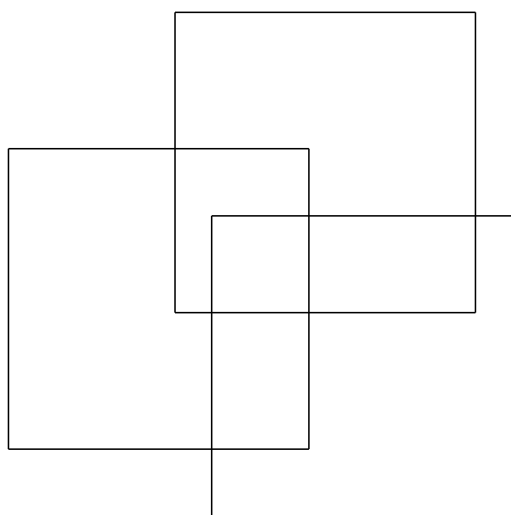




Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo

**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

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad

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)**

Ginebra, 2016

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

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.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

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 (Ginebra, 3-6 de octubre de 2016), Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, Ginebra, OIT, 2016.

ISBN: 978-92-2-331195-7 (impreso)
ISBN: 978-92-2-331196-4 (web pdf)

Publicado también en francés: *Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail*: Rapport soumis pour discussion à la Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (Genève, 3-6 octobre 2016), ISBN 978-92-2-231137-8 (imprimé), ISBN 978-92-2-231138-5 (pdf Web), Ginebra, 2016; y en inglés: *Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (Geneva, 3-6 October 2016), ISBN 978-92-2-131346-5 (print), ISBN 978-92-2-131347-2 (pdf Web), Ginebra, 2016

workplace violence / occupational safety / women workers / men workers / definition / violation / regulation / national level

13.04.5

Datos de catalogación de la OIT

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.

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

Índice

	<i>Página</i>
Introducción	1
Los componentes de una definición de la violencia en el mundo del trabajo	2
Violencia física	3
Violencia psicológica	3
Violencia sexual	4
Violencia de género	4
Cuando se produce violencia en el mundo del trabajo	6
Actuar contra la violencia familiar desde el mundo del trabajo	7
La comprensión de la violencia en el mundo del trabajo	8
Las relaciones de poder	8
El género en las relaciones de poder	9
Factores de riesgo para la violencia en el mundo del trabajo	10
Circunstancias y condiciones del trabajo	10
Normalización de la violencia	11
Riesgos psicosociales	12
Prevalencia y tendencias de la violencia en el mundo de trabajo	13
Violencia física	13
Violencia psicológica	13
Violencia sexual	14
Impacto de la violencia en el mundo de trabajo y en otros ámbitos	15
Impacto sobre los trabajadores	15
Impacto en las empresas y las economías	17
Ocupaciones y sectores con un alto grado de exposición a la violencia	19
Sector de la salud	19
Servicios públicos de emergencia	20
Sector de la educación	20
Servicios de transporte	21
Trabajo doméstico	21
La agricultura y la economía rural	22
Textiles, confección, cuero y calzado	22
Grupos de trabajadores con un alto grado de exposición a la violencia	23
Trabajadoras embarazadas y padres que trabajan	23
Mujeres y hombres jóvenes	23

Personas con discapacidad	24
Trabajadores migrantes	24
Pueblos indígenas.....	25
Personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales.....	25
Personas que viven con el VIH	26
Respuestas internacionales y regionales ante la violencia en el mundo del trabajo.....	26
Normas internacionales del trabajo	26
Afrontar la violencia con los instrumentos de la OIT	26
Alcance y aplicación en virtud de los instrumentos de la OIT	31
Iniciativas de las Naciones Unidas	32
Reglamentos regionales	33
Iniciativas de las organizaciones internacionales, regionales y sectoriales de trabajadores y de empleadores.....	34
Respuestas normativas nacionales ante la violencia en el mundo del trabajo.....	35
Resumen de la legislación y la jurisprudencia	35
Alcance y aplicación de las leyes nacionales relativas a la violencia	36
La noción de «violencia» en la legislación nacional.....	37
Prevención de la violencia	38
Protección contra la violencia	40
Regulación de las condiciones de trabajo y de sectores, y medidas especiales para grupos específicos.....	43
Convenios colectivos nacionales, sectoriales y de empresa.....	45
Quejas, sanciones y recursos.....	47
Mecanismos de queja.....	47
Sanciones y vías de recurso y reparación.....	49
Responsabilidad nacional y mecanismos de vigilancia.....	51
Las inspecciones del trabajo.....	51
Organismos especializados	52
Recopilación de datos estadísticos y registro de quejas en el Ministerio de Trabajo.....	52
Políticas, códigos de prácticas y otras iniciativas nacionales, sectoriales y del lugar de trabajo	53
Políticas, institutos y programas.....	53
Directrices y códigos de prácticas nacionales y sectoriales	54
Iniciativas para el lugar de trabajo, formación y sensibilización	55
Análisis de las deficiencias.....	56
Bibliografía.....	61

