senegaleses (AJS) crearon una alianza con el fin de apoyar unidades en diferentes partes del Senegal utilizando la red de juristas de la AJS. A los **músicos** senegaleses se les brinda apoyo psicológico y asistencia jurídica para abordar las cuestiones del acoso sexual y de la violencia de género. Además, a través de esta colaboración, se ha impartido formación a los asistentes jurídicos entre los miembros de la AMS, con miras a fortalecer la capacidad del sindicato para ayudar a sus afiliados (OIT 2020f).



Sudáfrica: El Gremio Sudafricano de Actores y Actrices que Trabajan en la Industria del Cine y la Televisión ha introducido un repertorio de recomendaciones prácticas que establece principios y políticas para la eliminación del acoso sexual en la **industria del cine y la televisión** (OIT 2020i).



España: A raíz del aumento de los ataques en línea a los **periodistas**, ciertos diarios en España han elaborado protocolos específicos a fin de prever procedimientos para la presentación de quejas de los periodistas, la evaluación de las quejas de acoso en línea por el equipo de redes sociales del diario, la consideración de la retirada de comentarios de las plataformas de las redes sociales, y la remisión a un servicio de asesoramiento jurídico y a recursos humanos con el fin de emprender acciones legales (Biblioteca del Congreso 2019).



Uganda: La **Asociación de Propietarios de Hoteles de Uganda** está promoviendo un programa encaminado a fortalecer la respuesta de la industria hotelera al VIH y el sida en Uganda, y a proteger a los trabajadores del sector hotelero contra el acoso sexual, a través de la facilitación de formación a los directores y supervisores de los hoteles sobre cuestiones que abarcan la violencia, el acoso sexual, y la seguridad y salud en el trabajo (Social Development Direct 2020b).



5

**El papel de los empleadores
en la prevención
de la violencia y el acoso
y la protección contra ellos**

► 5.1. Obligación de los empleadores de prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 instan a los países ratificantes a «adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo» (Convenio núm. 190, art. 9).

► Artículo 9

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

- a. adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b. tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- c. identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- d. proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

En la mayoría de los países, la legislación exige a los empleadores que respeten el derecho de los trabajadores a la igualdad y la no discriminación, y que protejan la seguridad y salud de los trabajadores en el lugar de trabajo. Además, los trabajadores suelen estar obligados por ley a cumplir las normas de seguridad y salud. En algunos de estos países, la seguridad y salud en el trabajo incluyen implícita o explícitamente riesgos y peligros que podrían conducir a la violencia y el acoso. En algunos países, la violencia y el acoso por razón de género y/o otras formas de acoso por motivo de discriminación son en sí mismos objeto de medidas preventivas específicas. Cada vez más, el deber de prevenir diversas formas de violencia y acoso y de proteger contra ellas está reconocido como una obligación independiente.

5.1.1. El alcance de la responsabilidad de los empleadores

Las obligaciones previstas en el artículo 9 deberían interpretarse a la luz del concepto de violencia y acoso definido en el artículo 1, el alcance de la protección de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 y en relación con todos los casos previstos en el artículo 3. Sin embargo, la responsabilidad de los empleadores se califica en dos aspectos: en primer lugar, las medidas previstas deben ser «**apropiadas**» y acordes al «**grado de control**» de los empleadores y, en segundo lugar, deberían adoptarse «**en la medida en que sea razonable y factible**». ²⁵

²⁵ Cabe señalar que éste es un concepto común en la legislación sobre la SST, y que figura en el Convenio núm. 155, cuyo artículo 4,2) indica lo siguiente: «Esta política [sobre la seguridad en el trabajo, la salud en el trabajo y el entorno de trabajo] tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo» (OIT 1979).

Aunque estos dos calificativos no se definen en el Convenio núm. 190 ni en la Recomendación núm. 206, está claro que los empleadores no pueden ser responsables de situaciones, circunstancias o personas más allá de su grado de control. Se prevé un grado de **flexibilidad**. En otras palabras, las medidas adoptadas deberían ser acordes a los medios disponibles y razonables en un contexto dado. Por lo tanto, corresponde a cada país que ratifica el Convenio núm. 190:

- i. identificar los criterios que se utilizarán para especificar el «grado de control» que tienen los empleadores, y
- ii. evaluar las medidas que deben adoptarse y los medios a través de los cuales se aplicarán estas medidas a fin de prevenir la violencia y el acoso.

► Recuadro 18. La violencia y el acoso y las responsabilidades de los empleadores



Albania: El artículo 32, 1) del Código del Trabajo (Ley núm. 136/2015) prevé que los empleadores tienen la obligación de respetar y proteger la relación de trabajo **adoptando todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad, y la salud física y mental de los trabajadores; de prevenir y eliminar el acoso moral y sexual a través de sanciones pertinentes, y de prevenir cualquier comportamiento que socavaría la dignidad del trabajador.**

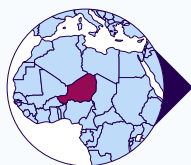


China: Desde 2020, el Código Civil enmendado establece nuevas obligaciones, en particular para los empleadores, en relación con el acoso sexual. El artículo 1010 prevé lo siguiente:

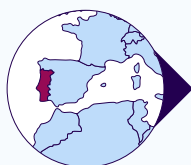
Toda persona que haya sido acosada sexualmente en contra de su voluntad por otra persona a través de palabras verbales, lenguaje escrito, imágenes, actos físicos, o actos similares, tiene el derecho de solicitar al actor que asuma responsabilidad civil de conformidad con la ley. Los órganos estatales, las empresas, las escuelas y otras organizaciones deberán tomar **precauciones razonables**, aceptar y escuchar quejas, e investigar y gestionar los casos, y **adoptar otras medidas similares a fin de prevenir y eliminar actos de acoso sexual** cometidos por otra persona aprovechándose de su posición y poder o de una relación superior-subordinado, y situaciones similares.



Francia: Desde el 1.º de enero de 2019, las empresas que emplean a al menos 250 trabajadores deben designar a una persona (conocida como «**responsable de las cuestiones de acoso**») para que oriente, informe y apoye a los trabajadores en la lucha contra el acoso sexual y el comportamiento sexista.²⁶



Níger: El artículo 122 del Decreto núm. 2017-682/PRN/MET/PS que regula el Código del Trabajo prevé: «El empleador debe adoptar **todas las medidas necesarias para prevenir actos de acoso sexual**».



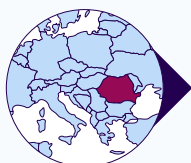
Portugal: El Código del Trabajo, en su versión enmendada por la Ley núm. 73/2017, de 16 de agosto de 2017, fortalece el marco legislativo para la prevención del acoso, entre otras cosas, introduciendo una **obligación para las empresas con más de siete trabajadores de adoptar un código de conducta sobre el acoso en el lugar de trabajo** (art. 127, 1), k), y de iniciar procedimientos disciplinarios contra un trabajador cuando se plantee una situación de presunto acoso en el trabajo (art. 129, 1), l)). En 2018, se publicó una *Guía para la elaboración del código de buena conducta para la prevención del acoso en el lugar de trabajo y la lucha contra él* (Coelho et al. 2018).

²⁶ En su guía práctica, el Gobierno francés propuso el siguiente papel para el responsable de las cuestiones de acoso: i) adoptar medidas de sensibilización y medidas de formación para los trabajadores y los supervisores; dirigir a los trabajadores a las autoridades competentes (Inspector del Trabajo, Doctor del Trabajo, Defensor de los Derechos); iii) establecer procedimientos internos con el fin de alentar la notificación y la respuesta a una situación de acoso sexual o a actitudes sexistas, y iv) llevar a cabo investigaciones internas tras la notificación de una situación de acoso sexual o de una actitud sexista (Francia 2019).



Puerto Rico (Estados Unidos de América): El artículo 5 de la Ley núm. 90, de 2020, indica lo siguiente:

Todo patrono que incurra, fomente o permita el acoso laboral, será civilmente responsable frente a las personas afectadas. Será responsabilidad de todo **patrono tomar las medidas necesarias para eliminar o reducir al mínimo la ocurrencia del acoso laboral en el lugar de trabajo**. Por lo que, todo patrono adoptará e implementará las políticas internas necesarias a los fines de prevenir, desalentar y evitar el acoso laboral en sus centros de trabajo, así como también investigará todas las alegaciones sobre el particular e impondrá las sanciones correspondientes en aquellos casos en que procedan.



Rumania: El artículo 2 de la Ley núm. 202/2002 de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres (en su versión enmendada en 2015 y 2018) prevé que las instituciones y autoridades públicas centrales y locales, civiles y militares, con más de 50 trabajadores, así como las empresas con más de 50 trabajadores, deberían identificar a un **trabajador a quien asignar tareas en el ámbito de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, incluida la prevención del acoso en el lugar de trabajo y la lucha contra él**.



Arabia Saudita: El artículo 5, 1) de la Ley contra el Acoso, de 2018, prevé que:

Las autoridades competentes en el sector gubernamental y en el sector privado deberán adoptar las medidas necesarias para **prevenir y combatir el acoso en sus propios entornos de trabajo**, a condición de que incluyan lo siguiente:

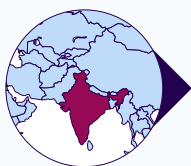
- a. un **mecanismo interno de presentación de quejas** en el sector;
- b. los **procedimientos** necesarios para **determinar la veracidad y gravedad** de las quejas de tal manera que se respete su confidencialidad, y
- c. la difusión y comunicación de dichas medidas a las personas a las que van dirigidas.

El mismo artículo también prevé que: «Las autoridades competentes en el sector gubernamental y en el sector privado deberán exigir responsabilidades —en términos disciplinarios— a cualquiera de las personas a quienes van dirigidas las medidas en caso de que violen cualquiera de las disposiciones de esta Ley, de conformidad con los procedimientos establecidos».

Iniciativas de los interlocutores sociales y empresariales



Ecuador: La Cámara de Industrias y Producción (CIP) ha adoptado varias medidas para luchar contra la violencia de género. En particular, en octubre de 2020, emprendió una **campaña** integral sobre la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres en el trabajo, en la escuela y en la sociedad («Más unidas, más protegidas»). Muchas empresas miembros de la CIP también han adoptado códigos de conducta/ética que prohíben cualquier tipo de violencia o acoso contra las mujeres en el trabajo (*Portal Diverso* 2020).



India: La empresa de autobuses Bengaluru Metropolitan Transport Corporation creó un Comité de Seguridad de las Mujeres integrado por miembros de la asociación de viajeros, organizaciones de la sociedad civil y la policía. A raíz de una **encuesta** entre los usuarios de autobuses, la empresa instaló **cámaras de televisión de circuito cerrado en los autobuses** y las estaciones de autobuses. También organizó **cursos de formación para la sensibilización sobre las cuestiones de género dirigidos a los conductores y revisores de sexo masculino, y se centró en la contratación y formación de mujeres conductoras y revisoras** con miras a luchar en particular contra la violencia y el acoso por razón de género (Social Development Direct 2020a).



Japón: Establecida a principios de los años 50 por sindicatos y cooperativas de consumidores para que sus miembros pudieran acceder a la financiación en una época en que los trabajadores estaban excluidos del sector financiero, Rokin (Labour) Banks es una red de 13 **instituciones financieras cooperativas dirigidas por sindicatos** que despliegan su actividad en todo el Japón. Cuentan con más de 51 000 organizaciones miembros que representan a 11 millones de personas, en su mayoría trabajadores, incluidos trabajadores de ingresos bajos (Kurimoto, Koseki, y Breda 2019). Rokin Banks elaboró y adoptó recientemente las «Directrices de Rokin sobre el acoso». Las Directrices brindan protección contra todas las formas de acoso, en particular por terceros. El alcance personal y material de las Directrices reflejan lo dispuesto en los artículos 2 y 3 del Convenio núm. 190. Brindan una amplia protección al establecer mecanismos internos de notificación y presentación de quejas, proporcionando remedios eficaces y protección contra las represalias, estableciendo un servicio de consultas para las víctimas, y creando mecanismos de remisión a organismos especializados externos y sindicatos a fin de asegurar que todas las formas de notificación de acoso se reciban a nivel central y que sea fácil para los trabajadores acceder a dichos servicios (Rokin Banks 2021).



Federación de Rusia: En enero de 2021, la **plataforma de entrega de alimentos** Yandex incluyó nuevas condiciones en su política. Según las nuevas reglas, la plataforma Yandex puede **bloquear o restringir el acceso de los usuarios a las funciones de los servicios por agresión o por actitud grosera hacia los repartidores**. La empresa prevé **ofrecer asesoramiento jurídico a los repartidores** que se enfrenten a tales comportamientos en el futuro (Khachatryan 2021).



Sudáfrica: La empresa agrícola Country Bird ha introducido una serie de medidas para mejorar la seguridad física y reducir los riesgos de violencia y acoso por razón de género durante el trabajo y después del mismo. Tras una serie de incidentes, Country Bird ha proporcionado **servicios de minibús a los trabajadores después de su turno de noche y ha aumentado el número de cámaras de televisión de circuito cerrado en torno a la planta de procesamiento de alimentos** (Social Development Direct 2020c).

► 5.2. Adoptar y aplicar una política en el lugar de trabajo sobre la violencia y el acoso

Entre las medidas específicas que los países ratificantes deberían exigir a los empleadores que establezcan es «adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso» (art. 9). Esto representa una estrategia fundamental en la promoción de **una cultura y un entorno de trabajo libres de violencia y acoso**. Sobre la base de las prácticas existentes —y de los elementos previstos en el párrafo 7 de la Recomendación núm. 206— estas políticas podrían, por ejemplo, incluir el compromiso y la responsabilidad del empleador de mantener un entorno seguro (párr. 7, a) y c); definiciones de violencia y acoso, y ejemplos pertinentes de conductas, prácticas y comportamientos prohibidos basados en el contexto, el sector y la ocupación específicos.

Es aconsejable que estas políticas establezcan **programas de prevención de la violencia y el acoso** si procede, con objetivos medibles (Recomendación núm. 206, párr. 7, *b*). También es aconsejable informar a los trabajadores sobre sus derechos y responsabilidades, que incluyen las **acciones disciplinarias** que puedan derivarse de las violaciones de dichas prohibiciones (Recomendación núm. 206, párr. 7, *c*).

Estas políticas deberían incluir alentar a los trabajadores a notificar comportamientos y comunicaciones que podrían conducir a la violencia y el acoso, proporcionando **información sobre los procedimientos de presentación de quejas y de investigación** y el compromiso del empleador de lidiar con cualquier incidente de una manera oportuna y efectiva (Recomendación núm. 206, párr. 7, *d* -*e*). A este respecto, sería importante que los empleadores se comprometieran a **proteger el derecho de las personas a la privacidad y confidencialidad, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos**, así como su **derecho a no ser objeto de victimización o represalias** (Recomendación núm. 206, párr. 7, *f* -*g*). Estas políticas deberían comunicarse regularmente a los trabajadores (en formatos accesibles, según proceda) y aplicarse sistemáticamente.

► Recuadro 19. Disposiciones jurídicas que exigen políticas en el lugar de trabajo relativas a la violencia y el acoso

En los últimos años, muchos países han adoptado disposiciones que exigen a los empleadores adoptar políticas en el lugar de trabajo relativas a la violencia y el acoso, ya sea como una política independiente dedicada específicamente a la cuestión de la violencia y el acoso, o como parte de sus obligaciones dimanantes de su deber de proporcionar un lugar de trabajo seguro en el marco de las normas de SST, o de su deber de garantizar un lugar de trabajo libre de discriminación.

Canadá: Desde el 1.º de enero de 2021, los empleadores que trabajan en una industria o lugar de trabajo regulados a nivel federal deberían elaborar una **política de prevención de la violencia y del acoso en el lugar de trabajo** junto con el comité de política, el comité del lugar de trabajo o el representante de seguridad y salud, dependiendo del tamaño del empleador. Por lo general, una política debería:

- incluir el compromiso del empleador de prevenir y proteger a los trabajadores contra la violencia y el acoso;
- describir los papeles que desempeñan las partes en el lugar de trabajo en relación con el acoso y la violencia en el lugar de trabajo;
- describir los factores de riesgo que contribuyen a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo;
- enumerar las actividades de formación que el empleador proporcionará sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo;
- incluir procesos de resolución que los trabajadores deberían seguir si son testigos de violencia o acoso en el lugar de trabajo o los experimentan;
- incluir el motivo por el que debe llevarse a cabo la revisión y actualización de la evaluación en el lugar de trabajo;
- incluir los procedimientos de emergencia que deben establecerse cuando:
 - un incidente plantea un riesgo inmediato para la seguridad y la salud de un trabajador;
 - existe una amenaza de que dicho incidente se produzca;
- describir la manera en que el empleador protegerá la privacidad de las personas involucradas en:
 - un incidente;
 - el proceso de resolución de un incidente;
- describir cualquier recurso que pueda estar disponible para las personas involucradas en un incidente;
- describir las medidas de apoyo que están a disposición de los trabajadores, y
- nombrar a la persona designada para recibir quejas relativas al incumplimiento por los empleadores del Código o del Reglamento (Canadá, sin fecha).





Francia: El artículo L1321-2 del Código del Trabajo, en su versión enmendada en 2016, introduce la obligación de los empleadores de establecer **un reglamento interno** que refleje, entre otras cosas, «las disposiciones relativas al acoso moral y sexual y al comportamiento sexista previsto por el presente código».



Kenya: La Ley de Empleo exige que todo empleador con 20 trabajadores o más deberá, previa celebración de consultas con los trabajadores o sus representantes, si los hubiere, formular una **declaración de política sobre el acoso sexual**.



Panamá: La Ley contra la Discriminación, de 2018, establece que todo empleador, toda institución pública y privada y todo establecimiento educativo son ahora responsables de formular **políticas internas a fin de prevenir, evitar, desalentar y sancionar actos discriminatorios, tales como el acoso sexual o de otro tipo, la intimidación en el lugar de trabajo, el racismo y el sexismo**.



Perú: En julio de 2019, el Perú introdujo una nueva ley que exige a los empleadores adoptar **políticas contra el acoso y procedimientos de investigación**, ofrecer formación contra el acoso, llevar a cabo evaluaciones anuales sobre el riesgo de acoso sexual y establecer un Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual o el que haga sus veces, dependiendo del tamaño del empleador (Decreto Supremo Núm. 014-2019-MIMP).

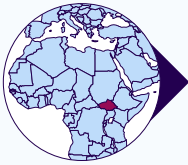
Filipinas: En virtud del artículo 17 de la Ley de Espacios Seguros, de 2018, **los empleadores u otras personas que tengan autoridad, influencia o predominancia moral en un lugar de trabajo tendrán el deber de prevenir, desalentar o sancionar la realización de actos de acoso sexual por motivo de género en el lugar de trabajo**. Con este fin, el empleador o la persona que tenga autoridad, influencia o predominancia moral deberá:



- ▶ Colocar una copia de la Ley en un lugar visible para todas las personas en el lugar de trabajo;
- ▶ Proporcionar medidas para prevenir el acoso sexual por razón de género en el lugar de trabajo, como la realización de seminarios contra el acoso sexual;
- ▶ Crear un mecanismo interno independiente o un comité sobre el decoro y la investigación, a fin de investigar y responder a las quejas de acoso sexual por razón de género, el cual (entre otras cosas):
 - Designará a una mujer como su jefa y estará integrado, al menos al 50 por ciento, por mujeres
 - Protegerá al querellante contra las represalias, y
 - Garantizará la confidencialidad en la mayor medida posible;
- ▶ Proporcionar y difundir, en consulta con todas las personas en el lugar de trabajo, un código de conducta o una política en el lugar de trabajo.

