



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



## ► Resumen ejecutivo

---

### Violencia y acoso en un mundo laboral cambiante

La violencia y el acoso son un problema que afecta a numerosos lugares de trabajo en todos los países. Es cada vez más evidente que no hay individuos, empresas, sectores ni sociedades que puedan jactarse de estar totalmente a salvo de la violencia y el acoso. Según las estimaciones más recientes de la OIT, más de una de cada cinco personas con empleo ha sufrido violencia y acoso durante su vida laboral.<sup>1</sup> Este fenómeno no se limita a un lugar de trabajo específico (despacho, espacio colectivo de oficina, fábrica, comercio al por menor), sino que puede producirse en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, en el espacio digital de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, en los desplazamientos, eventos o actividades sociales relacionados con el trabajo, e incluso en las oficinas ubicadas en el propio domicilio.

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

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

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

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

---

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

Así pues, entre las estrategias a largo plazo relacionadas con el lugar de trabajo, la SST representa una de las vías más directas para abordar el problema de la violencia y el acoso. Al centrarse en el entorno de trabajo y actuar a nivel colectivo, la SST reúne las condiciones para atajar las causas profundas de la violencia y el acoso, ofrece respuestas estructurales y sistemáticas al problema, y tiene la capacidad de movilizar a los actores del mundo del trabajo en aras de un objetivo común de lucha contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Este enfoque, basado en un sistema de derechos y obligaciones recíprocos de los trabajadores y los empleadores, puede facilitar la aplicación de estrategias de prevención de la violencia y el acoso por medio del diálogo social y del compromiso colectivo de crear entornos de trabajo libres de violencia y acoso.

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

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

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

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

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

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

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

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

A este respecto, como se indica en el Convenio núm. 190, las orientaciones y herramientas pueden ser determinantes. El examen de estas herramientas en una selección de 20 países confirma que, a menudo, se utilizan con el fin de instrumentar la aplicación de las normas sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo, esto es, determinar qué medidas son necesarias para prevenir ese problema y cómo aplicarlas.<sup>2</sup> También pueden ayudar a comunicar y aclarar el contenido de las disposiciones jurídicas sobre violencia y acoso en el trabajo, a adaptarlas a las necesidades de los empleadores y los trabajadores, y a abrirse camino en el complejo entramado de instrumentos legislativos pertinentes.

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

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

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

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

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

La legislación de Dinamarca en materia de SST incluye un amplio conjunto de disposiciones dedicadas a la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo. Del mismo modo, en la legislación de El Salvador sobre

---

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

SST se reconoce expresamente que la violencia y el acoso entrañan un riesgo psicosocial, pero las disposiciones sobre la gestión de este tipo de riesgos son relativamente genéricas y se orientan a los resultados.

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

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

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

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

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

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

No existe un planteamiento universal para el problema de la violencia y la explotación en el mundo del trabajo, y la respuesta válida para un caso específico puede requerir una evaluación del contexto. Las experiencias de los países ponen de relieve la importancia y las ventajas de recopilar datos exhaustivos sobre la violencia y el acoso, por cuanto esta información ayuda a las autoridades públicas y a los interlocutores

sociales a observar la evolución del fenómeno y a seguir de cerca, evaluar y mejorar las respuestas jurídicas o de política adecuadas cuando sea necesario.

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