Introducción

1. La violencia en el mundo del trabajo es una amenaza para la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar de todos. Tiene un impacto no sólo en los trabajadores y los empleadores, sino también en sus familias, en las comunidades, en las economías y en la sociedad en su conjunto. De hecho, la violencia en el mundo del trabajo se encuentra en el centro de los esfuerzos que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) despliega para promover el derecho de todos los seres humanos a «perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades»¹. Recientemente, el tema ha sido puesto de relieve a nivel mundial con la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que llama a lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, a reducir las desigualdades y a «eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado»².
2. La necesidad de un liderazgo internacional sobre el tema de la violencia en el mundo del trabajo se ha destacado recientemente en foros de la OIT³. El Consejo de Administración de la OIT, en su 325.ª reunión (noviembre de 2015), decidió «inscribir en el orden del día de la 107.ª reunión (junio de 2018) de la Conferencia un punto sobre «La violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo» con miras a la elaboración de normas» y «convocar una reunión tripartita de expertos para brindar orientaciones sobre la base de las cuales el Consejo de Administración examinaría en su 328.ª reunión (noviembre de 2016) los preparativos para la primera discusión por la Conferencia de los posibles instrumentos» (OIT, 2015a, párrafo 33, apartados *a*) y *b*)). La Reunión de expertos se ha convocado para los días 3 a 6 de octubre de 2016.
3. El Consejo de Administración aprobó el siguiente orden del día para la Reunión de expertos:
 - examinar lo que se considera como violencia en el mundo del trabajo, así como las tendencias de este fenómeno, las formas que puede revestir y sus efectos;
 - examinar los aspectos de la violencia en el mundo del trabajo que son de origen sexista;
 - examinar el impacto que la violencia en el mundo del trabajo tiene en los trabajadores y las empresas, particularmente en el bienestar y la productividad de los trabajadores y en los resultados de las empresas;
 - definir los grupos de trabajadores, las empresas, los sectores y las ocupaciones más expuestos a la violencia;

¹ *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo* (Declaración de Filadelfia), artículo II, apartado *a*), 1944.

² Meta 8.5, objetivo 10 y meta 5.2.

³ En 2015, la OIT puso de relieve el tema de la violencia durante la 104.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), en la Resolución relativa a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores) y en la Recomendación núm. 204. Asimismo, esta cuestión ocupa un lugar central en la Iniciativa del Centenario de la OIT sobre las mujeres en el trabajo.

-
- examinar las medidas destinadas a prevenir y combatir la violencia en el mundo del trabajo previstas en la legislación nacional e internacional, en los convenios colectivos y en las políticas empresariales; y
 - en función de los elementos que anteceden, facilitar pautas de orientación acerca del punto normativo sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, inscrito en el orden del día de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2018. En esas pautas cabría incluir la identificación de las formas de violencia que merezcan una atención prioritaria y las respuestas para cada caso (OIT, 2016a, párrafos 7 y 8).
4. El presente informe está destinado a servir como documento de información técnica para la Reunión de expertos, a la luz del orden del día aprobado⁴. El tema de la violencia tiene múltiples facetas, y no todas las dimensiones pueden ser examinadas en estas páginas. El informe no se centra en áreas específicas de la violencia, como el trabajo infantil y el trabajo forzoso, que ya se han abordado en detalle a través de las normas recientes. Dado que la violencia en el mundo del trabajo afecta a todos los sectores de la actividad económica, en todo el mundo, con inclusión de los sectores público y privado y las economías formal e informal, el informe examina el tema desde una perspectiva de protección general para todos. Por ello, se centra en los tipos de violencia en el mundo del trabajo en los cuales las normas internacionales no tienen incidencia o tienen una incidencia limitada, como, en particular, la violencia física, otros abusos, la violencia psicológica, como la que se deriva del acoso moral (*mobbing*)* y la intimidación (*bullying*)*, y la violencia sexual, como el acoso sexual. También tiene en cuenta la variedad de las categorías de trabajadores y de sectores afectados.

Los componentes de una definición de la violencia en el mundo del trabajo

5. No existe una definición única y universalmente aceptada del término «violencia» en el mundo del trabajo (Chappell y Di Martino, 2006; Barling, 1996). Este hecho resulta de las diferencias entre los contextos históricos, jurídicos y culturales y también de las diferencias en cuanto a las perspectivas de diversas disciplinas, ya que la cuestión de la violencia se extiende a través de varios campos de regulación y de investigación (de Haan, 2008, pág. 28). Por otra parte, el concepto está evolucionando y algunas definiciones son más completas que otras (Ministerio del Medio Ambiente y el Trabajo de Nueva Escocia, Canadá, 2006, pág. 1; Perrone, 1999, pág. 18).
6. Como resultado de ello, en esta sección se presentan los componentes esenciales de las definiciones de la violencia en el mundo del trabajo que han surgido en los últimos veinte años. Se han agrupado los aspectos relativos a los ámbitos de la no discriminación y la igualdad, la seguridad y la salud en el trabajo, la salud y el bienestar, entre otros, así como las diferentes perspectivas recogidas en los niveles nacional, regional e internacional.
7. Si bien hay diferencias de matiz en cuanto a la forma en que se puede definir la violencia en el mundo del trabajo, también hay una gran cantidad de puntos en común. En particular, la

⁴ El presente informe será complementado por un futuro informe sobre la legislación y la práctica relativas a la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

* Los términos *bullying* y *mobbing* son utilizados en muchos países si bien no existe acuerdo sobre el significado de los mismos. Además, es importante reconocer la existencia de matices y variedades en el uso de estos mismos términos. Por todo ello, y reconociendo que hay varias traducciones posibles a los términos en cuestión, en el presente informe se utilizará el término intimidación para referirse a *bullying* y acoso moral para referirse a *mobbing*.

violencia física es generalmente considerada como parte de un espectro mucho más amplio de la violencia en el mundo del trabajo, la cual incluye también la violencia psicológica y la violencia sexual (Centro Canadiense de Seguridad y Salud Ocupacional, 2016; Academia Americana de Expertos en Estrés Traumático, 2014; y Chappell y Di Martino, 2006).