Sudán del Sur: Artículo 7, 3), 4) de la Ley del Trabajo de 2017 prevé que:

3. Todo empleador que emplee a veinte trabajadores o más, deberá, previa consulta con los representantes de los trabajadores, elaborar una **declaración de política sobre el acoso sexual**.
4. La declaración de política deberá contener, como mínimo:
 - a. la definición de acoso sexual [...] y
 - b. una declaración que indique que:
 - i. todo trabajador tiene derecho a un trabajo que esté libre de acoso sexual;
 - ii. el empleador deberá adoptar medidas para garantizar que ningún trabajador sea objeto de acoso sexual, y
 - iii. el empleador deberá adoptar las medidas disciplinarias que estime oportunas contra cualquier persona que esté bajo la dirección del empleador que someta a un trabajador a acoso sexual.



Además, la declaración de política debe incluir disposiciones relacionadas con la confidencialidad y la prohibición de represalias.²⁷

Ucrania: El Decreto núm. 56, de 2020, emitido por el Ministerio de Política Social aprobó unas Directrices para la inclusión en los convenios colectivos de disposiciones encaminadas a garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo. Las Directrices recomiendan que **los convenios colectivos contengan disposiciones sobre la lucha contra el sexismo, diversas formas de acoso, incluido el acoso sexual, la intimidación y otras formas de comportamiento agresivo en el lugar de trabajo.**²⁸



5.2.1 El deber de los trabajadores y sus representantes de colaborar

El Convenio núm. 190 recuerda el papel que deberían desempeñar los trabajadores y otras personas interesadas, refiriéndose a sus «responsabilidades» en relación con la política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso (art. 9, a) -d)). El párrafo 7 de la Recomendación núm. 206 prevé que los Estados ratificantes «deberían especificar en la legislación, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 9, a), del Convenio, y que dicha política debería «definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador» (párr. 7, c)). Tanto los empleadores como los trabajadores tienen responsabilidades en lo que respecta a la prevención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Los trabajadores y otras personas interesadas tienen el deber general de cuidar de su propia seguridad y salud, y de las de otros trabajadores que puedan verse afectados por sus acciones en el trabajo. Además, los trabajadores y sus representantes desempeñan un papel fundamental al cooperar con los empleadores en la formulación de una política en el lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso, dados sus conocimientos y su familiaridad con el funcionamiento de las instalaciones, las actividades del proceso y las amenazas potenciales, así como un papel esencial en la observancia y la aplicación efectivas de las disposiciones de la política (OIT 2020d).

²⁷ El artículo 5 de la Ley del Trabajo, de 2017, proporciona una definición de «acoso sexual», que puede incluir los siguientes actos:

a) Bromas sexuales o insensibles, sugerencias lascivas, silbidos, lenguaje soez, difamaciones, insinuaciones, miradas lascivas o gestos obscenos; b) Comentarios despectivos sobre la anatomía de una persona o solicitudes constantes de citas; c) Pedir favores sexuales, preguntar por la vida personal/sexual, sugerencias sexuales explícitas a cambio de «recompensas»; d) Contacto físico no deseado de cualquier tipo, incluidos toqueteos, roces o besos; e) Exposición de fotografías pornográficas y sexualmente sugerentes y/o de objetos sexuales; f) Comunicaciones escritas, telefónicas o electrónicas ofensivas; g) Exposición o vestimenta indecentes; h) Agresión sexual y violación, e i) Insinuaciones sexuales no deseadas; las solicitudes de favores sexuales y otra conducta verbal o física de naturaleza sexual también constituyen acoso sexual.

²⁸ Las disposiciones pueden incluir un procedimiento de presentación de quejas, el respeto del principio de confidencialidad y la protección contra las represalias, normas disciplinarias, una estrategia de formación y la sensibilización de los trabajadores acerca de estas cuestiones.

► Recuadro 20. Disposiciones relativas a las responsabilidades de los trabajadores

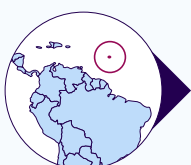
Algunos países están introduciendo disposiciones específicas que exigen a los trabajadores abstenerse de cometer actos de violencia y acoso en el lugar de trabajo.



Djibouti: Tras las enmiendas introducidas en 2018, los artículos 4 bis y ter del Código del Trabajo prevén que **todo trabajador que haya participado en un acto de hostigamiento o de acoso sexual incurrirá en responsabilidad disciplinaria.**



Ecuador: El artículo 46, j) del Código del Trabajo, en su versión enmendada en 2017, prevé que **le está prohibido al trabajador el cometimiento de actos de acoso laboral** hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa.



Granada: La Política Nacional de SST de 2019 indica, entre otras cosas, las siguientes responsabilidades para los trabajadores: «**Cooperar** con el empleador en el cumplimiento de la Ley de SST y de los reglamentos o políticas en la materia. **Tomar precauciones razonables** y no poner en peligro de manera imprudente la salud y la seguridad propia o las de los demás. [...] **Notificar** al responsable de la seguridad y salud electo **los problemas de seguridad y salud**, incluidos los factores psicosociales y el estrés laboral, los accidentes, los incidentes o los conatos de accidente» (Granada 2019, 14).



México: De conformidad con el artículo 47 del Código Federal del Trabajo, **el empleador podrá rescindir la relación de trabajo en los casos en que un trabajador haya cometido un acto de violencia**, o haya insultado o maltratado a compañeros de trabajo, el empleador o su familia, al personal directivo o a los clientes y proveedores.

Filipinas: El artículo 18 de la Ley de Espacios Seguros, de 2018 prevé:

Los trabajadores y los compañeros de trabajo tendrán la obligación de:

- a. **Abstenerse de cometer actos de acoso sexual por motivo de género;**
- b. Desalentar la conducta de acoso sexual por motivo de género en el lugar de trabajo;
- c. Prestar apoyo emocional y social a los homólogos o los compañeros de trabajo que son víctimas de acoso sexual por motivo de género, y
- d. **Notificar** los actos de acoso sexual por motivo de género de que sean testigos en el lugar de trabajo.



Federación de Rusia: El párrafo 6 del punto 7.2 del Reglamento Interno de Trabajo, Anexo 6 del Convenio Colectivo de la Universidad RUDN para los años 2019-2022, define la expresión «grave violación de las obligaciones laborales» como el acoso sexual u otra forma de acoso hacia un estudiante o compañero, y la expresión de graves amenazas hacia ellos; los insultos y la humillación de la dignidad de un estudiante, incluidos los casos de utilización de formas de maltrato físico o psicológico de un estudiante. Esta disposición prevé el derecho del empleador a determinar que un trabajador incurrirá en responsabilidad disciplinaria e incluso a despedir al autor de los abusos por graves violaciones repetidas si éste es considerado «**trabajador pedagógico**» (Universidad de RUDN 2019).

► 5.3. Reforzar la seguridad y salud en el trabajo para combatir la violencia y el acoso

El artículo 9, b) -c) del Convenio núm. 190 reconoce que **la violencia y el acoso**, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, y sus riesgos asociados, no solo son una cuestión de discriminación y desigualdad, sino también un **riesgo de deterioro de la salud**.

► Artículo 9

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

- b. tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- c. identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos;

En los últimos decenios, se han elaborado una serie de **instrumentos de la OIT relativos a la SST** a fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores. Estas normas incluyen las siguientes:

- el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (núm. 155), y la Recomendación que lo complementa (núm. 164), 1981;
- el Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores;
- el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo (núm. 161), y la Recomendación que lo acompaña (núm. 171), 1985;
- la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194), y
- el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (núm. 187), y la Recomendación que lo complementa (núm. 197), 2006.

Aunque estos instrumentos no abordan específicamente la violencia y el acoso, dicho comportamiento siempre se ha considerado un riesgo evidente para la salud (OIT 2020d). En la actualidad, el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 establecen claramente que la violencia y el acoso —con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género— deberían abordarse a través de la gestión de la SST. El artículo 12 del Convenio núm. 190 especifica que «[ampliar] o [adaptar las] medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario» es uno de los métodos para aplicar las disposiciones del Convenio.²⁹

En una serie de países, la legislación relativa a la SST ya aborda **la obligación de los empleadores de evaluar los diversos riesgos para la seguridad y la salud** asociados con su lugar de trabajo, con miras a identificarlos, reducirlos y, cuando sea posible, prevenirlos.

²⁹ Esto reviste particular importancia para los trabajadores de la economía informal. Si bien las normas de SST contribuyen a proteger a los trabajadores contra los riesgos para la SST en la economía formal, los trabajadores ocupados en la economía informal —que en algunos países puede representar la mayoría de los trabajadores— a menudo no están cubiertos por las normas relativas a las condiciones de trabajo o la SST debido a que las empresas en las que trabajan puede que no estén reguladas o registradas, y puede que los sistemas de inspección del trabajo no lleguen a ellas. Por consiguiente, los millones de trabajadores que están ocupados en la economía informal pueden enfrentarse a una creciente vulnerabilidad a la violencia y el acoso, y tener dificultades para buscar ayuda o tratamiento tras un incidente, especialmente en ausencia de protección social. Por consiguiente, es necesario seguir promoviendo y fortaleciendo la SST en los lugares de trabajo informales a través de programas de formación, de sensibilización y específicos. Véase OIT 2018e.

Aunque la dirección es responsable de controlar los riesgos, los trabajadores tienen un papel primordial que desempeñar al ayudar a identificar y evaluar los riesgos en el lugar de trabajo. **Muchos factores contribuyen a la violencia y el acoso en el trabajo**, incluidos los riesgos psicosociales y el estrés laboral (OIT 2020h). Al ser éste el caso, el párrafo 8 de la Recomendación núm. 206 recomienda lo siguiente:

En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo [...] se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:

- a. se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda;
- b. impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y
- c. se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.³⁰

Los riesgos psicosociales pueden definirse como aquellos aspectos del diseño, la organización y la gestión del trabajo, junto con sus contextos sociales y ambientales, que tienen el potencial de causar daños. Los riesgos psicosociales que causan estrés laboral también pueden aumentar el riesgo de violencia y acoso en el trabajo. Aunque la violencia y el acoso pueden ser causados por una serie de factores individuales, sociales y organizativos, los estudios muestran que, por ejemplo, la intimidación probablemente prevalezca en condiciones de trabajo estresantes en las que los trabajadores están expuestos a altos niveles de conflicto interpersonal y a estilos de liderazgo nocivos (Johan Hauge, Skogstad, y Einarsen 2007). Otros estudios también han mostrado un círculo vicioso de riesgos psicosociales que conducen al acoso, que desembocan nuevamente en riesgos psicosociales (OIT 2020d). Los riesgos psicosociales varían entre los sectores, los lugares de trabajo, los grupos de trabajadores y las ocupaciones. Pueden incluir **violencia y acoso por terceros**, así como **violencia doméstica**, cuando sea pertinente. Algunos de los riesgos psicosociales esenciales e interrelacionados que podrían conducir a la violencia y el acoso, o que son en sí mismos y de por sí expresiones de acoso, pueden incluir:

- ▶ el contenido y el control del trabajo;
- ▶ la carga de trabajo y el ritmo de trabajo;
- ▶ el horario de trabajo;
- ▶ el entorno de trabajo físico;
- ▶ la cultura y la función organizacionales;
- ▶ el estilo de liderazgo;
- ▶ las relaciones interpersonales en el trabajo, y
- ▶ la «normalización» de la violencia y el acoso (OIT 2020d).

Además, **la discriminación, las diferencias culturales y lingüísticas, y otras vulnerabilidades** suelen interactuar y estar relacionadas con los riesgos psicosociales, impactando así en la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Por estos motivos, el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 instan a llevar a cabo una evaluación y una gestión de los riesgos en el lugar de trabajo para tener en cuenta todos los factores que pueden aumentar la probabilidad de violencia y acoso.

Tras identificar todos los riesgos y evaluar los riesgos asociados, el siguiente paso es **adoptar medidas adecuadas para prevenir o controlar tales riesgos, con el fin de reducir al mínimo sus efectos y de prevenir incidentes similares en el futuro**.

³⁰ En 2016, la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo también identificó una serie de factores que aumentaban el riesgo de violencia y acoso, tales como: *a)* trabajar en contacto con el público; *b)* trabajar con personas en situación difícil; *c)* trabajar con objetos de valor; *d)* 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; *e)* trabajar en entornos con recursos limitados (el equipamiento insuficiente de las instalaciones o la falta de personal pueden redundar en largas esperas y frustración); *f)* trabajar con horarios de difícil conciliación con la vida social (por ejemplo, trabajo vespertino o nocturno); *g)* trabajar solo o en un aislamiento relativo o en lugares apartados; *h)* trabajar en espacios íntimos y en hogares privados; *i)* tener poder para denegar la prestación de servicios, lo que aumenta el riesgo de violencia y acoso por parte de quienes demandan dichos servicios; *j)* trabajar en zonas de conflicto, en particular prestando servicios públicos y de emergencia, y *k)* elevadas tasas de desempleo (OIT 2016b, párr. 9).

La identificación de los riesgos y la evaluación de los riesgos de violencia y acoso también pueden ser una manera de responder a las preocupaciones que pueden ser específicas de las personas con discapacidades y de otras personas o grupos en situaciones de vulnerabilidad. Los ejemplos de medidas encaminadas a prevenir y controlar los riesgos pueden variar y depender de la naturaleza del lugar de trabajo y de la fuerza de trabajo, así como del sector específico en el que los empleadores realizan su actividad. Estas medidas podrían incluir:

- ▶ el establecimiento o la actualización de controles de acceso a las instalaciones;
- ▶ la instalación de cámaras de seguridad;
- ▶ la revisión de las descripciones de los puestos de trabajo para garantizar que las obligaciones y responsabilidades para la seguridad y protección en el lugar de trabajo se definan claramente, y
- ▶ el establecimiento de protocolos de respuesta en caso de violencia y acoso en el lugar de trabajo.

▶ Recuadro 21. La violencia y el acoso como una cuestión de seguridad y salud que debe incluirse en las normas de SST

En los últimos tiempos, un número creciente de países han incluido una referencia específica a la violencia y el acoso y sus riesgos psicosociales asociados en la gestión de la SST, en particular en el ámbito de aplicación de la legislación sobre la indemnización de los trabajadores.

Australia: En 2021, una Guía publicada por Safe Work Australia describe el **acoso sexual como un riesgo en el lugar de trabajo**, conocido por causar riesgos psicológicos y físicos para la seguridad y la salud (Australia 2021a). Por lo tanto, se exige a los empleadores que:



- ▶ revisen el comportamiento en el lugar de trabajo y las políticas de seguridad y salud en el trabajo, así como las prácticas actuales en el lugar de trabajo, a fin de asegurar que se identifiquen y afronten de manera adecuada los riesgos de acoso sexual en el lugar de trabajo, y que las obligaciones pertinentes de debida diligencia/de los agentes responsables se extiendan al acoso sexual en el lugar de trabajo;
- ▶ velen por que todos los trabajadores conozcan y comprendan estas políticas y sus derechos y obligaciones con respecto al acoso sexual en el lugar de trabajo;
- ▶ dada la prevalencia del trabajo a distancia, garanticen que todos «los lugares de trabajo» estén incluidos en estas revisiones, y
- ▶ garanticen que los procesos internos de notificación reflejen información exacta y oportuna sobre los incidentes.



Bélgica: En 2014, la definición de **violencia y acoso en el lugar de trabajo** contenida en las normas de SST se ha modificado para **incluir los riesgos psicosociales**, incluidos el estrés, el agotamiento y los conflictos interpersonales (Real Decreto sobre la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, 2014).

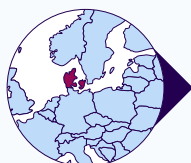
Canadá: El artículo 8 (Identificación de los factores de riesgo) del Reglamento para la Prevención de la Violencia y el Acoso en el Lugar de Trabajo, de 2020, prevé que:



Todo empleador y el socio correspondiente deben **identificar** conjuntamente **los factores de riesgo, internos y externos al lugar de trabajo**, que contribuyen a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta:

- a. la cultura, las condiciones, las actividades y la estructura organizacional del lugar de trabajo;
- b. las circunstancias externas al lugar de trabajo, como la violencia familiar, que podrían dar lugar al acoso y la violencia en el lugar de trabajo;
- c. cualquier informe, registro o datos que esté relacionado con el acoso y la violencia en el lugar de trabajo;
- d. el diseño físico del lugar de trabajo, y
- e. las medidas establecidas para proteger la seguridad y salud psicológica en el lugar de trabajo.

Dinamarca: El Decreto Ejecutivo de 2020 sobre **el entorno de trabajo psicosocial** incluye específicamente «**el comportamiento ofensivo, en particular la intimidación y el acoso sexual**» (arts. 22-24), que se define como «una situación en la que una o varias personas exponen manifiestamente o en reiteradas ocasiones a una o más personas de la empresa a la intimidación, el acoso sexual u otro comportamiento degradante en el lugar de trabajo. El comportamiento debe ser percibido como degradante por la persona que es objeto de este comportamiento». El Decreto incluye asimismo la **violencia relacionada con el trabajo**, que se define como «la situación en la que las personas que no son trabajadores o empleadores de la empresa, incluidos los ciudadanos y los clientes, utilizan la violencia contra los trabajadores o los empleadores» (art. 25). En ambos casos, las normas prevén que «en todas las fases, el trabajo debe planificarse, organizarse y ejecutarse de una manera responsable teniendo en cuenta la seguridad y la salud tanto a corto como a largo plazo» (arts. 22, 26 y 31). Prevén asimismo que, en el caso de la **violencia relacionada con el trabajo fuera del horario de trabajo**, «el empleador debe garantizar que se proporcione a los trabajadores orientación adecuada sobre cómo hacer frente a los episodios violentos relacionados con el trabajo fuera del horario de trabajo y en el periodo previo» (art. 32, 1)). Además, «para su utilización durante la orientación, el empleador debe garantizar que se establezcan directrices para la gestión adecuada de episodios violentos relacionados con el trabajo fuera del horario de trabajo y en el periodo previo» (art. 32, 2)). Por último, el artículo 34 prevé asimismo que «El empleador debe garantizar que se ofrezca asistencia a cualquier trabajador que haya sido objeto de violencia relacionada con el trabajo incluso fuera del horario de trabajo para que notifique el incidente a la policía».



Granada: La Política Nacional de SST de 2019 prevé que: «Todos los trabajadores deben estar cubiertos por esta política, independientemente de que trabajen a tiempo completo, parcial o de otra manera, incluidos los pasantes, las personas con discapacidad, los reclusos y los subcontratistas. **Las acciones derivadas de esta política se aplicarán en todos los lugares de trabajo, ya sea en el sector público, privado o informal**, y serán equitativas, inclusivas y sin discriminación. **Otras personas que están en el lugar de trabajo también deberían beneficiarse de la protección que brinda esta política**» (Granada 2019, 10).