8. Hace más de un decenio, la violencia psicológica se estaba convirtiendo en «uno de los problemas prioritarios del lugar de trabajo» (OIT y otros, 2002, pág. 3). En 1994, una reunión de expertos de la Comisión Europea incluyó la violencia física y la violencia psicológica en una definición de la violencia relacionada con el trabajo (Milczarek, 2010, pág. 16). En 2007, la Comisión Europea publicó el documento titulado «Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)» en el que el concepto de «violencia en el trabajo» incluía «el acoso moral y sexual» (Comisión Europea, 2007, pág. 4). Como ha señalado una fuente:

Conforme ha ido aumentando el interés por esta cuestión, los especialistas en seguridad en el trabajo y otros analistas han coincidido ampliamente en que la respuesta a la violencia laboral requiere prestar atención a algo más que un ataque físico real. Los homicidios y otras agresiones físicas forman parte de un continuo que incluye también la violencia doméstica, el acoso, las amenazas, el acoso, la intimidación, el abuso emocional, el hostigamiento y otras formas de conducta que generan ansiedad, miedo y un clima de desconfianza en el lugar de trabajo. Todos estos factores forman parte del problema de la violencia en el lugar de trabajo. Las probabilidades de que los programas de prevención que no consideran el acoso y las amenazas en todas sus formas arrojen resultados eficaces son muy escasas (Departamento de Justicia de los Estados Unidos (DOJ), 2004, pág. 13).

Violencia física

9. La violencia física es a menudo el tipo más visible de violencia, y puede ser entendida como «el empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos, sexuales o psicológicos» (OIT y otros, 2002, pág. 4). Algunas definiciones utilizan «fuerza» y «violencia» como sinónimos, aunque se ha observado que la fuerza se puede utilizar sin violencia (Garver, 1968). A veces, «fuerza» y «poder» son tratados como sinónimos, como en la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS): «La violencia es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte.» (OMS, sin fecha).
10. En el marco de la violencia en el mundo del trabajo, hay una tendencia a centrarse en los tiroteos masivos cometidos por un «empleado descontento» (Denenberg y Denenberg, 2012). Sin embargo, estas y otras formas de violencia física en el mundo del trabajo son señaladas con menos frecuencia que los actos de violencia psicológica (Riedel y Welsh, 2016; Departamento de Justicia de los Estados Unidos, 2004). Por ejemplo, en 2010, el porcentaje de trabajadores europeos que denunciaron actos de intimidación y acoso laboral fue el doble de los trabajadores que denunciaron actos de violencia física (4 por ciento y 2 por ciento, respectivamente) (Eurofound, 2013, pág. 8).

Violencia psicológica

11. La violencia psicológica, también conocida como «violencia emocional», abarca el maltrato verbal y no verbal, el acoso psicológico y el acoso sexual, la intimidación, el acoso moral (acoso laboral) y las amenazas (Forastieri, 2012, pág. 114). La violencia psicológica incluye actos como la manipulación de la reputación de una persona, el aislamiento de la persona, la retención de información, y la asignación de tareas que no coinciden con las capacidades del trabajador o de metas y plazos imposibles (Leymann, 1990; y Milczarek, 2010, pág. 22).

Una característica común (aunque no sistemática) de los actos de violencia psicológica es su repetición, y sus efectos acumulativos la convierten en una forma sumamente grave de violencia (Chappell y Di Martino, 2006, pág. 17). Una definición de la OIT se refiere a la violencia psicológica como «el abuso intencional del poder», que redundaría en «daños a los estados físicos, mentales, espirituales o morales o al desarrollo social» de las personas (Forastieri, 2012, pág. 114).

12. Las opiniones difieren en cuanto a las palabras utilizadas para definir las diversas manifestaciones de violencia psicológica: un ejemplo de ello es el uso de *bullying* y *mobbing*. El *bullying* (intimidación) se refiere principalmente a la actuación de una persona que acosa a otra, mientras que el *mobbing* (acoso moral) se considera por lo general como la actuación de un grupo de personas que «se apandillan» para acosar a una persona (Chappell y Di Martino, 2006, pág. 22). Sin embargo, los términos *mobbing*, *bullying* y acoso en general suelen utilizarse indistintamente, debido a las diferencias en los campos de estudio o por consideraciones lingüísticas (Zapf y otros, 1996, pág. 162). En América Latina, las palabras inglesas *mobbing* y *bullying* se utilizan a veces indistintamente, al igual que los términos españoles «hostigamiento moral» o «acoso», y otras veces se usan de forma muy diferenciada. En francés, el término «acoso moral» (*harcèlement moral*) se utiliza comúnmente, pero a veces se traduce indistintamente al inglés como *bullying* o como *mobbing*. Aunque son pocas las normas nacionales que utilizan de forma explícita las palabras *bullying* o *mobbing*, los países desarrollados y los países en desarrollo en todo el mundo utilizan sus propios términos para describir comportamientos similares.

Violencia sexual

13. La violencia sexual, según la OMS, puede ser entendida como «todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo» (Krug y otros, 2002, pág. 149). La violencia sexual en el mundo del trabajo puede combinar elementos de violencia física y psicológica, y puede incluir una serie de actuaciones, como los comentarios no deseados, los «chistes», un breve contacto físico o una agresión sexual (McCann, 2005, pág. 2).
14. El acoso sexual es una expresión de esta forma de violencia, y a menudo se clasifica de dos maneras: «acoso sexual *quid pro quo*» o «acoso sexual en un entorno de trabajo hostil». El acoso sexual *quid pro quo* se produce cuando la obtención de una prestación relacionada con el trabajo (un aumento de sueldo, una promoción o incluso la continuidad del empleo) queda condicionada a la participación de la trabajadora o el trabajador en algún tipo de actividad de naturaleza sexual. El acoso en un entorno de trabajo hostil comprende las conductas que crean un ambiente de trabajo desagradable y ofensivo. El concepto abarca toda una serie de comportamientos, incluyendo alusiones basadas en el sexo (que no son necesariamente de naturaleza sexual), comentarios despectivos sobre el sexo de la víctima, insinuaciones y la exhibición de material sexualmente sugestivo o explícito (Zweighaft, 1997). Un solo incidente es suficiente para que la actuación de una persona sea considerada acoso sexual; sin embargo, las más de las veces el acoso sexual supone la repetición de la conducta de acoso (Chappell y Di Martino, 2006).

Violencia de género

15. Se puede considerar que la violencia física, la violencia psicológica y la violencia sexual tienen el carácter de violencia de género si se originan en un desequilibrio en las relaciones de poder entre hombres y mujeres (OMS, 2009, pág. 3) o si se ejercen contra determinadas

personas debido a que éstas no se ajustan a los modelos de género socialmente aceptados (van der Veur y otros, 2007, pág. 43). Las raíces de la violencia de género se encuentran en el patriarcado, sistema que sirve para «mantener los privilegios de clase, género, raza y comportamiento heterosexual y el *status quo* del poder» (Instituto de Asia y el Pacífico sobre la Violencia de Género, sin fecha). En este sentido, una encuesta realizada entre los hombres de siete países de América Central y la República Dominicana describe la forma en que la idea masculina de «poseer» o «conquistar» a las mujeres allana el terreno para las conductas de acoso sexual en el trabajo (OIT, 2013c, pág. 12).

- 16.** Las mujeres y las niñas son los objetivos primarios de la violencia de género, y los autores de los actos de violencia de género son en su mayoría hombres (Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2009, pág. 7; Instituto Europeo de la Igualdad de Género, sin fecha). Por otra parte, muchos tipos de violencia observados en el mundo del trabajo (el acoso sexual, la intimidación y la violencia de pareja) afectan de manera desproporcionada a las mujeres. En realidad, la violencia de género puede ejercerse contra las mujeres y contra los hombres, y los autores pueden ser unas u otros, como es el caso de la violencia contra los hombres que no se ajustan a los estereotipos masculinos predominantes, incluidos los gays, los bisexuales o los trans o las personas que son consideradas como tales ⁵.
- 17.** En el cuadro 1 se destacan los componentes físicos, psicológicos y sexuales de algunas definiciones de la violencia en el mundo del trabajo.

Cuadro 1. Los componentes físicos, psicológicos y sexuales de la violencia

Tipo de violencia	Definición	Concepto afín	Definición
Violencia física	Es el empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos, sexuales o psicológicos. Se incluyen en ella las palizas, patadas, bofetadas, puñaladas, tiros, empujones, mordiscos y pellizcos (OIT y otros, 2002, pág. 3)	Agresión	Incluye cualquier intento de lesión física o ataque a una persona, incluyendo un daño físico real (Chappell y Di Martino, 2006, pág. 30)
Violencia psicológica	Es el uso deliberado del poder, o amenazas de recurso a la fuerza física, contra otra persona o grupo, que puede dañar el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Comprende el abuso verbal, la intimidación (<i>bullying/mobbing</i>), el atropello, el acoso y las amenazas (OIT y otros, 2002, pág. 4) La violencia psicológica es a menudo perpetrada a través de un comportamiento repetido, de un tipo, que por sí solo puede ser relativamente menor, pero que acumulativamente puede convertirse en una forma muy grave de violencia (Di Martino y otros, 2003)	Acoso	Cualquier comportamiento que degrada, humilla, avergüenza, perturba, insulta o molesta a una persona, de cualquier manera, por medio de palabras, gestos, palabrotas o insultos (Khalef, 2003, pág. 12) Cualquier conducta hacia alguien, que no sea recíproca ni deseada y que afecte la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo, basada en su edad, discapacidad, estado serológico respecto del VIH, circunstancias domésticas, sexo, orientación sexual, cambio de sexo, origen étnico, color, idioma, religión, opinión política, afiliación sindical o cualquier otra opinión o creencia, origen nacional o social, asociación con una minoría, bienes, el nacimiento u otro tipo de estatus. (Forastieri, 2012, pág. 15)
		Abuso	Es todo comportamiento que se aparta de una conducta razonable y que implica el uso indebido de la fuerza física o psicológica (Chappell y Di Martino, 2006, pág. 30)

⁵ El término inglés «trans» se refiere a varias expresiones de la identidad de género, como «transsexual», «transgender» y «transvestite» (transexual, transgénero y travesti).