México: La Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 (NOM-035) tiene por objeto **identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo que puedan causar trastornos de ansiedad, trastornos de estrés graves o trastornos de adaptación**, derivados de la naturaleza del trabajo que realizan los trabajadores, entre otras cosas. Entre los factores de riesgo figuran «las relaciones familiares, el liderazgo negativo y las relaciones de trabajo negativas, y la violencia en el lugar de trabajo». También se exige a las empresas con 16 trabajadores o más que:

- identifiquen y analicen los factores de riesgo;
- lleven a cabo una evaluación psicológica y un examen médico de un trabajador que presente síntomas de cualquier alteración para su salud, y
- creen un programa a fin de prevenir y controlar los factores de riesgo, que puede incluir una política de prevención escrita que promueva la sensibilización y el apoyo social, y un mecanismo de presentación de quejas para los trabajadores.



En julio de 2019, **el Perú** introdujo una legislación que exige a los empleadores que adopten políticas de lucha contra el hostigamiento sexual y procedimientos de investigación del hostigamiento sexual, que proporcionen capacitación en materia de hostigamiento sexual y que lleven a cabo **evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual**.³¹



Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: En 2020, la Comisión de Igualdad y Derechos Humanos publicó algunas orientaciones éticas sobre el acoso sexual y el acoso en el trabajo. Las orientaciones instan a los empleadores a reflexionar sobre los ámbitos en los que existen **desequilibrios de poder** en su organización, y a considerar las medidas que podrían adoptar para corregir la situación. Además, recomiendan llevar a cabo **una evaluación del riesgo de acoso sexual** utilizando los marcos existentes de gestión de los riesgos utilizados tradicionalmente en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo. Las evaluaciones deberían identificar los riesgos, tales como los desequilibrios de poder, la inseguridad del empleo, el trabajo aislado, la presencia del alcohol, las obligaciones de cara al cliente, eventos particulares que aumentan las tensiones a nivel local o nacional, la falta de diversidad en la fuerza de trabajo, la asignación de comisiones de servicio a los trabajadores, y las medidas de control para reducir al mínimo dichos riesgos (Reino Unido 2020).

► 5.4. Proporcionar información y formación accesibles

Otra medida que los Estados ratificantes deberían exigir a los empleadores que adoptaran es proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades respectivos (Convenio núm. 190, art. 9, *d*). Proporcionar información y formación puede contribuir a un lugar de trabajo que conduzca a la reducción del riesgo de violencia y acoso. También ayuda a asegurar que, cuando se produzcan incidentes de violencia y acoso, los trabajadores sepan cómo notificarlos y a qué recursos acceder.

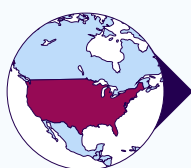
³¹ Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP: Las nuevas normas exigen asimismo a los empleadores que adopten políticas de lucha contra el hostigamiento sexual y procedimientos de investigación del hostigamiento sexual, que proporcionen capacitación en materia de hostigamiento sexual y que lleven a cabo evaluaciones anuales para identificar posibles situaciones de hostigamiento sexual.

La elaboración de enfoques y metodologías de formación eficaces como una manera de prevenir la violencia y el acoso es esencial. La práctica reciente se centra en mejorar las habilidades para la toma de conciencia y la gestión de conflictos, o en cuestionar las normas sociales nocivas que tienen un impacto en el mundo del trabajo. Las metodologías encaminadas a promover el civismo, la igualdad y el respeto en el lugar de trabajo, la intervención de los testigos, la identificación de los prejuicios inconscientes, el aumento de la inteligencia emocional y la promoción de competencias de comunicación y supervisión más eficaces, han demostrado ser prácticas prometedoras (McCann 2018).³²

► Recuadro 22. Disposiciones e iniciativas recientes sobre la formación encaminada a prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo



Italia: De conformidad con el párrafo 3-bis del Código de Igualdad de Oportunidades, en su versión enmendada en 2018, los empleadores tienen la obligación, en virtud del artículo 2087 del Código Civil, de asegurar unas condiciones de trabajo que garanticen la integridad física y emocional y la dignidad de los trabajadores, y también de **acordar con los sindicatos iniciativas de información y formación encaminadas a prevenir el acoso sexual en el trabajo.**



Estados Unidos de América: Un número creciente de Estados y ciudades han promulgado estatutos que exigen impartir **formación en materia de acoso sexual**, y otras leyes federales y estatales, reglamentos y decisiones judiciales han establecido claramente que los empleadores deberían proporcionar formación a todos los trabajadores, en todos los Estados, para luchar contra el acoso. California también exige a los empleadores que impartan **formación** tanto en español como en inglés **para combatir el acoso.** La ciudad de Nueva York adoptó la Ley núm. 96 para Acabar con el Acoso Sexual, de 2018, que exige a todos los empleadores con 15 trabajadores o más que impartan anualmente formación a todos los trabajadores, pasantes, contratistas independientes y trabajadores autónomos, a fin de evitar el acoso sexual. El Gobierno de la ciudad ha creado un sitio web que proporciona la formación necesaria gratuitamente (Ciudad de Nueva York, sin fecha).

► Recuadro 23. Formación encaminada a prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo en la industria textil a nivel mundial: experiencias del Programa «Better Work» de la OIT y la CFI

Desde 2012, el programa «Better Work» de la OIT y la CFI ha prestado asistencia técnica y desarrollo de la capacidad para mejorar las condiciones de trabajo en la industria textil, en particular al luchar contra el acoso sexual y promover la igualdad y la no discriminación.¹ Las pruebas y la experiencia de Better Work muestran que el acoso sexual puede reducirse:

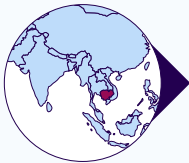
- estableciendo una política de prevención del acoso sexual, mecanismos internos de reclamación y procedimientos de remisión a las autoridades nacionales pertinentes;
- alineando los incentivos salariales de los supervisores y los trabajadores, por ejemplo, al evitar la imposición de altas cuotas de producción a los trabajadores y, en su lugar, pagar un salario a los supervisores;

¹ Para más información, véase el sitio web de Better Work en: <https://betterwork.org/>. Fuente: Brown, Dehejia, y Robertson 2018; Babbit, Brown, y Antolin 2020; Brown y Lin 2014; Truskinovsky, Rubin, y Brown 2014.

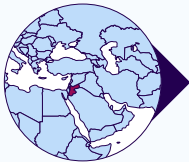
³² Por ejemplo, los programas encaminados a cambiar las normas de la comunidad y a empoderar a los testigos para que pongan fin a las agresiones y el acoso han dado resultados positivos. La formación para la intervención de los testigos, por ejemplo, se ha vinculado con los cambios de comportamiento y de actitud, así como con la reducción de los índices de agresión en los campus universitarios y en el Ejército estadounidense (Hayes, Kaylor, y Oltman 2020; Danna et al. 2020; Mishra y Davison 2020).

- fortaleciendo la capacidad del personal directivo, los supervisores directos y los trabajadores para prevenir el acoso sexual y responder a las notificaciones de acoso sexual a través de una formación que tenga en cuenta las consideraciones culturales;
- mejorando las competencias de comunicación y supervisión a través de la formación, y
- luchando contra la tolerancia organizacional del acoso sexual a través de la sensibilización en toda la fábrica.

Este enfoque ha demostrado ser eficaz:



Camboya: Como consecuencia de los servicios de «Better Work» de la OIT y la CIF, los trabajadores indicaron que, entre 2015 y 2018, su exposición al acoso sexual se había reducido en al menos una categoría de respuesta en una escala de cuatro puntos.



Jordania: Como consecuencia de la labor de sensibilización y la formación especializada de «Better Work» de la OIT y la CIF, en los seis últimos años la probabilidad de que los trabajadores se vean afectados por el acoso sexual en la fábrica se ha reducido 18 puntos porcentuales.



6

**La obligación de garantizar
vías de recurso y reparación
eficaces**

El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 establecen principios y orientaciones para que los Estados implanten mecanismos y procedimientos sólidos y eficaces de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo (Convenio núm. 190, arts. 4, 2) y 10, y Recomendación núm. 206, párrs. 14-22).

La violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, a menudo no se notifican. Los motivos de que no se notifiquen incluyen, por ejemplo, la falta de información y de sensibilización acerca de lo que constituye violencia y acoso; el temor a las represalias, incluida la terminación de la relación de trabajo, y la falta de confianza en que el sistema realmente proporcione una reparación satisfactoria al querellante.

Además, los estudios muestran que las víctimas que notifican casos a menudo tienen una carrera, una salud mental y una salud física peores que las que se no quejan formalmente. Algunos estudios muestran asimismo que las investigaciones son con frecuencia inadecuadas, que rara vez se sanciona a los autores, y que los querellantes, en particular las mujeres y las personas pertenecientes a grupos vulnerables, muchas veces deben dejar sus empleos e interrumpir sus carreras (Dobbin y Kalev 2020).

► 6.1. Facilitar la notificación y mejorar el control de la aplicación

El artículo 10 del Convenio núm. 190 incluye una serie de medidas basadas en la práctica existente a nivel nacional que cada país podría adoptar o fortalecer según las circunstancias nacionales. Con objeto de facilitar y alentar proactivamente la notificación de los incidentes de violencia y acoso, además de responder efectivamente a dichas quejas, el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 establecen principios que deberían garantizarse con independencia del procedimiento concreto establecido a nivel nacional o del lugar de trabajo, tal como se explica a continuación.

6.1.1. Garantizar el fácil acceso, la seguridad, la equidad y la eficacia

Los mecanismos de presentación de quejas pueden ser internos (en una empresa) o externos (a través del Ministerio de Trabajo o de otros ministerios pertinentes, sistemas judiciales, mecanismos sectoriales o colectivos, cortes o tribunales especializados, sistemas de inspección del trabajo, organismos de solución de conflictos, órganos de derechos humanos o de defensa de la igualdad, u otros órganos cuasi judiciales).

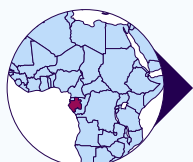
Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 indican que todos estos canales deberían ser fácilmente accesibles, seguros, equitativos y eficaces.³³

Los mecanismos internos de presentación de quejas suelen estar previstos por la legislación laboral, incluidas las reglas de SST, y por los convenios colectivos, y pueden exigir que la queja sea presentada por el supervisor, o en el caso en que el supervisor sea el presunto autor, por otra persona.

³³ Tal como sostuvo un Grupo de Expertos que contribuyó a la elaboración de la Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130), de la OIT: «Los procedimientos de quejas equitativos y efectivos [...] que dispongan una tramitación ordenada de las quejas constituyen una válvula de seguridad que contribuye a evitar que se produzcan graves conflictos. Además, tales procedimientos pueden ayudar a establecer un clima de confianza mutua entre la dirección y los trabajadores, factor tan necesario para las relaciones obreropatronales» (OIT 1964, párr. 39). Aunque hasta la fecha ningún instrumento de la OIT proporciona principios rectores amplios e integrales para los sistemas efectivos de resolución de conflictos laborales, se han difundido algunas orientaciones y principios relativos a los conflictos laborales individuales a través de varios instrumentos, en particular la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92), y la Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130), de la OIT. En tiempos más recientes, el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), prevé que los pueblos interesados «deberán tener protección contra la violación de sus derechos, y poder iniciar procedimientos legales, sea personalmente o bien por conducto de sus organismos representativos, para asegurar el respeto efectivo de tales derechos (art. 12). El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), exige «adoptar medidas [...] a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general» (art. 16). Asegurar el «acceso efectivo a la justicia» también es una de las políticas recomendadas por la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). En general, y con fines de un análisis comparativo sobre este tema, véase Ebisui, Cooney y Fenwick 2016; OIT 2018f.

► **Recuadro 24. Garantizar el acceso a la justicia a nivel del lugar de trabajo**

En los últimos tiempos, se han adoptado medidas en varios países a fin de incluir determinados procedimientos en caso de violencia y acoso, en particular estableciendo comités internos específicos o previendo la notificación anónima.



Gabón: El artículo 6 de la Ley sobre la Lucha contra el Acoso en el Lugar de Trabajo, de 2016, dispone que: «El trabajador, el funcionario o la persona en formación que se considere víctima de acoso moral o sexual podrá **informar, con carácter confidencial, a los representantes del personal, el empleador, los servicios de inspección general o los servicios de inspección del trabajo**». El artículo 8 especifica asimismo que: «**Los representantes del personal y los delegados sindicales en una empresa, así como las organizaciones sindicales en el sector público, tienen el derecho a ser informantes**».



México: En marzo de 2020, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social elaboró un **Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo**. (México 2020). Este modelo de protocolo define los **procedimientos o mecanismos para brindar asistencia a las presuntas víctimas de violencia en el lugar de trabajo, identificar a las autoridades competentes que pueden prestar apoyo en lo que respecta a estas cuestiones**, y promover una cultura organizacional de igualdad de género y un entorno de trabajo que ayude a eliminar la violencia en el lugar de trabajo. El modelo de protocolo incluye medidas de protección y de modificación de la conducta a fin de evitar la revictimización y de ayudar a reducir las incidencias de violencia. Prevé asimismo la creación de un «**Comité de Atención y Seguimiento**», que es un comité interno conformado por representantes de la empresa y de los trabajadores encargados de atender y dar seguimiento para la aplicación del protocolo.



Panamá: Según la Ley contra la Discriminación, de 2018, todo empleador, toda institución pública y privada, y todo establecimiento educativo, debe establecer **procedimientos internos para que las personas presenten quejas de acoso y para la resolución de dichas quejas**. De conformidad con la Ley, estos procedimientos deben ser **adecuados y eficaces** para permitir la **rápida resolución de las quejas**, garantizando al mismo tiempo la **confidencialidad y brindando la protección adecuada al demandante y a los testigos**.



Perú: En julio de 2019, el Perú introdujo una legislación que exige a los empleadores establecer un **Comité de intervención ante el Hostigamiento Sexual o el que haga sus veces**, dependiendo del tamaño del empleador.³⁴ Los lugares de trabajo con 20 trabajadores o más deben garantizar la existencia de un Comité de intervención ante el Hostigamiento Sexual. En los lugares de trabajo con menos de 20 trabajadores, el Comité de intervención ante el Hostigamiento Sexual lo asume un Delegado/a contra el Hostigamiento Sexual. Si en un incidente de hostigamiento sexual interviene una empresa de intermediación o tercerización, la denuncia debe formularse ante la empresa principal o usuaria, que debe llevar a cabo el proceso de investigación a través de su Comité de intervención ante el Hostigamiento Sexual. El procedimiento de investigación puede ser iniciado por un parte involucrada, a solicitud de la víctima o de un tercero, o *ex officio*.

³⁴ Decreto Supremo Num. 014-2019-MIMP.



Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: Según las orientaciones técnicas publicadas por la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad en 2020, los empleadores deberían considerar establecer sistemas de notificación que permitan las notificaciones **anónimas**. Al ser anónimos, dichos sistemas podrían: permitir la presentación de quejas que, de lo contrario, no se notificarían; alentar a los querellantes a presentar una queja, y permitir algún tipo de medida, aunque no sea posible una investigación completa. Además, las Orientaciones también recomiendan a los empleadores cerciorarse de que existen **trabajadores calificados que puedan apoyar a un querellante durante todo el proceso de presentación de una queja**. Éstos podrían ser miembros del equipo de recursos humanos o pueden ser designados «guardianes» (Reino Unido 2020).

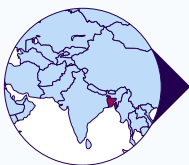


Arabia Saudita: Según la Ley contra el Acoso, de 2018, **todas las organizaciones en los sectores público y privado tienen la obligación de tomar medidas para prevenir el acoso**. Se exige a los empleadores que establezcan un **mecanismo interno de presentación de quejas** y un procedimiento que aborde las cuestiones de manera confidencial, adoptando medidas correctivas por cualquier incumplimiento de la ley, y que no impidan o sustituyan el derecho de una víctima a presentar una queja por separado a las autoridades competentes.

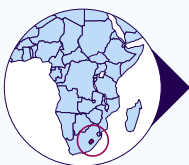
Iniciativas de los interlocutores sociales y empresariales



Argentina: La **Asociación Bancaria** adoptó un Protocolo contra la violencia en el lugar de trabajo, la violencia de género y la violencia en el trabajo por razón de género para el Banco de la Nación Argentina. El Protocolo establece un procedimiento interno para gestionar tales casos, incluidos casos de violencia de género contra la población LGBTIQ+. Incluye una referencia específica al ciberacoso y también prevé diez días de licencia para las víctimas de violencia doméstica (Banco Nación 2020).



Bangladesh: El **Acuerdo sobre Incendios y Seguridad en Edificios en Bangladesh** es un acuerdo jurídicamente vinculante entre marcas mundiales, comerciantes minoristas y sindicatos a fin de mejorar la seguridad en la industria textil y de la confección. El Acuerdo proporciona a los trabajadores un **mecanismo independiente de presentación de reclamaciones a través del cual los trabajadores pueden expresar preocupaciones a título confidencial sobre varias cuestiones, en particular la violencia en el lugar de trabajo, y gozar de protección contra las represalias**.



Lesotho: Se ha creado un **mecanismo independiente de presentación de reclamaciones** a fin de luchar contra el acoso sexual en las **fábricas textiles en Lesotho**. El órgano de supervisión tiene el poder de investigar las quejas y de obligar a las fábricas a sancionar o despedir a los autores de tales actos (Abimourched et al. 2019).



Singapur: Los mandantes tripartitos se han reunido para elaborar la guía titulada *Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment* (Asesoramiento tripartito sobre la gestión del acoso en el lugar de trabajo), que sirve de guía práctica para que los empleadores y los trabajadores prevengan y gestionen mejor el acoso en el lugar de trabajo. La guía pone de relieve la importancia de una **gestión proactiva y se centra en medidas de prevención para garantizar un lugar de trabajo seguro y propicio**. También propone medidas esenciales y medidas correctivas que pueden adoptar los empleadores y las personas afectadas al enfrentarse al acoso cuando éste ocurra (Singapur 2015).

La conciliación, la mediación y el arbitraje también pueden estar disponibles o exigirse cuando una queja se presenta a nivel interno (a través de procedimientos de solución de conflictos o de presentación de reclamaciones en el marco de convenios colectivos) o externo (a través de la conciliación en los tribunales, la conciliación extrajudicial mediante procedimientos autónomos, o por sistemas de administración pública). La práctica ha mostrado que diferentes enfoques que se centran más en generar un diálogo atento y reactivo en el que se escuchan las voces de ambas partes parecen superar la naturaleza controvertida de los modelos legalistas, aumentar la satisfacción de los querellantes y reducir las represalias (Dobbin y Kalev 2020).

► Recuadro 25. La violencia y el acoso y los acuerdos de confidencialidad

En algunas jurisdicciones, un número creciente de disposiciones tienen por objeto superar la práctica de incluir los conflictos relacionados con la violencia y el acoso —y, en particular la violencia de género y el acoso y la discriminación— en el ámbito de aplicación de los **acuerdos de confidencialidad**. Estos acuerdos de confidencialidad suelen incluir, entre otras cosas, disposiciones sobre la confidencialidad y el no menosprecio mutuos, que impiden a las partes discutir las condiciones del acuerdo, así como las circunstancias en torno al acuerdo. Tras varios escándalos de alto perfil, algunos países han adoptado medidas a fin de cerciorarse de que los acuerdos de confidencialidad no se utilicen para silenciar a las víctimas o los informantes, con independencia de su situación contractual, que aleguen cualquier conducta indebida, en particular acoso sexual u otras formas de acoso por razón de discriminación. En relación con esto, el artículo 10, c) del Convenio núm. 190 establece que los Estados ratificantes deben «velar por que estos requisitos [para proteger la privacidad y la confidencialidad] no se utilicen de manera indebida» (OIT 2019c, 20, párr. 828).

Por ejemplo, en 2020, el servicio de arbitraje Acas del **Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte** ha aconsejado a las empresas y los trabajadores que no utilicen acuerdos de confidencialidad para impedir a una persona notificar incidentes de acoso sexual o discriminación o formular denuncias en el lugar de trabajo (Acas 2020). En los **Estados Unidos de América**, se han introducido disposiciones en muchos Estados para impedir la utilización indebida de los acuerdos de confidencialidad. Por ejemplo, en Nueva Jersey, los empleadores ya no pueden hacer cumplir los acuerdos de confidencialidad relativos a quejas de discriminación, acoso y represalias contra los trabajadores actuales o anteriores de conformidad con una ley que entró en vigor en marzo de 2019 (Avallone y Meade 2019).

Estado de Nueva York adoptó normas que establecen que un trabajador ya no puede estar vinculado por ningún acuerdo firmado después del 11 de octubre de 2019 que prohíba al trabajador revelar actos de acoso o la resolución de una queja de acoso sobre la base de cualquier categoría protegida, a menos que eso sea la preferencia del trabajador.³⁵

En los últimos años, muchos países han emprendido reformas legislativas con objeto de garantizar que los mecanismos externos de presentación de quejas para los casos de violencia y acoso sean seguros y de fácil acceso y permitan tramitar las quejas de una manera oportuna, especialmente en los casos que conllevan un comportamiento por motivo de discriminación.

³⁵ Si es la preferencia del trabajador, entonces debe seguirse un proceso de tres pasos: 1. El término «confidencialidad» debe constar en un acuerdo en un inglés claro y, si procede, en la lengua principal del trabajador; 2. Se debe conceder al trabajador al menos 21 días para considerar el término «confidencialidad», y siete días después de la firma para revocar el consentimiento, y 3. Tras vencer el periodo de revocación, el trabajador y el empleador deben entablar un segundo acuerdo que incluya el término «confidencialidad», así como cualquier otro término que resuelva la demanda de acoso (Zweig 2020).

► **Recuadro 26. Fortalecer los mecanismos de notificación y de solución de conflictos externos al lugar de trabajo**



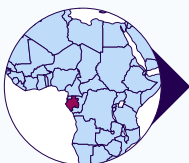
Brasil: En 2017, el Gobierno promulgó el Decreto núm. 583, que establece la Política Nacional para Prevenir y Combatir el Acoso Moral y Sexual y la Discriminación en el ámbito del mandato de la **Fiscalía del Trabajo**.



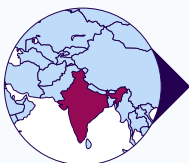
Canadá: En virtud de la **Ley de Canadá Accesible, de 2019**, las personas pueden presentar una queja sobre la accesibilidad si han experimentado daños físicos o psicológicos, daños a la propiedad o pérdidas financieras. El Consejo Federal de Empleo y Relaciones Laborales en el Sector Público tramitará las quejas relacionadas con la accesibilidad para la mayoría de los funcionarios públicos federales y empleados parlamentarios a través del proceso de tramitación de reclamaciones.



Costa Rica: El Decreto Legislativo No. 9343/2015 sobre la reforma procesal laboral y la enmienda al Código del Trabajo estableció **un procedimiento rápido para las situaciones de discriminación laboral sufridas por las poblaciones vulnerables**, incluidos los migrantes y los refugiados.



Gabón: El artículo 9 de la Ley sobre la Lucha contra el Acoso en el Lugar de Trabajo, de 2016, prevé que: «Toda **organización sindical representativa o cualquier asociación declarada legalmente** podrá, con el acuerdo escrito del trabajador, emprender cualquier acción en su nombre ante las autoridades competentes o los tribunales».



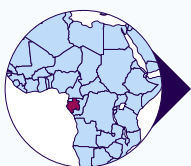
India: La **Caja Electrónica de Acoso Sexual (SHe-Box)** es una iniciativa del Gobierno de la India para proporcionar un punto de acceso único con miras a facilitar el registro de quejas relacionadas con el acoso sexual (de conformidad con la Ley sobre la Protección de las Mujeres contra el Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo [Prevención, Prohibición y Reparación], de 2013 – Ley SH). Una vez se presenta una queja, se remite directamente a la autoridad competente que tiene jurisdicción para tomar medidas. Cualquier mujer puede utilizar la SHe-Box, con independencia de su situación laboral, o de que esté trabajando en una empresa organizada o no organizada o en el sector privado o público. La sección de recursos de la SHe-Box contiene información detallada sobre la cuestión del acoso sexual de las mujeres en el lugar de trabajo. Esto incluye un Manual sobre la Ley contra el Acoso Sexual (*Handbook on the Sexual Harassment Act*) de fácil utilización y un módulo de formación para desarrollar la capacidad de los funcionarios gubernamentales (la India, sin fecha).

En relación con la violencia y el acoso por razón de género, el Convenio núm. 190 prevé que los **mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos deberían tener en cuenta las «consideraciones de género»** (art. 10, e)). Esto incluye, por ejemplo, concebir mecanismos judiciales y no judiciales y garantizar que éstos respondan a los obstáculos a los que se enfrentan las víctimas de la violencia y el acoso por razón de género al buscar vías de reparación eficaces y reducir los efectos nocivos de dichos comportamientos prohibidos. La Recomendación núm. 206 ofrece más orientación al recomendar que los tribunales cuenten con el personal especializado necesario y con asesoramiento jurídico (párr. 16, a)-c)); que se preste asistencia para los denunciantes y las víctimas, y que se proporcionen guías y otros medios de información (párr.16, c)-d)), y que haya una inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales (párr. 16, e)).

► **Recuadro 27. Mecanismos de notificación y de solución de conflictos que tengan en cuenta las consideraciones de género: algunos ejemplos**



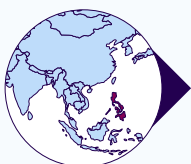
Djibouti: Tras una enmienda en 2018, el artículo 4-*quater* del Código del Trabajo prevé que, en caso de cualquier conflicto relacionado con el **acoso**, incluido el acoso sexual, la **carga de la prueba** se invierte. En particular, cuando el trabajador presenta pruebas que indican la existencia de acoso, «incumbe al acusado probar que estos actos no constituyen dicho acoso y que su decisión está justificada por elementos objetivos no relacionados con cualquier acoso. El juez se forjará su propia opinión tras ordenar, si es necesario, todas las medidas de investigación que estime convenientes».



Gabón: El artículo 7 de la Ley sobre la Lucha contra el Acoso en el Lugar de Trabajo, de 2016, prevé que: «La **carga de la prueba** de los hechos que constituyen acoso moral o sexual recae en la víctima. Incumbe entonces al acusado mostrar que estas acciones no constituyen acoso».



Macedonia del Norte: El artículo 33 de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, de 2006, en su versión enmendada en 2015, prevé que: «1) La persona que considere que el derecho a la igualdad de trato se ha violado por motivo de género puede entablar una demanda ante un tribunal competente. [...] 3) El procedimiento será **urgente**». El artículo 34 indica el tribunal que tendrá competencia en la materia, señalando: «En el procedimiento para la protección del derecho a la igualdad de trato por motivo de género, el tribunal en el que esté situado el lugar permanente de residencia del demandante será localmente competente, además del tribunal de competencia local».



Filipinas: La Ley de Espacios Seguros, de 2018, exige a los empleadores que establezcan un **mecanismo interno independiente** a fin de investigar y tramitar las quejas de acoso sexual por motivo de género que representará de manera adecuada al personal directivo, a los trabajadores con funciones de supervisión, a los trabajadores en general, y al sindicato, si lo hubiere; este mecanismo **estará dirigido por una mujer y no menos de la mitad de sus miembros deberían ser mujeres** (art. 17).



Estados Unidos de América (Estado de Nueva York): Desde el 11 de octubre de 2019, la **norma para demostrar** una queja de acoso se ha relajado considerablemente, y un trabajador ya no tiene que demostrar que el acoso fue «grave o persistente» o que se trató mejor a otro homólogo o que presentó una queja a nivel interno (Zweig y Davidoff 2019).

6.1.2. Protección antes, durante y después de la notificación o de la formulación de una queja

El Convenio núm. 190 reconoce el **derecho de los trabajadores de alejarse** de una situación de trabajo si tienen motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso. Además, los trabajadores deberían poder ejercer este derecho sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas, así como el deber de informar de esta situación a la dirección (art. 10, *g*).³⁶ Esta protección la brindan normas de SST pertinentes. En particular, el artículo 13 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), prevé que: «De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud.»

Durante el proceso de notificación, investigación y solución de conflictos, el Convenio núm. 190 insta a proteger la privacidad, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda (art. 10, *c*). La confidencialidad de las quejas es esencial para proteger la privacidad tanto del querellante como del presunto autor. Sin embargo, la privacidad y la confidencialidad no deberían impedir una investigación. En relación con esto, los Estados ratificantes también deben «velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida» (art. 10, *c*).

► Recuadro 28. Garantizar la privacidad y la confidencialidad, y el derecho a alejarse de una situación perjudicial



Luxemburgo: El artículo L.245-6(2) del Código del Trabajo, en su versión enmendada en 2016, indica: «La delegación del personal, y el representante de la igualdad, si lo hubiere, están facultados para ayudar y aconsejar al trabajador que es objeto de acoso sexual. Tienen la obligación de respetar la **confidencialidad** de los hechos de los que son conscientes a este respecto, salvo de ser eximidos de ello por la persona acusada.»



Arabia Saudita: El artículo 4 de la Ley contra el Acoso, de 2018, prevé: «Toda persona que tenga acceso —debido a su trabajo— a la información sobre un caso de acoso debe respetar la **confidencialidad** de dicha información. La identidad de la víctima no puede revelarse salvo cuando lo exijan los procedimientos relativos a las pruebas, la investigación o el juicio.»



Sudán del Sur: El artículo 7 de la Ley del Trabajo de 2017, exige que las políticas en el lugar de trabajo incluyan disposiciones sobre el hecho de que «**el empleador no revelará a nadie el nombre de un demandante o las circunstancias relacionadas con la queja**, salvo cuando la revelación sea necesaria a los efectos de la investigación de la queja o de la adopción de medidas disciplinarias en relación con ella.»

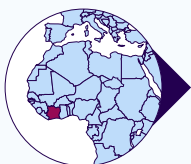


Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: La Ley de Derechos Laborales, de 1996 (Protección contra el Perjuicio en los Casos de Seguridad y Salud (enmienda) Decreto 2021 **confiere a los trabajadores, y no solo a los trabajadores asalariados, el derecho a no ser objeto de perjuicio por dejar su lugar de trabajo, o a negarse a retornar a él, en circunstancias en las que crean razonablemente que podría entrañar un peligro grave o inminente para sí mismos o para otros, o a tomar medidas para protegerse.**

³⁶ Cabe mencionar el caso particular de aquellos trabajadores, especialmente los trabajadores migrantes, que pueden tener más dificultades para alejarse de una situación nociva, ya sea porque sus visados están vinculados a sus empleadores, que podrían cancelarlos en cualquier momento, o porque perderían tanto su alojamiento como su empleo (véase OIT 2021c). Naturalmente, los trabajadores domésticos migrantes que viven con sus empleadores son los más vulnerables a este respecto. En relación con esto, el párrafo 7 de la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201), indica: «Los Miembros deberían considerar el establecimiento de mecanismos para proteger a los trabajadores domésticos del abuso, el acoso y la violencia, por ejemplo: *a*) creando mecanismos de queja accesibles con el fin de que los trabajadores domésticos puedan informar de casos de abuso, acoso y violencia; *b*) asegurando que todas las quejas de abuso, acoso y violencia se investiguen y sean objeto de acciones judiciales, según proceda; y *c*) estableciendo programas para la reubicación y la readaptación de los trabajadores domésticos víctimas de abuso, acoso y violencia, inclusive proporcionándoles alojamiento temporal y atención de salud.»

El Convenio núm. 190 también brinda protección **contra cualquier forma de victimización o de represalia contra los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes** 10, b), iv)). Proteger a los querellantes contra las represalias es una parte fundamental de la notificación segura y eficaz, de los procedimientos de presentación de quejas y de los mecanismos de solución de conflictos.

► Recuadro 29. Proteger contra la victimización y las represalias



Côte d'Ivoire: El artículo 5 del Código del Trabajo, de 2015, prevé que **ningún trabajador, persona en formación o pasante podrá ser castigado, despedido, o sufrir consecuencias indebidas en relación con cuestiones relativas al empleo, incluida la contratación y otras condiciones, por negarse a someterse a actos de acoso moral o sexual, y por haber testificado en relación con tales actos o haberlos notificado.**

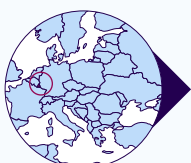


Italia: Según el párrafo 3-*bis* del Código de Igualdad de Oportunidades, en su versión enmendada en 2018, **el empleador no podrá victimizar a los trabajadores que presenten una queja para solicitar que se reconozca discriminación o acoso sexual debido a esto.** La victimización hace referencia a sanciones disciplinarias, a cambios en las descripciones de los puestos de trabajo, a despidos y a traslados con efectos laborales negativos directos o indirectos. Dicha protección no se brindará en el caso de que el demandante haya sido condenado.

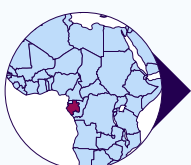


Líbano: En 2020, el Líbano promulgó la Ley para la Tipificación como Delito del Acoso Sexual y la Rehabilitación de sus Víctimas. Esta Ley brinda **protección a las víctimas contra las represalias**, en particular en lo que respecta al salario, la promoción, el traslado, la renovación del contrato o las medidas disciplinarias. La ley contiene protecciones contra los informantes y prohíbe la discriminación, el abuso o las medidas disciplinarias contra las personas que notifican un caso de acoso o testifican en relación con el mismo. Dichas represalias pueden castigarse con un máximo de seis meses de prisión y con una multa equivalente a veinte veces el salario mínimo.

Luxemburgo: El artículo L. 245-5 del Código del Trabajo, en su versión enmendada en 2016, prevé lo siguiente:



1. **El trabajador no puede ser objeto de represalias debido a sus protestas o sus negativas a someterse a un acto o comportamiento de acoso sexual** por parte de su empleador o de cualquier otro superior jerárquico, compañero de trabajo o persona externa en relación con el empleador.
2. De manera análoga, **ningún trabajador podrá ser objeto de represalias por haber testificado** en relación con los actos definidos en el artículo L. 245-2 o por haberlos notificado.
3. Toda disposición o acto contrario a los dos párrafos anteriores, y en particular toda terminación del contrato de trabajo en violación de estas disposiciones, es automáticamente nula.

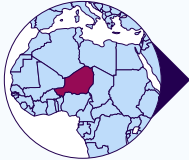


Gabón: El artículo 4 de la Ley sobre la Lucha contra el Acoso en el Lugar de Trabajo, de 2016, prevé que:

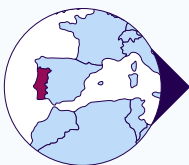
Ningún trabajador, funcionario o persona en formación o pasante será sancionado, despedido u objeto de una medida discriminatoria, ya sea directa o indirecta, en particular en relación con la remuneración, la formación, el examen del desempeño, la asignación, la calificación, la promoción profesional, el traslado o la renovación del contrato **por haber sufrido actos repetidos de acoso moral o sexual, o haberse negado a someterse a ellos, o por haber testificado o declarado en contra de tales actos.**



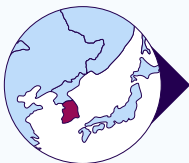
Japón: La nueva Ley sobre la Prevención del Acoso de Poder incluye una disposición que **prohíbe a los empleadores despedir a los trabajadores** que notifiquen casos de acoso, **o tratar a dichos trabajadores desfavorablemente** de cualquier otra manera por notificar tales casos (Biblioteca del Congreso 2020).



Níger: El artículo 122 del Decreto núm. 2017-682/PRN/MET/PS que regula el Código del Trabajo (10 de agosto de 2017) establece lo siguiente: «**No se castigará ni someterá a discriminación a ningún trabajador por haber sido testigo de actos de acoso sexual o por notificarlos**».



Portugal: El Código del Trabajo, en su versión enmendada en 2017, **fortalece las protecciones contra la victimización y el despido de las víctimas y testigos de prácticas de acoso**. En particular, el artículo 29, 6) impide la aplicación de sanciones disciplinarias contra los querellantes o las víctimas y testigos, a menos que haya una falta deliberada por su parte, teniendo en cuenta las circunstancias mencionadas en los procedimientos impulsados por el acoso sexual o el hostigamiento, hasta su juicio final con *res judicata*, con independencia del derecho a procedimientos contradictorios.



República de Corea: La Ley de 2018 sobre la intimidación en el lugar de trabajo comprende **sanciones para los empleadores que toman represalias** contra cualquier trabajador por notificar casos de intimidación y acoso.



Sudán del Sur: El artículo 7 de la Ley del Trabajo de 2017, prevé que la política en el lugar de trabajo incluye **protección contra las represalias** y, en particular, «que un trabajador que presente una queja de acoso sexual de buena fe no será sancionado, degradado, despedido o perjudicado de otra manera en dicha relación de trabajo con el empleador como consecuencia».

6.1.3. Servicios de apoyo

Entre las posibles medidas para facilitar mecanismos y procedimientos efectivos de notificación y solución de conflictos, el Convenio núm. 190 menciona «**medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas**» 10, b), v)). Los servicios de apoyo deberían tener en cuenta las consideraciones de género, en particular en el caso de la violencia y el acoso por razón de género (art. 10, e)). En relación con esto, la Recomendación núm. 206 prevé que:

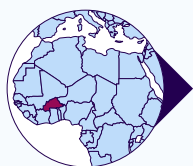
El apoyo, los servicios y las vías de recurso y reparación para las víctimas de violencia y acoso por razón de género que se mencionan en el artículo 10, e), del Convenio, deberían comprender medidas tales como:

- a. apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo;
- b. servicios accesibles, según proceda, de asesoramiento e información;
- c. un servicio de atención telefónica disponible las 24 horas;
- d. servicios de emergencia;
- e. la atención y tratamiento médicos y apoyo psicológico;
- f. centros de crisis, incluidos los centros de acogida, y
- g. unidades especializadas de la policía o de agentes con formación específica para ayudar a las víctimas (párr. 17).

► Recuadro 30. Ejemplos de leyes y reglamentos que brindan protección y apoyo a las víctimas



Argentina: El programa «Acompañar» **presta apoyo a las personas que corren el riesgo de estar expuestas a la violencia de género.** Tiene por objeto promover la autonomía económica de las mujeres y de las personas LGBTQI+ al proporcionar apoyo económico y contribuir a fortalecer la red de servicios de apoyo para estas personas a fin de cubrir los gastos básicos al organizar y desarrollar un proyecto de vida autónomo y libre (Argentina, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2020).