Tipo de violencia	Definición	Concepto afín	Definición
		Amenaza	Engloba la amenaza de muerte, o la manifestación de la intención de dañar a una persona o dañar sus bienes (Chappell y Di Martino, 2006, pág. 30)
		Intimidación/ acoso moral (<i>bullying/ mobbing</i>)	Forma de acoso psicológico que consiste en un comportamiento persecutorio manifestado a través de intentos vengativos, crueles o maliciosos de humillar o vulnerar a una persona o a grupos de trabajadores, inclusive con comentarios negativos o críticas constantes e injustificados, del aislamiento social impuesto a una persona y de la divulgación de rumores o información falsa (Di Martino y Musri, 2001, pág. 7) Comportamiento ofensivo y repetido en el tiempo, con intentos vengativos, crueles o maliciosos de humillar o minar a un empleado o grupo de empleados (OIT y otros, 2002, pág. 4)
		Acoso moral (<i>mobbing</i>)	Forma negativa de comportamiento entre compañeros de trabajo o entre superiores y subordinados jerárquicos, consistente en que la persona en cuestión es humillada y agredida directa o indirectamente, repetidas veces, por una o más personas con el propósito y con la consecuencia de alienarla (Comisión Europea, 2001)
Violencia sexual	Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo (Krug y otros, 2002, pág. 149)	Acoso sexual	Conducta incongruente y fuera de lugar de naturaleza sexual que ofende y constituye una amenaza o una humillación para la persona que la experimenta (Khalef, 2003, pág. 12) Cualquier comportamiento no recíproco o no deseado de naturaleza sexual que sea ofensivo para la persona involucrada y ocasione que la persona se sienta amenazada, humillada o avergonzada. Incluye tanto el acoso sexual que se asimila a un chantaje (<i>quid pro quo</i>) como el acoso sexual que se produce en un entorno de trabajo hostil (Forastieri, 2012, pág. 133) * La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (Directiva Europea 2002/73/CE, artículo 2)

* Véase en OIT, 2012, párrafo 789, un comentario de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) sobre el acoso sexual que se asimila a un chantaje (*quid pro quo*) y el acoso sexual resultante de un entorno de trabajo hostil.

Fuente: cuadro adaptado de OIT, 2013a.

Cuando se produce violencia en el mundo del trabajo

- La violencia en el mundo del trabajo no puede abarcar todas las situaciones de violencia que se producen en todas partes, pues de hacerlo perdería su especificidad (Glenn, 2004, pág. 34) Sin embargo, centrarse exclusivamente en la dimensión física del «lugar de trabajo», como se entiende tradicionalmente, podría excluir la violencia que tiene lugar en los intersticios del lugar real de trabajo, como el acecho, las agresiones en el trayecto hacia o desde el trabajo, o

el ciberacoso⁶. Los términos que se utilizan para dar forma a la definición de la violencia en sí — ya se trate de violencia «en el lugar de trabajo», «en el trabajo», «relacionados con el trabajo» o «en el mundo del trabajo» — pueden influir en su ámbito y, por lo tanto, en las posibilidades de acción de que disponen los interlocutores tripartitos.

19. En 2003, una Reunión tripartita de expertos convocada por la OIT elaboró el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios* y propuso medidas para combatir este fenómeno, que definió como «toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada». El ámbito de aplicación de dicho *Repertorio* era «todo lugar en que los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo», y se refería a la violencia que era «consecuencia directa» de la actividad laboral (OIT, 2004). Este fue un avance importante, centrado en un sector y un entorno particulares. Ahora, más de un decenio después, el debate normativo de la OIT se plantea en torno a «la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo» y refleja tanto la ampliación progresiva del término «violencia» como la extensión de su ámbito de aplicación. La noción de «mundo del trabajo» permite incorporar las actividades laborales que tienen lugar en un lugar de trabajo tradicional, como una fábrica u oficina, como en entornos menos típicos, como una calle o el hogar.
20. La noción de lo que es el trabajo, y de dónde y cuándo se considera que una persona está trabajando, es amplia. Por ejemplo, hoy se considera en general que trasladarse en un vehículo o a pie o emprender un viaje más largo para llegar al trabajo son acciones que quedan comprendidas en el ámbito del mundo del trabajo (OIT, 1996). Por ello, los actos de violencia no tienen que producirse necesaria y exclusivamente en un «lugar de trabajo» físico para ser considerados como violencia laboral; más bien, pueden producirse en circunstancias relacionadas con el trabajo, o que tienen un impacto en el mismo (Milczarek, 2010, pág. 19). Gracias a este enfoque más amplio, se pueden abordar los actos de violencia en el contexto de diversas formas de trabajo no remunerado tanto en la economía formal como en la informal (como la agricultura de subsistencia, la preparación de alimentos, y el cuidado de niños y ancianos) y de diferentes modalidades, como los aprendizajes, las pasantías y el trabajo voluntario. Esta noción más amplia de la violencia y su alcance está en consonancia con los llamamientos formulados por círculos de expertos, en el sentido de reconsiderar «las actuales definiciones conceptuales del «lugar de trabajo», los «compañeros de trabajo» y la «violencia en el trabajo», encomendando esta tarea a expertos, responsables políticos y profesionales (van de Griend y Messias, 2014, pág. 33).

Actuar contra la violencia familiar desde el mundo del trabajo

21. La violencia ejercida por la pareja (que a veces se cita como violencia «doméstica» o se incluye en el concepto más amplio de violencia «familiar») suele desbordar hacia el lugar de trabajo, ejerciendo un impacto negativo en la vida de los trabajadores y en la productividad de las empresas. En el pasado, la violencia entre parejas o cónyuges no era motivo de preocupación para el mundo del trabajo. Ahora, sin embargo, los expertos señalan que «la violencia doméstica ya no puede ser considerada por las empresas como una cuestión secreta, con poco o ningún efecto en el lugar de trabajo», y que «la violencia doméstica que desborda hacia los

⁶ En relación con el acoso cibernético o ciberacoso, una fuente observa que «trabajo» ya no es una actividad bien definida y dotada de límites exactos en cuanto a su duración, su ubicación física y sus herramientas. Estos tres aspectos tienen fronteras difusas, que sirven para modificar el entendimiento que los asalariados y los empleadores tengan de la cortesía, la intimidación y los límites de sus derechos y obligaciones respectivos (West y otros, 2014).

lugares de trabajo [...] tiene que incorporarse a toda tipología completa de la violencia en el trabajo» (Mollica y Danehower, 2014; Bowie, 2002).