Burkina Faso: La Ley sobre la Prevención, Sanción y Reparación de la Violencia contra las Mujeres y las Niñas y el Cuidado de las Víctimas, de 2015, prevé que «ante los tribunales competentes, la víctima, si no dispone de medios para obtener un abogado, **debe ser asistida por un abogado nombrado por un tribunal.** También pueden ser representada por una persona de su elección o una asociación de defensa de los derechos humanos aprobada, en caso de emergencia o en caso de extrema vulnerabilidad constatada médicamente» (art. 21).



Italia: En enero de 2021, el Tribunal Constitucional determinó que todas las víctimas de violencia y acoso por motivo de género tienen derecho a **ayuda y asistencia jurídica gratuita** (*Giurisprudenza Penale* 2021).



Macedonia del Norte: La Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, de 2006, en su versión enmendada en 2015, prevé que «la persona que presenta la queja deberá quedar **exenta del pago de la tarifa administrativa o de otro gasto**» (art. 22, 6).



Perú: El Ministerio de Trabajo (a través del Decreto Supremo núm. 014-2019-TR) creó el programa «*Trabaja sin acoso*», cuyo objetivo es intervenir de una manera oportuna y adecuada para la protección de las víctimas de acoso sexual en el trabajo. El servicio comprende **orientación a las víctimas, incluida asistencia jurídica**, así como asesoramiento jurídico durante los procedimientos internos de investigación y castigo del acoso sexual y en los procesos judiciales encaminados a proteger y reparar los derechos laborales afectados. El programa también presta **asistencia psicológica** a las víctimas.

6.1.4. Vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces

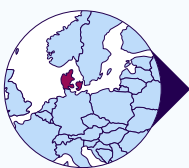
El artículo 10 del Convenio núm. 190 exige a los Estados ratificantes que garanticen vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces. A este respecto, la Recomendación núm. 206 indica que las vías de reparación podrían incluir:

- a. el derecho a dimitir y percibir una indemnización;
- b. la readmisión del trabajador;
- c. una indemnización apropiada por los daños resultantes;
- d. la imposición de órdenes de aplicación inmediata para velar por que se ponga fin a determinados comportamientos o se exija la modificación de las políticas o las prácticas, y
- e. el pago de los honorarios de asistencia letrada y costas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales (párr. 14).

Al exigir vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces, el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 instan a que se realicen efectivamente los derechos legales y se ofrezca reparación que, cuando sea posible y adecuado, podría proporcionar restitución y alivio a las personas cuyos derechos se han vulnerado, y podría tener un efecto disuasorio en los autores potenciales. Estas vías de recurso y reparación eficaces dependen de diversos factores, incluida la gravedad del comportamiento y las vías legales elegidas por el demandante en cada ordenamiento jurídico. La referencia explícita a «readmisión del trabajador», así como a «órdenes de aplicación [...] por que se ponga fin a determinados comportamientos o se exija la modificación de las políticas o prácticas» pone de relieve que, en caso de violencia y acoso, las indemnizaciones pecuniarias pueden ser inadecuadas para reparar el daño.³⁷

En el contexto de las vías de recurso y reparación eficaces previstas en el Convenio núm. 190 y en la Recomendación núm. 206, también se reconoce la importancia de **las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales** para las víctimas de violencia y acoso en el trabajo. En particular, la Recomendación núm. 206 prevé que «las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían poder percibir una indemnización en caso de daños o enfermedades de naturaleza psicosocial, física, o de cualquier otro tipo, que resulten en una incapacidad para trabajar» (párr. 15). Las lesiones físicas y algunos trastornos mentales son lesiones susceptibles de indemnización en el marco del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y de los regímenes de indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluso si la lesión o la enfermedad surgen a raíz del empleo o durante el mismo. Dichos regímenes aseguran el acceso a la atención médica necesaria, así como el asesoramiento, la rehabilitación y la readmisión de los trabajadores afectados. Estos regímenes también proporcionan prestaciones monetarias a las víctimas y sus familias (en caso de muerte), lo cual les impide caer en la pobreza y la exclusión social como consecuencia de la pérdida de ingresos, y de la pérdida de capacidad para obtener ingresos y apoyo a los ingresos, según el caso (Chappell y Di Martino 2006; Lippel 2016; OIT 2018g).

► Recuadro 31. Vías de recurso y reparación en caso de violencia y acoso en el trabajo: ejemplos recientes

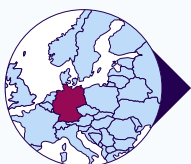


Dinamarca: El acoso sexual y la violencia en el trabajo se incluyen en el **seguro de accidentes del trabajo** y se indemnizan en el marco del mismo, y están bajo la vigilancia del Servicio de Inspección del Trabajo, que forma parte de la Autoridad Danesa del Entorno del Trabajo (Eurofound 2015).

³⁷ La CEACR ha subrayado regularmente la importancia de vías de recurso y reparación adecuadas, incluida la necesidad de conceder el reintegro según proceda; véase OIT, 2012; 1996. Por ejemplo, la CEACR considera que «el reintegro en el cargo suele ser la reparación más adecuada en el contexto de la protección contra la victimización, en el caso de despidos ocasionados por la presentación de una queja» (OIT 2017a, párr. 328).



Canadá: La violencia y el acoso en el trabajo están plenamente integrados en los regímenes de indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de una serie de provincias y territorios (tales como Quebec, Saskatchewan y Ontario), y dan lugar a una serie de prestaciones **proporcionadas en caso de accidente del trabajo o de enfermedad profesional**.³⁸



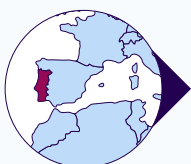
Alemania, en 2017, adoptó la Ley sobre el Control de la Aplicación en las Redes (NetzDG), que impone a los proveedores de los servidores la obligación de **suprimir mensajes acosadores** publicados por terceros en sus plataformas tras su notificación. Los proveedores deben cumplir esta obligación en el plazo de 24 horas tras recibir la queja de un usuario si el contenido es «claramente ilegal»; de lo contrario, tienen siete días para cumplirla. El incumplimiento se traduce en multas. El requisito se aplica únicamente a las redes que tienen dos millones o más de usuarios registrados en Alemania.

El Perú, en 2019, promulgó la Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar en los espacios públicos y privados. El artículo 11 prevé que:

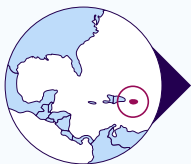


Cuando la víctima es un trabajador, se deberían garantizar los siguientes derechos:

- a. a la **protección contra el despido** por causas relacionadas con dichos actos de violencia;
- b. al **cambio de lugar de trabajo** sin que ello menoscabe sus condiciones de trabajo;
- c. a cinco días de **ausencia justificada**, y
- d. a la **suspensión de la relación laboral**, y a la reincorporación ulterior a la misma posición o a una posición similar.



Portugal: El Código del Trabajo, en su versión enmendada en 2017, prevé que el empleador es responsable de toda **indemnización por los daños derivados de las enfermedades profesionales dimanantes de la práctica de acoso sexual o hostigamiento** (art. 283, 8)). El artículo 283, 9) prevé: «La responsabilidad del pago de una indemnización por los daños derivados de las enfermedades profesionales previstas en el artículo anterior es la **seguridad social**, según los términos legalmente establecidos, que se subroga en los derechos del trabajador, en proporción a los pagos realizados, más el interés por madurez tardía».



Puerto Rico (Estados Unidos): La Ley núm. 83-2019 prevé 15 días de **licencia en caso de acoso sexual en el trabajo**.

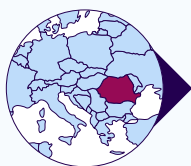


Estados Unidos de América (Estado de Nueva York): Desde el 11 de octubre de 2019, un trabajador que haya prevalecido sobre una demanda de acoso deberá, por ley, recuperar de un empleador **los honorarios razonables del abogado**, y podrá recuperar **indemnizaciones punitivas**, así como **indemnizaciones económicas y compensatorias (daño emocional)** (Zweig 2020).

³⁸ Para más información, véase: [Association of Workers' Compensation Boards of Canada, «Boards/Commissions»](#).



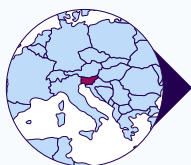
República de Corea: La Ley del Seguro de Indemnización por Accidentes del Trabajo, en su versión enmendada en 2018, incluye la siguiente definición de **«enfermedad profesional»**: «enfermedad causada por **angustia mental relacionada con el trabajo** debido al acoso en el lugar de trabajo, como el abuso verbal por los clientes, etc.» (Collins, Ornstein, y Tucker 2019).



Rumania: El artículo 26 de la Ley núm. 202/2002 de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres, en su versión enmendada en 2015 y 2018, prevé lo siguiente:

Cuando se concluya que ha habido un acto de acoso moral en el lugar de trabajo, el tribunal podrá, de conformidad con la ley:

- a. ordenar al empleador que adopte todas las medidas necesarias para poner fin a cualquier acto o a los actos de acoso moral en el lugar de trabajo con respecto al trabajador en cuestión;
- b. ordenar la **readmisión** en el lugar de trabajo del trabajador en cuestión;
- c. ordenar al empleador que pague una **indemnización** al trabajador de una suma igual o equivalente al salario del que ha sido privado;
- d. ordenar al empleador que pague al trabajador una indemnización por **daños morales**;
- e. ordenar al empleador que pague al trabajador la cantidad necesaria para recibir el **asesoramiento psicológico** que el trabajador necesita, durante un periodo razonable determinado por el experto en salud en el trabajo, y
- f. ordenar al empleador que cambie los **expedientes disciplinarios del trabajador**.



Eslovenia: El artículo 8 de la Ley de Relaciones Laborales, de 2013, prevé que:

En el caso de una violación de la prohibición de discriminación o de acoso en el lugar de trabajo, **el empleador es responsable ante el candidato o el trabajador por los daños de conformidad con las normas generales del derecho civil. Los daños no pecuniarios causados a un candidato o trabajador también se consideran daños mentales.** [...] Al evaluar el monto de la indemnización monetaria por daños no pecuniarios, debe tenerse en cuenta que sea efectiva y proporcional a los daños sufridos por el candidato o el trabajador, y que desaliente al empleador de violaciones repetidas.

6.1.5. Sanciones

El artículo 10, *d*) del Convenio núm. 190 prevé que los Estados ratificantes deberían «prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo». Las sanciones se refieren a consecuencias por mal comportamiento, y su naturaleza depende de las circunstancias, del comportamiento que se está sancionando y de la jurisdicción específica en la que se presenta la queja o la reclamación o de la vía legal elegida. Por lo tanto, las sanciones pueden referirse tanto a las medidas disciplinarias como a otras sanciones civiles, administrativas o penales, según proceda. La Recomendación núm. 206 especifica asimismo que: «Los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían rendir cuentas de sus actos y contar con servicios de asesoramiento u otras medidas, según proceda, para evitar la reincidencia y, si procede, facilitar su reincorporación al trabajo» (párr. 19).

► Recuadro 32. Sanciones en caso de violencia y acoso en el trabajo: ejemplos recientes

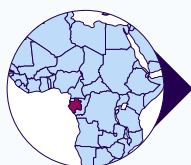


Bahrein: El artículo 192 de la Ley del Trabajo, en su versión enmendada en 2018, prevé:

Todo trabajador que cometa acoso sexual contra otro trabajador, durante el trabajo o debido al mismo, por referencia, verbalmente o por otro medio, podrá ser castigado con una **pena de prisión** durante un periodo que no excederá de un año o con una **multa** de no más de cien dinares de Bahrein. Si el autor es un supervisor o un representante de un supervisor, podrá ser castigado con una pena de prisión durante un periodo de al menos seis meses, o con una multa de no menos de quinientos dinares de Bahrein y que no excederá de mil dinares de Bahrein, o con una de las dos sanciones.



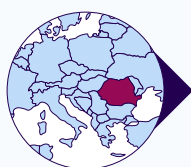
Filipinas: El artículo 19 de la Ley de Espacios Seguros, de 2018, prevé **multas** en caso de incumplimiento de las disposiciones relativas a las responsabilidades preventivas de los empleadores, o **en caso de no tomar medidas en relación con los actos notificados de acoso sexual por motivo de género cometidos en el lugar de trabajo.**



Gabón: La Ley sobre la Lucha contra el Acoso en el Lugar de Trabajo, de 2016, prevé que «sin perjuicio de las **sanciones penales** previstas por la legislación aplicable, todo autor de actos de acoso moral o sexual en el lugar de trabajo o durante el trabajo será objeto de grandes **sanciones disciplinarias** de conformidad con las leyes aplicables» (art. 10).



Iraq: La Ley del Trabajo de 2015, prevé, «Se castigará con una **pena de prisión** durante un periodo que no excederá de seis meses y con una multa que no excederá de un millón de dinares, o con cualquiera de las dos sanciones, a todo aquel que viole las disposiciones de los artículos contenidos en la presente carta relativos al trabajo infantil, la discriminación, el trabajo forzoso y el acoso sexual, según el caso» (art. 11-2).



Rumania: El artículo 26 de la Ley núm. 202/2002 de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Mujeres y Hombres, en su versión enmendada en 2015 y 2018, prevé una **multa** en el caso de que un empleador no cumpla las medidas dictadas por el tribunal en una sentencia relacionada con la violencia y el acoso.

► 6.2. ¿Qué prevén el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 en relación con los mecanismos de control de la aplicación?

En virtud del Convenio núm. 190, los países ratificantes deben establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes en relación con la legislación relativa a la violencia y el acoso (arts. 4, 2, *d*) y 10, *a*), y garantizar que existan medios de inspección e investigación, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes (art. 4, 2, *h*).

La **inspección del trabajo** es una función pública fundamental que es esencial para promover y hacer cumplir las condiciones de trabajo decentes y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La inspección es primordial para la protección de los derechos laborales y la promoción de entornos de trabajo seguros para todos los trabajadores (OIT 2020k). El Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y su Protocolo de 1995 definen las funciones y facultades de los inspectores del trabajo, incluidas las facultades de supervisión, mandato e imposición de sanciones.³⁹ De conformidad con el artículo 3 del Convenio núm. 81, las **funciones** del sistema de inspección del trabajo serán:

- a. velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión [...];
- b. facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales, y
- c. poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

Además, el artículo 12 del Convenio núm. 81 prevé:

Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados:

- a. para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección;
- b. para entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección, y
- c. para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente.⁴⁰

El artículo 13, 1) prevé asimismo que «los inspectores del trabajo estarán facultados para tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo que, según ellos, constituyan razonablemente un peligro para la salud o seguridad de los trabajadores». Además:

A fin de permitir la adopción de dichas medidas, los inspectores del trabajo estarán facultados, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación nacional, a ordenar o hacer ordenar

- a. las modificaciones en la instalación, dentro de un plazo determinado, que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad de los trabajadores, o

³⁹ El Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), cuyo contenido es similar al del Convenio núm. 81, exige que los Estados ratificantes establezcan y mantengan un sistema de inspección del trabajo en la agricultura.

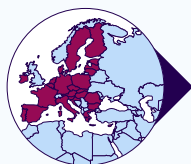
⁴⁰ En relación con los exámenes, el artículo 12, 1),c) del Convenio núm. 81 especifica asimismo que los inspectores del trabajo estarán autorizados: i) para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales; ii) para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales, y para obtener copias o extractos de los mismos; iii) para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales; iv) para tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que las sustancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito.

- b. la adopción de medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad de los trabajadores (art. 13, 2)).⁴¹

Junto con los servicios de inspección del trabajo, otros organismos nacionales pueden estar encargados de controlar la aplicación de la legislación relacionada con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Por ejemplo, muchos países tienen un **organismo nacional independiente** encargado de velar por el respeto y la observancia de los derechos humanos y de la legislación contra la discriminación; otros tienen organismos que se centran en grupos específicos, como las mujeres (OIT 2017a).

El Convenio núm. 190 prevé que los Estados ratificantes deben «velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación» (art. 10, h)).⁴² A este respecto, el párrafo 21 de la Recomendación núm. 206 especifica que el mandato de los organismos nacionales responsables de la inspección del trabajo y de la seguridad y salud en el trabajo no solo debería abarcar la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, sino también los organismos responsables de la igualdad y la no discriminación, incluida la igualdad de género. La Recomendación núm. 206 prevé además que los inspectores del trabajo y los agentes de otras autoridades competentes deberían recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores (párr. 20).

► Recuadro 33. Fortalecer los mecanismos de control de la aplicación



Europa: En 2018, el Comité de Altos Responsables de la Inspección del Trabajo publicó una **Guía para evaluar la calidad de las evaluaciones de los riesgos y las medidas de gestión del riesgo con respecto a la prevención de los riesgos psicosociales**, de carácter no vinculante (Comisión Europea 2018). El objetivo de la Guía es ayudar a los servicios nacionales de inspección del trabajo a elaborar procedimientos de inspección y a aumentar la confianza de los inspectores del trabajo al abordar la calidad de las evaluaciones de los riesgos y de las medidas de evaluación de los riesgos con respecto a los riesgos psicosociales. Los riesgos psicosociales incluyen específicamente problemas en el lugar de trabajo, tales como el acoso y la intimidación, la violencia en el lugar de trabajo y el estrés laboral. La Guía proporciona ejemplos concretos, así como orientaciones concretas, sobre la manera de llevar a cabo una inspección adoptando un enfoque preventivo de los riesgos psicosociales, con inclusión de la violencia y el acoso.

⁴¹ En relación con el trabajo doméstico, a menudo no se permite a los inspectores del trabajo entrar en los hogares privados para inspeccionar casos de abuso (OIT, 2016e). Sin embargo, el artículo 17 del Convenio núm. 189 indica que los Estados «[deberán] formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional» y que «en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar». Algunos países facultan a los inspectores del trabajo para entrar en los hogares privados con una autorización judicial, mientras que otros han fortalecido la cooperación con el poder judicial con respecto a las presunciones jurídicas, los indicadores de abusos, la autorización de las visitas de inspección, y los procedimientos judiciales urgentes para acceder al domicilio. Por ejemplo, en España, la Ley núm. 36/2011, de 10 de octubre de 2011 (Ley reguladora de la jurisdicción social) prevé que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá solicitar la autorización judicial para inspeccionar el domicilio de la persona afectada, si el titular se opusiere o existiese el riesgo de tal oposición, en relación con los procedimientos administrativos de los que conozca o pueda conocer posteriormente la jurisdicción social, o para posibilitar cualquier otra medida de inspección o control que pudiera afectar a derechos fundamentales o libertades públicas. En Finlandia, el artículo 9 de la Ley de Vigilancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo y de Cooperación en materia de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo (Ley núm. 44/2006) indica que podrá efectuarse cualquier inspección en el ámbito de la paz domiciliaria (privacidad), con arreglo a procedimientos de autorización adecuados, si existen motivos razonables para sospechar que el trabajo realizado en el lugar o las condiciones de trabajo representan una amenaza para la vida o la salud de un trabajador.

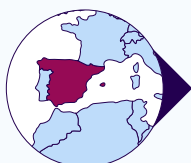
⁴² El Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y su Protocolo de 1995 definen las facultades de los inspectores del trabajo, incluidas las facultades de supervisión y mandato. El control de la aplicación y las sanciones deberían combinarse con la facilitación de información y asesoramiento técnico, a fin de apoyar a los empleadores en la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.



Finlandia: La Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres, de 1987 (en su versión enmendada en 2014), prevé que el Defensor de la Igualdad y la Junta de Igualdad y de Igualdad de Género deberán controlar el cumplimiento en las actividades privadas y en la administración pública y las empresas (art. 16). El artículo 17 especifica además que el **Defensor de la Igualdad tiene el derecho de obtener, gratuitamente, la información necesaria para que las autoridades controlen el cumplimiento, así como el derecho, dentro de un plazo razonable establecido por él, de obtener de todas las personas la información o los documentos necesarios para controlar el cumplimiento.**



Filipinas: La Ley de Espacios Seguros, de 2018, obliga a **las diferentes entidades y órganos a controlar** sus disposiciones incluido el Departamento de Trabajo y Empleo para el sector privado y la Comisión de Servicio Civil para el sector público, que deberán llevar a cabo anualmente inspecciones espontáneas a fin de garantizar el cumplimiento por los empleadores y los trabajadores de sus obligaciones dimanantes de la Ley. Además, la Ley también prevé que el Departamento de Educación, la Comisión de Educación Superior, y la Autoridad para la Educación Técnica y el Desarrollo de Competencias son responsables de efectuar inspecciones espontáneas regulares a fin de garantizar el cumplimiento por los directores de las escuelas de las obligaciones dimanantes de esta Ley.



España: En 2009, se adoptaron **criterios técnicos para la intervención de los inspectores del trabajo** en los casos de violencia y acoso en el trabajo. Se contemplan tanto la violencia interna y por terceros, de naturaleza tanto física como psicológica (incluido el acoso sexual, moral y discriminatorio). El documento contiene el procedimiento que deben seguir los inspectores del trabajo en esos casos, así como los requerimientos y medidas, incluida la facultad para ordenar la suspensión del trabajo en caso de amenaza inminente para la salud de los trabajadores, y sanciones previstas por los reglamentos de SST, laborales y penales. Como anexo, incluye una guía explicativa para la detección y evaluación de comportamientos de violencia y acoso.⁴³ En 2021, también se aprobaron los **criterios técnicos para la intervención de los inspectores del trabajo en relación con los riesgos psicosociales, que incluyen explícitamente el acoso y otra conducta inadecuada.**



Uruguay: El artículo 5 de la Ley de Acoso Sexual, de 2009, en su versión enmendada en 2017, establece que «El Estado será responsable de diseñar e implementar políticas de sensibilización, educativas y de supervisión, para la prevención del acoso sexual laboral y docente, tanto en el ámbito público como en el privado», y prevé que la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social es el órgano competente para controlar el cumplimiento tanto en el ámbito público como en el privado. Además, el artículo 8 dispone que: «la Inspección **dispondrá de amplias facultades de investigación sobre los hechos denunciados [...] para interrogar al denunciante, denunciado y testigos y recoger todas las pruebas que resulten pertinentes», y para emitir notificaciones y aplicar sanciones.** El artículo 10 prevé además que «cuando los sindicatos reciban denuncias de acoso sexual estarán facultados para concurrir ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social y a solicitar la constitución de la Inspección en el lugar de trabajo».

⁴³ Para tener una visión global de otros países de la UE, véase Comisión Europea 2016.

6.2.1. Mejorar la recopilación de datos

La elaboración de reglamentos y políticas eficaces para apoyar un mundo del trabajo libre de violencia y acoso exige la recopilación de datos oportunos, completos y fiables. Sin embargo, los datos sobre la violencia y el acoso son a menudo limitados como consecuencia de los tabús culturales, de la vergüenza o el temor a denunciar los incidentes, y de la falta de claridad sobre lo que constituye un comportamiento inaceptable. La Recomendación núm. 206 insta a los Estados Miembros a «recopilar datos y publicar estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica, en particular respecto de los grupos a los que se hace referencia en el artículo 6 del Convenio» (párr. 22).

En general, las estadísticas sobre la violencia y el acoso relacionados con el trabajo se recopilan a través de tres categorías principales de fuentes:

- ▶ **Los recursos administrativos** que incluyen los registros de SST de accidentes/enfermedades relacionados con el trabajo, expedientes policiales, registros de indemnizaciones de las empresas de seguros, expedientes judiciales y registros hospitalarios. Estas fuentes tienen un alcance limitado, ya que, por lo general, solo tienen en cuenta los casos de violencia física, y en la gran mayoría de los casos no se notifican los incidentes violentos que no conducen a lesiones graves o a resultados fatales.
- ▶ **Las encuestas de establecimientos** no se consideran en general fuentes adecuadas de datos, ya que recopilan información de los empleadores, en lugar de los propios trabajadores, y los empleadores no suelen tener procedimientos adecuados establecidos para registrar casos de violencia y acoso.
- ▶ **Las encuestas de hogares o las encuestas individuales** permiten que se recopile información directamente de la población expuesta o de las víctimas de incidentes violentos, y pueden abarcar todas las formas de violencia. Por lo tanto, tienen algunas ventajas en relación con las otras dos fuentes a pesar de los retos que conlleva su puesta en práctica.

La OIT está esforzándose por elaborar normas estadísticas internacionales sobre la medición de la violencia y el acoso relacionados con el trabajo. Las futuras directrices estadísticas serán una herramienta esencial para los países que procuran mejorar su recopilación de datos, y les permitirán producir estadísticas fiables, comparables y pertinentes en materia de política.



7

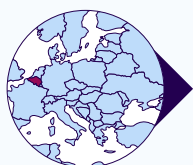
**La promoción de políticas
y herramientas para acelerar
el cambio social**

El Convenio núm. 190 establece medidas para facilitar y acelerar un cambio sociocultural más profundo y una reorientación hacia un paradigma de respeto, seguridad y protección para todos en el trabajo. El artículo 4, 2) y el artículo 11 instan a los países ratificantes, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, a afrontar la violencia y el acoso en las políticas pertinentes, y a desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda.

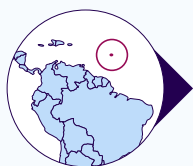
► 7.1. Tener en cuenta la violencia y el acoso en las políticas pertinentes

El artículo 11, a) del Convenio núm. 190 insta a que «la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración». A la luz de la complejidad de esta cuestión polifacética y de la gran variedad de personas que necesitan protección, la violencia y el acoso deberían tenerse en cuenta en todas las políticas pertinentes relacionadas con el mundo del trabajo. De esta manera, los países ratificantes podrían garantizar un enfoque integral, y beneficiarse de medidas y puntos de acceso específicos facilitados por diferentes intervenciones en materia de política.

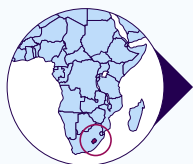
► Recuadro 34. La violencia y el acoso en las políticas pertinentes: ejemplos seleccionados



Bélgica: El Tercer **plan nacional para combatir todas las formas de violencia de género** (2015-2019) propuso medidas para sensibilizar acerca de la **trata de personas y otras formas de violencia y acoso**, en particular entre los refugiados y migrantes y en los sectores en los que puede tener lugar la explotación con fines económicos. En particular, se presta atención a los sectores hotelero, de la construcción, agrícola, manufacturero y pesquero. Se concede prioridad a los proyectos elaborados conjuntamente con los sindicatos con miras a determinar formas más eficaces y firmes de prevenir la trata. Algunas medidas tienen por objeto mejorar el acceso de las víctimas a ciertos derechos, tales como la recuperación de los salarios no pagados.⁴⁴

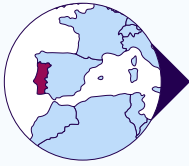


Granada: La **Política Nacional de SST** prevé el **papel del Ministerio de Salud al apoyar al Ministerio de Trabajo** en la promoción de la salud en el lugar de trabajo, en particular en el ámbito del «cese del tabaco, el consumo excesivo de alcohol, el consumo de drogas, la promiscuidad, **el estrés, la ira, la violencia y la evitación de otros comportamientos que son perjudiciales para la vida**» (Granada 2019, 16).

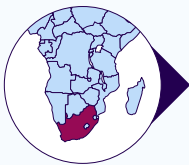


Lesotho: La **Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**, de 2020, especifica explícitamente que **«la violencia y el acoso» son una cuestión de SST** que deberá supervisar imperativamente, y a la que deberá prestar atención especial, cada jefe de departamento o institución en el servicio público y cada miembro del servicio público (Lesotho 2020).

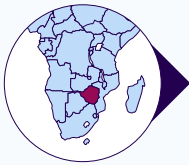
⁴⁴ El Plan Nacional de Acción contiene asimismo otras iniciativas estratégicas, incluida la optimización y la aplicación efectiva de instrumentos jurídicos; la formación destinada a profesionales pertinentes; la mejora de la protección de las víctimas y de los servicios especializados; el mantenimiento de la atención internacional en la cuestión y las medidas de coordinación, y la sensibilización del personal de primera línea, de los actores de la sociedad civil y del público general acerca de la trata (Bélgica 2015).



Portugal: La **Estrategia Nacional para la Igualdad y la No Discriminación para 2018-2030** («Portugal + Igual» – ENIND), aprobada en virtud de la Resolución núm. 61/2018 del Consejo de Ministros, establece como objetivo específico prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, en particular promoviendo una cultura de no violencia y de tolerancia.



Sudáfrica: El Gobierno de Sudáfrica reconoció explícitamente la violencia de género en línea en el **Plan Estratégico Nacional sobre la Violencia de Género y el Femicidio 2020-2030**. La violencia en línea contra las mujeres se define como: «todo acto de violencia de género contra una mujer que se cometa, facilite o agrave parcial o totalmente a través de la utilización de la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC), tales como los teléfonos móviles y los *smartphones*, Internet, las plataformas de las redes sociales o el correo electrónico, contra una mujer por el hecho de ser mujer, o que afecte a las mujeres desproporcionadamente». En los próximos cinco años, el Gobierno prevé realizar estudios sobre el impacto de la violencia en línea contra las mujeres, y llevar a cabo programas y estrategias de sensibilización acerca de la ciberviolencia para responder a la violencia de género en línea (Sudáfrica 2020).

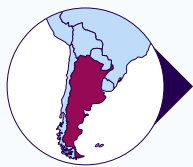


Zimbabwue: La **Política Nacional de Migración Laboral de 2020** tiene en cuenta la violencia y el acoso, y en particular la violencia y el acoso por motivo de género. La Política Nacional tiene por objeto en particular velar por que se respeten los derechos de los trabajadores migrantes durante la migración tanto interior como exterior —y especialmente los derechos de las trabajadoras migrantes, que son más vulnerables a la violencia de género, los abusos sexuales y la trata de personas— en consonancia con el Programa de Trabajo Decente de la OIT durante las tres fases del proceso de migración (Zimbabwue 2020).

► 7.2. Promover las orientaciones y las actividades de formación y de sensibilización

A fin de acelerar un cambio sociocultural y de proporcionar a las autoridades competentes, así como a los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones respectivas, la información y las herramientas necesarias para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en sus respectivos ámbitos de influencia, el Convenio núm. 190 insta a los países ratificantes a proporcionar orientaciones, formación y recursos, en forma accesible y según proceda (art. 11, *b*). El párrafo 23 de la Recomendación núm. 206 subraya que el papel que podrían desempeñar los actores clave a este respecto, tales como los actores en los sectores de la educación, la justicia y los medios de comunicación. Además, el artículo 11, *c*) del Convenio exige asimismo a los Estados que emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización. La sensibilización es un componente importante de una estrategia más amplia para prevenir y eliminar la violencia y el acoso, pero el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 nos recuerdan que no es eficaz como estrategia independiente. Solo puede lograrse su pleno potencial en el contexto más amplio de un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta la perspectiva de género.

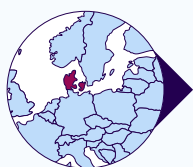
► **Recuadro 35. Ejemplos de actividades recientes de sensibilización y de otras iniciativas**



Argentina: La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio Nacional de Trabajo, Empleo y Seguridad Social estableció un **Observatorio de Violencia Laboral**, que proporciona datos sobre las personas que consultan sobre casos de violencia en el lugar de trabajo, y los notifican, en el área metropolitana de Buenos Aires. El Observatorio genera información sobre las consultas y las quejas, y elabora orientaciones sobre la prevención de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y sobre otras herramientas y materiales de sensibilización (Argentina, Cámara de Diputados Entre Ríos 2020).



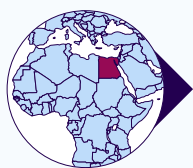
Brasil: En 2017, la Fiscalía del Trabajo del Brasil, en colaboración con la OIT, elaboró **orientaciones para prevenir y combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo** (Brasil, Ministerio Público de Trabajo, y OIT 2017).



Dinamarca: Los interlocutores sociales y la Autoridad Danesa del Entorno de Trabajo han emprendido recientemente una **campaña para prevenir el acoso sexual y el comportamiento inaceptable y ofensivo en el lugar de trabajo**. Tras la enmienda de 2018 de la Ley de Igualdad de Trato entre Mujeres y Hombres, los interlocutores sociales y la Autoridad del Entorno de Trabajo han aunado esfuerzos para llevar a cabo la campaña «Dónde está el límite», que pone de relieve la prevención del acoso sexual. El objetivo de la campaña es prevenir el comportamiento inaceptable y ofensivo en el lugar de trabajo, y de esta manera pretende crear un entorno de trabajo y lugares de trabajo libres de acoso sexual.⁴⁵



Ecuador: El Consejo de la Judicatura ha elaborado **políticas** para prevenir la violencia, los malos tratos y/o la explotación sexual, y para garantizar **el acceso a la justicia y la protección para las mujeres víctimas de violencia, con independencia de su situación migratoria** (Ecuador 2016).



Egipto: El Consejo Nacional de las Mujeres, en colaboración con el Ministerio de Trabajo, la Federación de Industrias Egipcias y otros actores, ha difundido un **vídeo de sensibilización sobre el papel que desempeñan los propietarios de empresas y las empresas al facilitar lugares de trabajo seguros para las mujeres** (ONU-Mujeres árabe 2020).



Nepal: Con el apoyo de la OIT, el Gobierno llevó a cabo una revisión de las leyes y políticas nacionales al combatir la violencia de género, que fue validada por las organizaciones de empleadores y de trabajadores y condujo a un proyecto aprobado para futuras acciones. Como seguimiento, y con el respaldo de la OIT, se ha establecido un **Grupo de Acción para el Convenio núm. 190**, cuyos miembros han sido designados por el Gobierno y por las organizaciones de trabajadores y de empleadores. El Grupo de Acción coordina las **actividades de desarrollo de la capacidad para las organizaciones de empleadores y de trabajadores** (OIT 2021a).

⁴⁵ Como parte de la campaña, se ha creado un sitio web a fin de proporcionar material en lo que respecta al tema. El material incluye, por ejemplo, un vídeo de la campaña y un folleto que contiene diez recomendaciones sobre cómo prevenir y afrontar el acoso sexual. También se ha elaborado una herramienta para el diálogo, que comprende una serie de tarjetas de diálogo encaminadas a facilitar las discusiones sobre la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo (Norrbonm Vinding 2019).



Paraguay: El Ministerio de la Mujer ha elaborado un programa denominado «*Empresa Segura*» que tiene por objeto sensibilizar y proporcionar orientación sobre la gestión de situaciones relacionadas, entre otras cosas, con la violencia de género y un entorno de trabajo justo y seguro. Las actividades llevadas a cabo hasta la fecha comprenden la **formación sobre «la gestión de conflictos y la remisión de casos»**, dirigida a los directores generales y a los jefes de unidad. La actividad de formación es coordinada por psicólogos especializados, y utiliza técnicas encaminadas a prevenir e identificar la violencia contra las mujeres (Paraguay, sin fecha).



Perú: El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha creado **materiales de formación y sensibilización destinados a los empleadores y los trabajadores sobre el acoso en el lugar de trabajo** (Perú 2019).



Sudáfrica: En 2020, el Consejo de Minerales de Sudáfrica emprendió una **campaña encaminada a combatir la violencia sexual, y la violencia y el acoso por motivo de género en las minas de Sudáfrica y en las comunidades exportadoras de mano de obra**. La campaña alienta a todas las empresas miembros, a otros actores en la industria y a los residentes de las comunidades mineras y de las zonas exportadoras de mano de obra a tomar medidas contra la violencia y los abusos por razón de género en sus lugares de trabajo y comunidades, y cuando observen tales incidentes, a no desentenderse de ellos, y a tomar cualquier otra medida adecuada (Consejo de Minerales de Sudáfrica 2020).



8

Un llamamiento
para la ratificación
del Convenio núm. 190

De conformidad con el artículo 19, 5) -7) de la Constitución de la OIT, los Estados Miembros de la OIT tienen la obligación de someter cualquier Convenio y Recomendación adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo a su autoridad nacional competente, con el fin adoptar medidas pertinentes, incluida la ratificación de los Convenios (OIT 2019a). A tenor de lo dispuesto en el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), los Estados Miembros deberán celebrar consultas tripartitas sobre las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad o las autoridades competentes en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones art. 5, 1)).

► 8.1. ¿Por qué es importante la ratificación?

La ratificación es un procedimiento formal por el que un Estado acepta el Convenio como un instrumento jurídicamente vinculante. La ratificación de un convenio internacional como el Convenio núm. 190 transmite una importante señal a las personas y a la comunidad internacional sobre el compromiso del Estado de adoptar todas las medidas necesarias para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Además, el Convenio núm. 190, al igual que todas las normas internacionales del trabajo, puede desempeñar un importante papel en la elaboración de leyes y normas, ya que estos instrumentos proporcionan orientación rigurosa sobre la legislación y la política. En los países en que los Convenios se han ratificado, conllevan obligaciones en virtud del derecho internacional para los países de que se trate (OIT 2019a).

► 8.2. ¿Cómo proceder con miras a la ratificación del Convenio núm. 190?

Cada país cuenta con su propio proceso interno para ratificar los Convenios internacionales, lo que a menudo conlleva una decisión o aprobación por el poder legislativo nacional. Los países que han ratificado el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), tienen la obligación de «poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo» (art. 2) (OIT 2019a, 50). Una vez concluido el proceso interno de ratificación, el Gobierno presenta un instrumento de ratificación al Director General de la OIT para su registro. El Convenio entra en vigor —es decir, se hace jurídicamente vinculante— para el país doce meses después del registro de su instrumento de ratificación por el Director General.⁴⁶

Los procedimientos de sumisión a las autoridades nacionales competentes y de ratificación son una oportunidad única para impulsar el diálogo social sobre el contenido del Convenio y sobre las medidas necesarias para aplicarlo. Garantizar el diálogo social es de vital importancia. Todos los actores del mundo del trabajo deben participar en este empeño, y ser escuchados. El diálogo social conduce a mejores resultados, ya que proporciona información práctica, y ofrece una serie de enfoques y de soluciones provenientes de las partes directamente interesadas. Celebrar consultas tripartitas también ayuda a dar a conocer el Convenio a un público más amplio y a crear un sentimiento de responsabilización, que probablemente se traduzca en la aplicación efectiva. La participación de las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores en el diálogo social debería tener lugar «en pie de igualdad», según el Convenio núm. 144 de la OIT, y la representación debería ser inclusiva y tener en cuenta las consideraciones de género.

Al avanzar hacia la ratificación, un país puede optar por una evaluación del marco legislativo actual con el fin de hacer un balance de la legislación y las prácticas existentes para luchar contra la violencia y el acoso, y de identificar lagunas pertinentes. Teniendo en cuenta las disposiciones existentes en la legislación, y los ámbitos identificados en los que se necesita una mejor protección, pueden prepararse una o varias iniciativas normativas basadas en objetivos de política definidos.