22. El desbordamiento de la violencia de la pareja íntima hacia el mundo del trabajo se produce cuando terceras personas cometen actos violentos contra las parejas anteriores o actuales en el lugar de trabajo, o a través del mismo, ya sea en forma de agresión física, de acoso o de acoso por teléfono o correo electrónico. Por ejemplo, un estudio realizado en los Estados Unidos mostró que de 648 mujeres asesinadas entre 2003 y 2008 en el trabajo, 142 fueron víctimas de sus parejas (Tiesman y otros, 2012). El desbordamiento también puede ir en la dirección opuesta, desde el lugar de trabajo hacia el hogar (Holmes y Flood, 2013, pág. 10). Los estudios realizados indican que los hombres que trabajan en ciertos climas laborales, como, por ejemplo, aquellos que son altamente violentos y peligrosos, y donde los hombres son menos dominantes o donde se excluye a las mujeres, son más propensos a cometer violencia de pareja en el hogar (Melzer, 2002; y Holmes y Flood, 2013). Además, algunas situaciones de violencia de la pareja no se «desbordan» como tales, sino que, más bien, se manifiestan en las relaciones entre los trabajadores y/o sus superiores jerárquicos.
23. El impacto de la violencia de la pareja, medido a nivel de las economías nacionales, es sustancial. En el Reino Unido, su costo se ha estimado en aproximadamente 16 000 millones de libras esterlinas, y corresponde a mermas en la producción económica y los servicios, y a costos humanos y emocionales (Walby, 2009, pág. 2)⁷. El costo anual de la violencia doméstica para la economía australiana durante el período 2002-2003 se ha estimado en 8 100 millones de dólares australianos (Access Economics Pty Ltd., 2004, pág. vii).
24. Así, los lugares de trabajo, y el contexto económico general, se ven afectados por la violencia de pareja tanto si se produce fuera del trabajo o si se origina en éste. El lugar de trabajo es un punto de entrada único para detectar esa violencia y responder a ella; los lugares de trabajo son sitios cada vez más prominentes para la prevención de la violencia doméstica y las intervenciones (Holmes y Flood, 2013, pág. 15).

La comprensión de la violencia en el mundo del trabajo

25. El origen de los actos de violencia puede encontrarse en las motivaciones propias de quien los comete y en los factores de estrés (personal, emocional y económico). También puede ser visto desde la perspectiva del género, la clase social, la raza y otros aspectos. Además, pueden influir los factores de riesgo y los riesgos psicosociales (por ejemplo, las características del lugar de trabajo físico, o la forma en que está estructurado y se administra el trabajo), así como el hecho de que los trabajadores estén organizados o no. Los desequilibrios en las relaciones de poder y la forma en que se ejerce dicho poder también puede cumplir un papel significativo (Hamilton y Sharma, 1996, pág. 21).

Las relaciones de poder

26. Existen relaciones de poder en todos los ámbitos de la vida; el mundo del trabajo no es una excepción. Tradicionalmente, la autoridad y el ejercicio de un control sobre otras personas en el lugar de trabajo se han considerado como formas legítimas de poder, ya que se derivan más bien de los cargos que las personas ocupan en una organización que de las propias personas (Elliott y Smith, 2004, pág. 365). Sin embargo, cuando se utiliza indebidamente, el poder puede ser una fuente de violencia en el lugar de trabajo, como en el caso de la intimidación, en cuyo contexto un desequilibrio de poder se considera una «dimensión central» (Einarsen, 2005).

⁷ Sobre la base de datos de 2008.

-
27. Las personas con más poder en el trabajo ejercen una gran influencia en el comportamiento de las que ejercen menos poder (Hershcovis y Barling, 2010, pág. 28). Un supervisor que intimida a un trabajador está dando a entender a los demás que tal comportamiento es aceptable. Esto puede abrir las compuertas para los compañeros de trabajo que deseen resolver sus discrepancias a través de lo que se llama «violencia lateral».
 28. También hay un componente de poder en la violencia que los trabajadores ejercen contra los supervisores, tales como el «acoso sexual contrapoder», que ocurre cuando quienes tienen menos poder formal acosan a las personas con más poder formal, lo que muestra la influencia del sexo, la raza y la clase social en las dinámicas del poder (Rospenda, y otros, 1998, pág. 40). Es el caso, por ejemplo, del alumno varón que acosa a una miembro principal del cuerpo docente, o de la secretaria que acosa a un supervisor de una raza o grupo étnico diferente que no es considerado «dominante» en la sociedad. Otro ejemplo es el «acoso laboral hacia arriba» en cuyo contexto los trabajadores acosan a los supervisores, lo que es posible, una vez más, en razón del poder que tiene un grupo dominante dado (Shallcross, 2003, pág. 52).
 29. El abuso del poder también puede expresarse en actitudes que impiden el acceso a bienes, servicios o recursos. Se produce, por ejemplo, cuando los empleadores retienen el pago a los trabajadores migrantes, o cuando se impide que los pueblos indígenas tengan acceso a los recursos de la tierra, coartando así el desarrollo de sus ocupaciones tradicionales.