⁴⁶ Por lo general, un Convenio adoptado entra en vigor doce meses después de haber sido ratificado por dos Estados Miembros. Tras la ratificación por el Uruguay y Fiji, el Convenio núm. 190 entró en vigor el 25 de junio de 2021.

► 8.3. ¿Cómo se controla la aplicación del Convenio núm. 190?






La aplicación de las normas internacionales del trabajo es controlada por los órganos de control de la OIT, cuya naturaleza es única a nivel internacional. El sistema de control de la OIT, que comprende la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, examinan periódicamente la aplicación de las normas en los Estados Miembros y señalan ámbitos en los que podrían aplicarse mejor (OIT 2019a).⁴⁷

Una vez que un país ha ratificado el Convenio núm. 190, tiene la obligación, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT, de presentar memorias periódicas sobre las medidas que ha adoptado para su aplicación. Al someter su primera memoria, se pide al Miembro que rellene un formulario de memoria detallado adoptado correspondientemente por el Consejo de Administración (OIT 2021b). Cada seis años, los gobiernos deben presentar memorias detallando las medidas que han adoptado en la legislación y la práctica con miras a aplicar el Convenio, y proporcionar respuestas a los comentarios de la CEACR. Los gobiernos tienen la obligación de presentar copias de sus memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Estas organizaciones pueden formular comentarios sobre las memorias del Gobierno, o enviar comentarios directamente a la OIT sobre la aplicación de los Convenios, en virtud del artículo 23 de la Constitución de la OIT (OIT 2019a).

Gráfico 6. ¿Cómo puede promoverse la ratificación?




Si un país aún no ha ratificado el Convenio núm. 190...

► ¿Qué pueden hacer las organizaciones de empleadores y de trabajadores?






-  Presentar una solicitud escrita al Gobierno para averiguar si el Convenio núm. 190 ha sido sometido a las autoridades competentes para su posible ratificación y si la ratificación está considerándose;
-  Exigir la celebración de una consulta tripartita a nivel nacional o sectorial;
-  Elaborar y apoyar campañas internacionales y nacionales o unirse a ellas y movilizar a los miembros en apoyo del Convenio núm. 190;
-  Ponerse en contacto con las organizaciones más representativas en el país y coordinarse con ellas, y
-  Sensibilizar acerca del Convenio núm. 190 y realizar evaluaciones entre los miembros a fin de comprender la situación y los retos en relación con su aplicación efectiva.

⁴⁷ Además, existe una serie de procedimientos basados en quejas; véase OIT 2019a.






► ¿Qué pueden hacer los parlamentarios?

-  Formular una pregunta oral o escrita al Gobierno durante el «Tiempo para preguntas» para averiguar si se está considerando la ratificación y, en caso negativo, determinar por qué no se ha ratificado todavía el Convenio núm. 190;
-  Alentar a que se celebre un debate parlamentario sobre la cuestión, y
-  Colaborar con el Ministerio de Trabajo y otros ministerios pertinentes y competentes, los interlocutores sociales, las redes sociales y la sociedad civil, a fin de movilizar la opinión pública en apoyo del Convenio núm. 190.

► ¿Qué pueden hacer las organizaciones de la sociedad civil?

-  Presionar a los representantes gubernamentales y/o a las organizaciones de empleadores o de trabajadores para que ratifiquen el Convenio núm. 190;
-  Velar por que las instituciones sigan rindiendo cuentas de los compromisos nacionales e internacionales contraídos por los gobiernos en relación con la ratificación y aplicación del Convenio núm. 190;
-  Elaborar y apoyar campañas internacionales y nacionales, y/o unirse a ellas en apoyo de la ratificación y aplicación del Convenio núm. 190;
-  Movilizar a los miembros y a otras organizaciones de la sociedad civil para que creen un movimiento en apoyo del Convenio núm. 190, y
-  Hacer que se oiga su voz en línea y fuera de línea, en particular utilizando el hashtag #RatificarelC190.

► ¿Qué pueden hacer las personas?

-  Ponerse en contacto con los interlocutores sociales y preguntar por cualquier perspectiva de ratificación;
-  Unirse a las campañas internacionales y nacionales, y movilizar a los amigos, a la comunidad y a la sociedad civil en apoyo del Convenio núm. 190;
-  Crear un movimiento en apoyo del Convenio núm. 190;
-  Ser activas y hacer que se oiga su voz en línea y fuera de línea, en particular utilizando el hashtag #RatificarelC190, y
-  Convertirse en agente del cambio donde quiera que trabajen.



Bibliografía y Anexo

► Bibliografía

- Abimourched, Rola, Libakiso Matlho, Thusoana Ntlama, y Robin Runge. 2019. «Lesotho Garment Workers Struck Landmark Deals to Tackle Gender-Based Violence. Here's How It Happened». *Business & Human Rights Resource Centre Blog*, 13 de septiembre.
- Acas (Advisory, Conciliation and Arbitration Service). 2020. «Press Release on Acas Publishes New Guidance on Non-Disclosure Agreements», 10 de febrero de 2020.
- Alianza Cooperativa Internacional. 2019. «Declaration on Decent Work and against Harassment». Disponible en: <https://www.ica.coop/sites/default/files/publication-files/ica-declarationharassmentfinal-2084396266.pdf>.
- Argentina, Cámara de Diputados Entre Ríos. 2020. Proyecto de Ley Creación del Observatorio de Violencia Laboral. Disponible en: <https://www.hcder.gov.ar/archivosDownload/textos/E24676-14122020-o.pdf>.
- Argentina, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. 2020. «Programa Acompañar», disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/programa-acompanar>.
- Asociación Hondureña de Maquiladores. 2020. «Violencia Doméstica», available at: http://www.ahm-honduras.com/?page_id=7538.
- Australia, Fair Work Commission. 2018. Decision: 4 Yearly Review of Modern Awards – Family and domestic Violence Leave, FWCFB 3936.
- . 2019. Decision: Polaris Media Pty Ltd T/A The Australian Jewish News – Jewish News Journalists Enterprise Agreement 2019, FWCA 7789.
- Australia, Safe Work Australia. 2021a. *Preventing Workplace Sexual Harassment: National Guidance Material*.
- . 2021b. *Preventing Workplace Violence and Aggression: National Guidance Material*.
- Avallone, Vincent N., y Meghan T. Meade. 2019. «New Jersey's Latest #METOO Law Goes Beyond Sexual Harassment». *The National Law Review*, 25 de marzo.
- Babbit, Laura, Drusilla Brown, y Ana Antolin. 2020. «Sexual Harassment: Causes and Remediation – Evidence from Better Factories Cambodia», Better Work Discussion Paper No. 38.
- Banco Nación. 2020. «Comunicado de prensa sobre el Nuevo Protocolo Laboral en el Banco Nación», 27 de junio de 2020.
- Baratt, Carly. 2019. «Illinois Joins New Jersey in Protecting Hotel (and Casino) Employees from Sexual Harassment and Violence by Requiring Employer-Provided Panic Button Devices», *Epstein Becker and Green Hospitality Labor and Employment Law Blog*, 14 August.
- Bélgica, Instituto para la Igualdad de la Mujer y el Hombre. 2015. *National Action Plan to Combat All Forms of Gender-Based Violence, 2015–2019*.
- Biblioteca del Congreso, Biblioteca Jurídica. 2019. *Laws Protecting Journalists from Online Harassment*.
- . 2020. «Japan: Law to Prevent 'Powa-Hara' (Power Harassment) Takes Effect». *Global Legal Monitor* blog, 22 de junio.
- Bolonia, Municipio. 2018. *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*.
- Brasil, Ministerio Público de Trabajo, y OIT. 2017. *Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas*.
- Brown, Drusilla, y Xirong Lin. 2014. «Sexual Harassment in the Workplace: How Does It Affect Firm Performance and Profits», Better Work Discussion Paper No. 16.
- Brown, Drusilla K., Rajeev H. Dehejia, y Raymond Robertson. 2018. «The Impact of Better Work».
- Campbell, Alexia Fernández. 2019. «How a Button Became One of the Greatest #MeToo Victories». *Vox*, 1.º de octubre.

- Canadá, Employment and Social Development Canada. Sin fecha. «Requirements for Employers to Prevent Harassment and Violence in Federally Regulated Workplaces», disponible en: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/workplace-health-safety/harassment-violence-prevention.html>.
- Carlson, Eric, y Shauna Olney. De próxima publicación. «A New Global Mandate to End Violence and Harassment in the World of Work: A Gender-Responsive Approach». *American Bar Association Journal of Labor & Employment Law*.
- Cassino, Dan, y Yasemin Besen-Cassino. 2019. «Race, Threat and Workplace Sexual Harassment: The Dynamics of Harassment in the United States, 1997–2016». *Gender, Work & Organization* 26 (9): págs. 1221–1240.
- CES (Confederación Europea de Sindicatos). 2017. *Safe at Home, Safe at Work: Trade Union Strategies to Prevent, Manage and Eliminate Work-Place Harassment and Violence against Women*.
- Chappell, Duncan, y Vittorio Di Martino. 2006. *Violence at Work*. 3.ª edición. ed. OIT.
- CICR (Comité Internacional de la Cruz Roja). 2021. «Pakistan: New Law to Prevent Violence against Health-care Workers, Facilities and Patients in Khyber Pakhtunkhwa», 17 de marzo.
- Ciudad de Nueva York. 2018. «Sexual Harassment Prevention Training», disponible en: <https://www1.nyc.gov/site/cchr/law/sexual-harassment-training.page>.
- Consejo de Minerales de Sudáfrica. 2020. «Stop Abuse of Women», disponible en: <https://www.mineralscouncil.org.za/special-features/1065-stop-abuse-of-women>.
- Coelho, Bernardo, Anália Torres, Dália Costa, y Helena Sant'Ana. 2018. *Guia para a Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho*. CITE, CIEG e ISOSP.
- Collins, Erika C., Daniel Ornstein, y Jacob P. Tucker. 2019. «South Korea: National Assembly Addresses Harassment». *SHRM Blog*, 11 de enero.
- Comisión Europea. 2016. *Study on the Implementation of the Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work: Annex*.
- . 2018. *Guía para evaluar la calidad de las evaluaciones de los riesgos y las medidas de gestión del riesgo con respecto a la prevención de los riesgos psicosociales*.
- . 2021. *Union of Equality Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021–2030*.
- Confitarma (Confederazione Italiana Armatori), Assarmatori, Assorimorchiatori (L'Associazione Italiana Armatori di Rimorchiatori), Federimorchiatori (Federazione Italiana Armatori di Rimorchiatori), Filt-Cgil (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti–Confederazione General Italiana del Lavoro), Fit-Cisl (Federazione Italiana Trasporti–Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori) y Uiltrasporti (Unione Italiana dei Lavoratori – Transporti). 2020. «Trasporti – Settore privato dell'industria armatoriale: Accordo rinnovo CCNL, 16 dicembre 2020», disponible en: https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=24461:mare16122020&catid=242&Itemid=139.
- Cruz, Adrienne, y Sabine Klinger. 2011. *Gender-Based Violence in the World of Work: Overview and Selected Annotated Bibliography*, Documento de trabajo núm. 3 de la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT.
- Danna, Gabrielle C., Joel Hernandez, Bhindai Mahabir, Dhanisha Nandigama, y Ho Kwan Cheung. 2020. «Who Else Besides (White) Women? The Need for Representation in Harassment Training». *Industrial and Organizational Psychology* 13 (2): págs. 208–212.
- De Bruijn, Jeanne. 2020. «Gender Dynamics in the Workplace: Reflecting on Lessons Drawn from 40 Years of Academia». *Tijdschrift voor Genderstudies* 23 (1): págs. 73–84.
- De Stefano, Valerio, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, y Mathias Wouters. 2020. *System Needs Update: Upgrading Protection against Cyberbullying and ICT-Enabled Violence and Harassment in the World of Work*, Documento de trabajo núm. 1 de la OIT.
- Dias, Sonia Maria. 2016. «Waste Pickers and Cities». *Environment and Urbanization* 28 (2): págs. 375–390.
- . 2020. «How Cooperatives Can Help Brazil's Waste Pickers Build Back from COVID-19», *ILO Work in Progress blog*, 3 de julio.

Dobbin, Frank, y Alexandra Kalev. 2020. «Making Discrimination and Harassment Complaint Systems Better», en *What Works: Evidence-Based Ideas to Increase Diversity, Equity, and Inclusion in the Workplace*: págs. 24-29. Center for Employment Equity, UMass Amherst.

Ebisui, Minawa, Sean Cooney, y Colin F. Fenwick (eds). 2016. *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview*. OIT.

Ecuador, Consejo de la Judicatura. 2016. *Una vida libre de violencia: Manual sobre qué hacer y cómo actuar frente a situaciones de violencia de género*.

España, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. 2020. «Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa». *Boletín Oficial del Estado*, No. 169: págs. 41350-41456.

Eurofound. 2015. *Violence and Harassment in European Workplaces: Extent, Impacts and Policies*.

———. 2021. «Justice for Foodora Couriers», disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/justice-for-foodora-couriers>.

FederlegnoArredo, FeNEAL (Federazione Nazionale Lavoratori Edili Affini e del Legno), FILCA (Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini), y FILLEA (Federazione Italiana dei Lavoratori del Legno, dell'Edilizia, delle industrie Affini ed estrattive). 2015. *Codici di Comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e Il mobbing*.

Fidardo (Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico), Domina (Associazione Nazionale Datori di Lavoro Domestico), FILCAMS-CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi), FISASCAT-CISL (Federazione Italiana Sindacati Addetti ai Servizi Commerciali Affini e del Turismo), UILTuCS (Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi), y Federcolf (Federazione Sindacale dei Lavoratori a Servizio dell'Uomo). 2020. *Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico*.

Francia, Ministerio de Trabajo. 2019. *Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail: prévenir, agir, sanctionner*.

Giurisprudenza Penale. 2021. «Reati contro la libertà sessuale e ammissione della persona offesa al patrocinio a spese dello Stato a prescindere dalle condizioni reddituali: depositata la sentenza della Corte Costituzionale (1 del 2021)», 12 de enero.

Global Times. 2019. «China Approves New Law for Medical Workers' Safety after Doctor's Murder», 28 de diciembre.

Graphic Online. 2020. «New Law Requires Written Contract for Engaging Domestic Workers». 16 de septiembre.

Granada, Ministerio de Trabajo. 2019. *Grenada National Occupational Safety and Health (OSH) Policy*.

Hayes, Theodore L., Leah E. Kaylor, y Kathleen A. Oltman. 2020. «Coffee and Controversy: How Applied Psychology Can Revitalize Sexual Harassment and Racial Discrimination Training». *Industrial and Organizational Psychology* 13 (2): págs. 117-136.

Hong Kong (China), Comisión de Igualdad de Oportunidades. 2018. «Press Release on the EOC Launches the Racial Diversity and Inclusion Charter for Employers», 6 de agosto de 2018.

Htun, Mala, y Francesca R. Jensenius. 2020. «Fighting Violence Against Women: Laws, Norms & Challenges Ahead». *Daedalus* 149 (1): págs. 144-159.

India, Ministerio de Desarrollo de la Mujer y el Niño. Sin fecha. «She-Box Online Complain System», disponible en: <http://shebox.nic.in/>.

Jesnes, Kristin, Anna Ilsøe, y Marianne J. Hotvedt. 2019. «Collective Agreements for Platform Workers? Examples from the Nordic Countries», Fafo Nordic Future of Work Brief No. 3.

Johan Hauge, Lars, Anders Skogstad, y Ståle Einarsen. 2007. «Relationships between Stressful Work Environments and Bullying: Results of a Large Representative Study». *Work & Stress* 21 (3): págs. 220-242.

Khachatryan, Raya. 2021. ««Яндекс.Еда» и «Лавка» начнут блокировать пользователей за неуважение к курьерам». *VC.ru*, 21 de enero.

- Kurimoto, Akira, Takashi Koseki, y Valerie Breda (ed.). 2019. «Rokin Banks: 70 Years of Efforts to Build an Inclusive Society in Japan through Enhancing Workers' Access to Finance», ILO Social Finance Paper No. 76.
- The Lancet*. 2020. «Protecting Chinese Doctors». 395 (10218): pág. 90.
- Lesotho, Ministerio de Salud. 2020. *National Occupational Safety and Health Policy of the Kingdom of Lesotho*.
- Lippel, Katherine. 2016. «Addressing Occupational Violence: An Overview of Conceptual and Policy Considerations Viewed through a Gender Lens», Documento de Trabajo núm. 5 de OIT-GED.
- McCann, Bernard. 2018. «Does Workplace Sexual Harassment Training Really Work: Evolving Best Practices for EAPs». *Journal of Employee Assistance* 48 (3): págs. 24-27.
- México, Gobierno de México. Sin fecha. «Ficha Técnica Ley Olimpia», disponible en: <http://ordenjuridico.gob.mx/violenciagenero/LEY%20OLIMPIA.pdf>
- México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 2020. *Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo*.
- Mishra, Vipanchi, y H. Kristl Davison. 2020. «Sexual Harassment Training: A Need to Consider Cultural Differences». *Industrial and Organizational Psychology* 13 (2): págs. 163-167.
- Morales Alvarado, Guadalupe. 2020. «Fundación CIPEM lanza campaña de prevención de violencia contra la mujer». *Portal Diverso*, 6 de octubre de 2020, disponible en: <https://portaldiverso.com/fundacion-cipem-lanza-campana-de-prevencion-de-violencia-contra-la-mujer/>
- Norrbom Vinding. 2019. «Working Environment Authority and Social Partners Collaborate on Sexual Harassment Prevention Campaign in Denmark». *Ius Laboris Insights blog*, 11 de noviembre.
- OIE (Organización Internacional de Empleadores). 2019. *IOE Policy Paper on Industrial Relations and Independent Contractors*.
- OIT. 1964. *Informe de la reunión técnica sobre ciertos aspectos de las relaciones de trabajo en la empresa*, TMIR/1964-D.10.
- . 1970. Resolución de 1970 sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles.
- . 1979. *Sécurité, hygiène et milieu de travail: Septième question à l'ordre du jour*.
- . 1996. *Igualdad en el empleo y la ocupación*. Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. III4B\281-11TC.E95/v.3.
- . 2006. *Manual para la redacción de instrumentos de la OIT*.
- . 2012. *Dar un rostro humano a la globalización*, ILC.101/III/1B.
- . 2016a. *Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*. Documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (3-6 de octubre de 2016), MEVWM/2016.
- . 2016b. *Informe final: Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, MEVWM/2016/7.
- . 2016c. *Promover una migración equitativa: Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes*, ILC.105/III/1B.
- . 2016d. «Organizar a los trabajadores de la economía informal», Reseña de políticas de OIT-ACTRAV.
- . 2016e. *La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico: Guía introductoria*.
- . 2017a. *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, ILC107.