El género en las relaciones de poder

30. Tradicionalmente, los hombres han ocupado la mayoría de los puestos de dirección y toma de decisiones, mientras que las mujeres han estado sobrerrepresentadas en los trabajos de escasa remuneración y con poca o ninguna representación organizada. Esto muestra que las consideraciones de género están profundamente arraigadas en las relaciones de poder que predominan en el mundo del trabajo, con un desequilibrio tradicional de fuerzas que favorece a los hombres (Holmes y Flood, 2013).
31. La incorporación de las mujeres a una industria que haya estado tradicionalmente dominada por los hombres puede alterar las relaciones de poder existentes y conducir a los hombres a «responder agresivamente, reafirmando no sólo su posición de poder, sino también su identidad masculina» (Ness, 2012, pág. 664).
32. Algunos hombres reafirman su poder con actitudes de acoso sexual, las cuales pueden servir como un freno contra las mujeres en situaciones de poder, y están motivadas más bien en un afán de control y dominación que en el deseo sexual propiamente dicho (McLaughlin y otros, 2012, resumen). Este tipo de comportamiento afecta no sólo a las mujeres, sino también a los hombres que no se ajustan a los estereotipos masculinos predominantes (OIT, 2013b) y puede, por lo tanto, crear un entorno laboral más violento para todos. Los datos disponibles sugieren que el acoso que sufren tanto los hombres como las mujeres se produce con mayor frecuencia en los entornos de trabajo en que predominan los hombres (McLaughlin y otros, 2012, pág. 627). Un estudio de la intimidación en Noruega reveló que mientras que las organizaciones dominadas por los hombres registraban una tasa de prevalencia de la intimidación del 11,5 por ciento, las organizaciones en que predominan las mujeres tenían una tasa de prevalencia del 7,5 por ciento (Einarsen y Skogstad, 1996, págs. 194-195.)
33. A veces, los hombres castigan a las mujeres no sólo por entrar en sectores de trabajo tradicionalmente masculinos, sino también por retirarse de trabajos tradicionalmente femeninos, y sobre todo de las tareas del hogar no remuneradas y de la prestación de cuidados en el hogar. Un estudio realizado en Nigeria ha mostrado que las mujeres que trabajan fuera del hogar — y que, por lo tanto, no pueden ocuparse de las responsabilidades del hogar en el grado esperado por sus parejas masculinas — corren un mayor riesgo de ser objeto de la violencia de pareja (Antai, 2011). Estos resultados son similares a los de un

estudio realizado en la India, lo que sugiere que la violencia doméstica está en aumento porque los hombres temen que el incremento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo se traduzca en el quebrantamiento de las normas de género tradicionales (Paul, 2016). Asimismo, un estudio realizado en Bangladesh explica que las mujeres con bajo poder de negociación en el trabajo remunerado se ven confrontadas a un mayor riesgo de ser objeto de la violencia doméstica (Heath, 2014).

Factores de riesgo para la violencia en el mundo del trabajo

34. Aunque tal vez no sea posible remediar cabalmente y en todo el mundo del trabajo los factores de riesgo más amplios de la violencia en la sociedad, si se pueden promover relaciones laborales positivas y mejores condiciones de trabajo que hagan menos probable la violencia.
35. En los últimos cuarenta años se han producido cambios significativos en la organización del trabajo y las modalidades ocupación en todo el mundo, como el aumento de las formas atípicas de empleo, como el empleo de duración determinada, el empleo en turnos de guardia, el trabajo eventual/temporal y la «conversión» de los trabajadores asalariados a la condición de subcontratistas por cuenta propia. También ha habido un aumento del trabajo no declarado y de la economía informal, que se suele identificarse con la existencia de malas condiciones laborales y de empleo, con el aumento de la volatilidad y con la limitación de la protección social, cuando ésta existe, lo que aumenta los riesgos para la salud de los trabajadores. Asimismo, se han registrado también cambios significativos en la intensidad del trabajo y en las condiciones psicosociales de la actividad laboral (Quinlan, 2015, pág. 1).
36. Las circunstancias y las condiciones del trabajo, así como las condiciones psicosociales, tienen un impacto tanto en la prevalencia de la violencia en el trabajo como en la capacidad de las víctimas para obtener reparación.

Circunstancias y condiciones del trabajo

37. Las circunstancias en que se desarrolla el trabajo de una persona tienen un impacto en su grado de exposición a la violencia laboral (véase el recuadro 1).

Recuadro 1
Circunstancias que pueden exponer a los trabajadores a la violencia
<ul style="list-style-type: none">■ Trabajar en contacto con el público.■ Trabajar con personas en peligro.■ Trabajar con objetos de valor (dinero, equipo o medicamentos).■ Trabajar en entornos con recursos limitados (el equipamiento insuficiente de las instalaciones o la falta de personal pueden redundar en largas esperas y frustración).■ Trabajar en jornadas socialmente inadecuadas (por ejemplo, de noche, lo que puede conllevar otros riesgos, tales como encontrar plazas de aparcamiento seguras).■ Trabajar solo o en un aislamiento relativo.■ La normalización de la violencia.■ El poder para negar la prestación de servicios (lo que aumenta el riesgo de violencia por parte de quienes desean esos servicios).
Fuentes: Trinkoff y otros, 2008; y Di Martino, 2002.