- . 2017b. *Guía de Seguridad y Salud en el Trabajo para las Trabajadoras Domésticas de Paraguay*.
- . 2018a. *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*, ILC108/V/1.
- . 2018b. *Informes de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. Resumen de las labores, Actas Provisionales, ILC107-PR8B(Rev.1).
- . 2018c. *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*, ILC107/V2.
- . 2018d. *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*.
- . 2018f. *La tramitación de las reclamaciones*, Nota informativa núm. 5 de OIT-INWORK.
- . 2018g. *Note on the Importance of Employment Injury Benefits for Victims of Violence and Harassment at Work and their Families*, Nota informativa de OIT-GEIP5.
- . 2019a. *Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*.
- . 2019b. *Votación nominal final sobre la adopción del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 108.^a reunión, Ginebra.
- . 2019c. *Informes de la Comisión Normativa: violencia y acoso en el mundo del trabajo: Resumen de las labores*, Actas Provisionales, ILC108-PR7B(Rev.).
- . 2019d. *Votación nominal final sobre la adopción de la Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 108a reunión, Ginebra.
- . 2019e. *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*, ILC108.
- . 2019f. *Interactions between Workers' Organizations and Workers in the Informal Economy: A Compendium of Practice*.
- . 2019g. *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*.
- . 2020a. «Sexual Harassment in the World of Work». Nota informativa de OIT-GEDI.
- . 2020b. «ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): 12 Ways It Can Support the COVID-19 Response and Recovery», Nota de la OIT.
- . 2020c. *Las normas de la OIT y el COVID-19 (coronavirus): Preguntas frecuentes*, 29 de mayo, versión 2.1.
- . 2020d. *Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso*.
- . 2020e. *Violence and Harassment against Persons with Disabilities*, Nota informativa de OIT-GEDI.
- . 2020f. *HIV-Related Violence and Harassment in the World of Work*, Nota informativa del el Servicio de Género, Igualdad y Diversidad y del VIH y el sida en el mundo del trabajo.
- . 2020g. «Proteger a los trabajadores migrantes durante la pandemia del COVID-19. Recomendaciones para los responsables de la formulación de políticas y los mandantes», Reseña de políticas de la OIT.
- . 2020h. *Transition to Formality and Structural Transformation: Challenges and Policy Options*.
- . 2020i. *Nota informativa sobre el acoso sexual en la industria del entretenimiento*.
- . 2020j. *Press Release on New Guidance Tool Supports Fair Recruitment and Employment in Qatar Hospitality Sector*, 17 de septiembre de 2020.
- . 2020k. *Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) —Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones— Observación general, publicación 2020*.

———. 2021a. *C190 Action Group Launch Meeting*, disponible en: https://www.ilo.org/kathmandu/whatwedo/eventsandmeetings/WCMS_770109/lang--en/index.htm.

———. 2021b. *Formulario propuesto para las memorias solicitadas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT sobre la aplicación de convenios ratificados: Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*, GB.341/LILS/3(Rev.1).

———. 2021c. *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*.

OIT-CEACR. 2015. Observación —Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)— Turquía, adoptado en 2015, publicada en la 105.ª reunión, Conferencia Internacional del Trabajo, 2016.

———. 2016. Observación —Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)— Liberia, adoptado en 2016, publicada en la 106.ª reunión, Conferencia Internacional del Trabajo, 2017.

———. 2019. *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) —Observación General, publicación 2019*.

OIT y ONU-Mujeres. 2019. *Handbook: Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work*.

OMS (Organización Mundial de la Salud). 2020. *Strategies and Interventions on Preventing and Responding to Violence and Injuries among Refugees and Migrants: Technical Guidance*.

ONU-Hábitat. 2019. *Gender Sensitive Mini-Bus Services & Transport Infrastructure for African Cities: A Practical Toolkit*.

ONU-Mujeres árabe. 2020. *Awareness-raising Video on Providing Safe Workplaces for Women*. 11 de diciembre de 2020. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=S7IYBC5dRO0>

Paraguay, Ministerio de la Mujer. Sin fecha. «Sello Empresa Segura», disponible en: <http://www.mujer.gov.py/index.php/empresasegura>.

Perú, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 2019. *Trabajo sin acoso: Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público*.

Portal Diverso. 2020. *Fundación CIPEM lanza campaña de prevención de violencia contra la mujer*, 6 de octubre.

Reino Unido, Equality and Human Rights Commission. 2020. *Sexual Harassment and Harassment at Work: Technical Guidance*.

Rokin Banks. 2021. «Press Release on 「労働金庫業態におけるあらゆるハラスメント禁止ガイドライン」を策定しました», 28 de abril de 2021.

Sindicato dos Bancarios (Sindicato dos Bancários e Financíários de São Paulo, Osasco e Região). 2020. *Press Release on Categoria conquistou cláusulas de apoio às mulheres vítimas de violência*, 30 de noviembre de 2020.

Sindicato general de trabajadores de los sectores textil y de confección de prendas de vestir. 2019. «Collective Bargaining Agreement 2019». Disponible en: <https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020/09/A1-POSTERS-BWJ-English-1.pdf>

Singapur, Ministerio de Trabajo. 2015. *Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment*.

Social Development Direct. 2020a. *Addressing Gender-Based Violence and Harassment in the Public Transport Sector*. EBRD, CDC Group e IFC.

———. 2020b. *Addressing Gender-Based Violence and Harassment (GBVH) in the Hotels, Catering and Tourism (HCT) Sector*. EBRD, CDC Group e IFC.

———. 2020c. *Addressing Gender-Based Violence and Harassment (GBVH) in the Agribusiness Sector*. EBRD, CDC Group e IFC.

Sudáfrica, Gobierno de Sudáfrica. 2020. *National Strategic Plan on Gender-Based Violence & Femicide: Human Dignity and Healing, Safety, Freedom & Equality in Our Lifetime*.

Tercer Sector. 2018. «Farmacity otorga 10 días de licencia por violencia de género», 6 de marzo.

Trebilcock, Anne. 2019. «What the New Convention on Violence and Harassment Tells Us about Human Rights and the ILO». En *ILO100: Law for Social Justice*, editado por George P. Politakis, Tomi Kohiyama, y Thomas Lieby. 1031-1056. OIT.

Treviño, Francisco Udave. 2019. «MEXICO – Amendment Approved Regarding Domestic Workers in Mexico», *American Bar Association International Committee Newsletter*, septiembre.

Truskinovsky, Yulya, Janet Rubin, y Drusilla Brown. 2014. «Sexual Harassment in Garment Factories: Firm Structure, Organizational Culture and Incentive Systems», *Better Work Discussion Paper Series No. 14*.

TUNED (Trade Union's National and European Delegation) y EUPAE (European Public Administration of Employers). 2018. *TUNED and EUPAE Joining the Multi-Sectoral Guidance to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work*. Disponible en: <https://hospeem.org/wp-content/uploads/2019/01/TUNED-EUPAE-sign-off-guidelines-17-Dec-2018-with-signatures.pdf>.

Universidad de RUDN. 2019. Изменения и дополнения в Коллективный договор федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов» (РУДН) на 2019-2022 годы. Disponible en: http://www.rudn.ru/u/www/files/documents/kol-dog_2019-2022.pdf.

Wickramasekara, Piyasiri. 2018. *Good Practices and Provisions in Multilateral and Bilateral Labour Agreements and Memoranda of Understanding*. OIT.

Zimbabwe, Ministerio de Servicio Público, Trabajo y Previsión Social. 2020. *National Labour Migration Policy for Zimbabwe*. OIM.

Zweig, Stephen. 2020. «10 Ways New York Led the US in Expanding Work Harassment Protection in 2019». *Ius Laboris Insights blog*, 6 de enero.

Zweig, Stephen, y Philip K. Davidoff. 2019. «US – New York State Eases Burden of Proof for Discriminatory Harassment». *Ius Laboris Insights blog*, 29 de agosto.

► Anexo. Lista de leyes, reglamentos y acuerdos extraídos de los estudios de caso

Albania

2015 – *Ligji n° 136/2015 date 5.12.2015 per disa shtesa dhe ndryshime ne ligjin n° 7961 per Kodin e punes*

Alemania

2017 – *Network Enforcement Act (NetzDG)*

Andorra

2018 – *Llei 31/2018, del 6 de desembre, de relacions laborals*

Arabia Saudita

2018 – *Royal Decree No. M/96, Dated 16 Ramadan 1439 A.H. approving the Anti-Harassment Law*

Australia

2018 – *Fair Work Commission – Decision: 4 Yearly Review of Modern Awards – Family and domestic Violence Leave, FWCFB 3936*

2021 – *Preventing Workplace Sexual Harassment: National Guidance Material*

2021 – *Preventing Workplace Violence and Aggression: National Guidance Material*

Bahrein

2018 – *Decreto núm. 59 de 2018 por el que se modifica la Ley del Trabajo de 2012 [solo en árabe]*

Bangladesh

2018 – *Acuerdo sobre la protección contra incendios y la seguridad de los edificios de Bangladesh*

Bélgica

2014 – *Arrêté royal relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail*

2015 – *Plan nacional de acción para combatir todas las formas de violencia por razón de género, 2015–2019*

Brasil

2017 – *Portaria No 583, de 22 de Maio de 2017*

2020 – *Ministerio de Trabajo, Fiscalía del Trabajo, Comité para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades y la Eliminación de la Discriminación en el Trabajo – Nota técnica 02/2020 sobre la Defensa de los Derechos de la Población LGBTQIA+*

Burkina Faso

2015 – *Loi N° 061-2015/CNT, Portant Prevention, Repression et Reparation des Violences a l'egard des Femmes et des Filles et Prise en Charge des Victimes*

Canadá

2019 – *Accessible Canada Act (S.C. 2019. c. 10)*

2019 – *Canadian Human Rights Act (R.S.C., 1985, c. H-6)*

2020 – *Standards for Work-Integrated Learning Activities Regulations (SOR/2020-145)*

2020 – *Territorio del Yukón – Occupational Safety and Health Regulations (Order-in-Council 2020/121)*

2021 – *Canada Labour Code (R.S.C., 1985, c. L-2)*

2021 – *Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations (SOR/2020-130)*

Chad

2017 – *Code Pénal (Loi n°2017-01 du 8 mai 2017)*

China

2020 – Código Civil de la República Popular de China

Costa Rica

2016 – *Reforma Procesal Laboral, Decreto Legislativo N° 9343*

2020 – *Ley contra acoso sexual callejero N° 9877*

Côte d'Ivoire

2017 – *Le code du travail ivoirien*

Dinamarca

2020 – Danish Working Environment Authority's Executive Order No. 1406 on psychosocial working environment

Djibouti

2018 – *Loi n° 221/AN/17/8ème L du 25 juin 2018 modifiant et complétant la loi n°133/AN/05/5ème L du 28 janvier 2006 portant Code du travail*

Ecuador

2014 – *Código Orgánico Integral Penal*

2016 – *Una vida libre de violencia: Manual sobre qué hacer y cómo actuar frente a situaciones de violencia de género*

2017 – *Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral*

Emiratos Árabes Unidos

2019 – Federal Law No. 8 on Regulation of Labour Relations

Eslovenia

2013 – *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*

España

2009 – *Criterio Técnico 69/2009 sobre las Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Materia de Acose y Violencia en el Trabajo*

2017 – *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo*

2020 – *Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa*

2021 – *Criterio Técnico 104/2021, sobre Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales*

Estados Unidos de América

2016 – California – SB-1299 Workplace violence prevention plans: hospitals

2018 – California – SB-946 Sidewalk vendors

2018 – Ciudad de Nueva York – Stop Sexual Harassment Act, Local Law No. 96

2018 – Ciudad de Nueva York – «Sexual Harassment Prevention Training»

2019 – California – SB-778 Employers: sexual harassment training: requirements

2021 – Estado de Nueva York – Labor Law - LAB §593

Etiopía

2020 – *Hate Speech and Disinformation Prevention and Suppression Proclamation (Proclamation No. 1185/2020)*

Federación de Rusia

2019 – Universidad RUDN – *Изменения и дополнения в Коллективный договор федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов» (РУДН) на 2019–2022 годы*

Filipinas

2018 – Safe Spaces Act (Republic Act 11313)

Francia

2016 – *Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*

2016 – *Article L1321-2, Code du travail*

2018 – *Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes*

2019 – Ministerio de Trabajo – *Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail: prévenir, agir, sanctionner*

2020 – *Article L1132-1, Code du travail*

Gabón

2016 – *Loi n° 10-216 du 5 septembre 2016 portant sur la lutte contre le harcèlement professionnel*

2019 – *Code pénal (Loi n°042/2018 du 05 juillet 2019)*

Georgia

2016 – *Law on Gender Equality 2010, as amended in 2016*

Granada

2019 – *Grenada National Occupational Safety and Health (OSH) Policy*

Guinea

2016 – *Code Pénal (Loi N° 2016/059/AN)*

Hong Kong, China

2018 – *The Racial Diversity and Inclusion Charter for Employers*

2020 – *Cap. 487 Disability Discrimination Ordinance*

2020 – *Cap. 602 Race Discrimination Ordinance*

India

2013 – *The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013 (Act No. 14 of 2013)*

2016 – *Rights of Persons with Disabilities Act (Act No. 49 of 2016)*

2017 – *The Human Immunodeficiency Virus and Acquired Immune Deficiency Syndrome (Prevention and Control) Act, 2017 (Act No. 16 of 2017)*

Iraq

2015 – *Labour Law*

Irlanda

2012 – *Employment Equality Act 1998 (Code of Practice) (Harassment) Order 2012 (S.I. No. 208/2012)*

2020 – *Industrial Relations Act 1990 (Code of Practice for Employers and Employees on the Prevention and Resolution of Bullying at Work) Order 2020 (S.I. No. 674/2020)*

2020 – *Harassment, Harmful Communications and Related Offences Act 2020 (No. 32 of 2020)*

Italia

2015 – FederLegno Arreda, FeNEAL, FILCA y FILLEA – *Codici di Comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e il mobbing*

2018 – *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*

2018 – Municipio de Bologna – *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*

2020 – Fidaldo, Domina, FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS y Federcolf – *Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico*

2020 – Confitarma, Assarmatori, Assorimorchiatori, Federimorchiatori, Filt-Cgil, Fit-Cisl y Uiltrasporti – *Trasporti – Settore privato dell'industria armatoriale: Accordo rinnovo CCNL, 16 dicembre 2020*

Jordania

2019 – Sindicato general de trabajadores de los sectores textil y de confección de prendas de vestir – *Collective Bargaining Agreement 2019*

Kenya

2012 – *Employment Act, revised.*

2015 – *Protection Against Domestic Violence Act 2015*

Letonia

2020 – *Law on Support for Unemployed Persons and Persons Seeking Employment*

Lesotho

2020 – *National Occupational Safety and Health Policy of the Kingdom of Lesotho*

Líbano

2020 – *Ley que tipifica como delito el acoso sexual y para la rehabilitación de sus víctimas [solo en árabe]*

Liberia

2015 – *Decent Work Act, 2015*

Luxemburgo

2018 – *Code du travail*

Macedonia del Norte

2012 – *Law on Equal Opportunities for Women and Men*

México

2018 – *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención*

2019 – *Ley Federal del Trabajo*

2020 – Secretaría del Trabajo y Previsión Social – *Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo*

Moldova

2015 – *Miniserul Educației Ordin Nr. 861 din 07.09.2015 pentru aprobarea Codului de etică al cadrului didactic*

Nicaragua

2014 – *Ley Integral contra la Violencia Hacia las Mujeres y de Reformas a la Ley No. 641, «Código Penal» (Ley N° 779)*

Níger

2017 – *Décret n°2017-682/PRN/MET/PS du 10 août 2017 portant partie réglementaire du Code du Travail*

Nueva Zelandia

2018 – *Domestic Violence—Victims’ Protection Act (2018 No 21)*

Pakistán

2020 – Provincia de Khyber Pakhtunkhwa – *Healthcare Service Providers and Facilities (Prevention of Violence and Damage to Property) Act (Act No. XLV of 2020)*

2020 – Provincia de Sindh – *The Sindh Women Agricultural Workers’ Act (Act No. V of 2020)*

Panamá

2018 – *Ley núm. 7, de 14 de febrero de 2018*

Paraguay

Ministerio de la Mujer – *«Sello Empresa Segura»*

Perú

2019 – *Decreto supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (N° 014-2019-MIMP)*

2019 – *Decreto Supremo que crea el Servicio de Orientación y Acompañamiento para los casos de hostigamiento sexual en el trabajo – «Trabaja Sin Acoso» (N° 014-2019-TR)*

2019 – *Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar (Ley N° 3036)*

2019 – *Trabajo sin acoso: Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público*

Portugal

2017 – *Lei 73/2017*

2018 – *Resolução do Conselho de Ministros N° 61/2018*

2019 – *Lei 93/2019*

Puerto Rico (Estados Unidos)

2019 – *Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Acecho en su Modalidad Grave (Ley Núm. 83-2019)*

2020 – *Ley Para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico (Ley Núm. 90-2020)*

Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

2020 – *Sexual Harassment and Harassment at Work: Technical Guidance*

2021 – *The Employment Rights Act 1996 (Protection from Detriment in Health and Safety Cases) (Amendment) Order 2021*

República de Corea

2018 – *Act on the Employment Promotion and Vocational Rehabilitation of Persons with Disabilities (Act No. 16652)*

2019 – *Labor Standards Act (Act No. 5309)*

Rumania

2018 – *Lege nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați*

2020 – *Codul muncii actualizat 2020 (Legea 53 din 2003)*

Samoa

2013 – *Labour and Employment Relations Act, 2013 (No. 7 of 2013)*

Senegal

2019 – *Convention Collective Nationale Interprofessionale*

Singapur

2014 – *Protection from Harassment Act, 2014 as amended in 2019*

2015 – Ministerio de Trabajo – *Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment*

Sudáfrica

2020 – *National Strategic Plan on Gender-Based Violence & Femicide: Human Dignity and Healing, Safety, Freedom & Equality in Our Lifetime*

Sudán del Sur

2017 – *Ley del Trabajo de 2017 (Ley núm. 64)*

Turquía

2012 – *Ley núm. 6356 de 7 de noviembre de 2012 sobre los sindicatos y los convenios colectivos*

Ucrania

2018 – *Закон України про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії булінгу (цькуванню) (ВВР, 2019, № 5, ст.33)*

2020 – *Наказ Міністерства соціальної політики України про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах (№ 56)*

Unión Europea

2018 – TUNED y EUPAE – «TUNED and EUPAE Joining the Multi-Sectoral Guidance to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work»

2019 – Directiva (UE) 2019/882 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de abril de 2019, sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios

2020 – Una Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030

Uruguay

2017 – *Ley de Acoso Sexual. Prevención y Sanción en el Ámbito Laboral y en las Relaciones Docente Alumno (Ley N° 18561)*

Viet Nam

2019 – *Bộ luật Lao động 2019 (Bộ luật số 45/2019/QH14)*

Zimbabwe

2020 – *Política Nacional de Migración Laboral para Zimbabwe*

Acuerdos bilaterales y multilaterales

Jordania y Nepal – 2017 – *Acuerdo General en el Ámbito del Trabajo entre el Gobierno de Reino Hachemita de Jordania y el Gobierno de Nepal*

Canadá, México y Estados Unidos – 2018 – *Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos de América, los Estados Unidos Mexicanos y el Canadá*



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo es el organismo especializado de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Congregamos a los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para impulsar un enfoque centrado en las personas a través de la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

ilo.org

Organización Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22
Suiza



La violencia y el acoso en el mundo del trabajo:

Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206

Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI)

Organización Internacional del Trabajo 4 route des Morillons, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. Tel: +41 (0) 227996111

<https://www.ilo.org/gender/lang--es/index.htm>