-
38. Los distintos tipos de pago pueden incidir en la exposición de los trabajadores a la violencia; por ejemplo, en la restauración, el uso de modalidades de pago de los salarios basadas en las propinas puede favorecer los actos de acoso sexual por parte de los clientes (Matulewicz, 2015).
 39. Las formas atípicas de empleo, que incluyen el empleo temporal, el trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades contractuales que vinculan a varias partes, las relaciones de trabajo ambiguas y el trabajo a tiempo parcial, pueden ser perjudiciales para la salud mental y presentar riesgos de acoso (OIT, en preparación a). Se ha informado que, por ejemplo, los trabajadores temporales son más susceptibles a la intimidación y el acoso, con inclusión de los avances sexuales no deseados (Estrada y otros, 2010; Quinlan, 2015; y Tsuno y otros, 2015). Estudios realizados en el Japón indican que los trabajadores temporales corren mayor riesgo de ser objeto de acoso laboral (Tsuno y otros, 2015) y de abuso verbal que los trabajadores con contratos indefinidos (McCurry, 2015). Análogamente, un amplio estudio realizado en Quebec mostró que las personas con trabajo temporal y los trabajadores a tiempo parcial estaban más expuestos al acoso sexual y la violencia física que las personas con trabajo permanente (Vézina y otros, 2011, pág. 10). Por otra parte, en Australia se mostró que los trabajadores temporales, los trabajadores a tiempo parcial y las personas con contratos de corta duración eran más vulnerables a los avances sexuales no deseados que los trabajadores con acuerdos contractuales más seguros (LaMontagne y otros, 2009).
 40. El trabajo informal en los países en desarrollo y el trabajo no declarado⁸ en los países industrializados pueden ser peligrosos y conllevar el riesgo de exposición a actos de violencia. Ello se debe a que este tipo de trabajo suele quedar al margen de la protección aportada por la legislación del trabajo y, por lo tanto, no se beneficia de los mecanismos de prevención, tales como las políticas obligatorias de capacitación y evaluación de riesgos, ni tampoco del efecto disuasorio de las sanciones y de los recursos a disposición de los autores y las víctimas (Loewensen, 1997; y Santana y Loomis, 2004). El crecimiento del trabajo informal/el trabajo no declarado ha dado lugar a un debilitamiento de la capacidad colectiva para determinar las condiciones de trabajo (Woolfson, 2007). La menor capacidad para entablar negociaciones colectivas reduce la probabilidad de que los lugares de trabajo cuenten con comités de seguridad o con representantes de salud y seguridad, así como la capacidad de los trabajadores para plantear problemas de seguridad y salud ocupacional (Quinlan, 2015).
 41. En algunos países como Brasil (Benach y Muntaner, 2013) se han realizado esfuerzos a nivel regional o nacional para organizar a los trabajadores del sector informal y hacer campaña a favor de la adopción de protecciones normativas, tales como el acceso a la indemnización por lesiones, o para establecer sistemas más completos de atención de la salud en el trabajo. En los últimos diez años, todos los Estados miembros de la Unión Europea (UE) han introducido medidas para combatir el trabajo no declarado.

Normalización de la violencia

42. La expresión «normalización de la violencia» se utiliza para referirse a situaciones en las que la violencia se produce con tanta frecuencia que llega a ser vista como una parte normal o incuestionable del trabajo diario, como cuando los pasajeros abusan verbalmente de los

⁸ No existe ninguna definición oficial del trabajo no declarado. La Comisión Europea caracteriza el trabajo no declarado como «cualquier actividad retribuida que sea legal en cuanto a su naturaleza pero que no sea declarada a las autoridades públicas...» (COM (2007) 628 final, págs. 2-3). La actividad laboral no declarada tiene una variedad de formas, que van desde el trabajo no declarado en una empresa del sector formal hasta el trabajo clandestino efectuado por trabajadores por cuenta propia. Según la Comisión Europea, «el trabajo no declarado tiende a asociarse con condiciones precarias de trabajo para las personas físicas y los consiguientes riesgos para la salud de los trabajadores».

conductores de autobús o los clientes acosan sexualmente a las camareras. Esto se ha observado en varios sectores, con inclusión de la atención de la salud, la educación, los servicios de protección y la hotelería y restauración (Baby y otros, 2014; Hillis, 2013; Matulewicz, 2015; y Rasmussen, y otros, 2013). En algunas profesiones, como los servicios de policía, se suele esperar que los trabajadores internalicen sus emociones a fin de no proyectar una imagen de debilidad; esto los hace menos propensos a dar cuenta de los actos de intimidación (Hillis, 2013). Por otra parte, en las actividades sin fines de lucro se espera que los trabajadores estén tan comprometidos con su trabajo que acepten como normal la violencia en el trabajo (Baines y Cunningham, 2011).

Riesgos psicosociales

43. El artículo 32, párrafo 1), de la Ley de 4 de agosto de 1996 de Bélgica, sobre el Bienestar en el Trabajo, define los riesgos psicosociales en el trabajo como «la probabilidad de que uno o más trabajadores sufran daños psicológicos debido a la exposición a los elementos de contenido, organización o condiciones de trabajo, daños que también pueden estar acompañados por un daño físico, como resultado de algunos aspectos del contenido o la organización del trabajo, de las condiciones de trabajo o de vida, o de las relaciones interpersonales en el trabajo, sobre las cuales el empleador tiene una cierta influencia y que constituyen objetivamente un riesgo». Como tales, estos riesgos pueden derivarse «de la inseguridad económica, las políticas de reestructuración previstas, la complejidad de la tarea, la autonomía de los trabajadores, la falta de trabajo, o por el contrario el exceso de trabajo, la asignación de tiempo en el trabajo y la remuneración, entre otros factores» (van der Plancke, de próxima publicación).
44. Los riesgos psicosociales que inciden en la violencia en el trabajo, en particular la intimidación y el acoso, están vinculados a la insuficiencia de las estructuras organizativas y ambientales en el lugar de trabajo, y las deficiencias en la organización del trabajo y el comportamiento de liderazgo negativo pueden ser considerados factores de peligro (Milczarek, 2010, págs. 65-66). La intimidación puede deberse a: problemas en el diseño del trabajo (por ejemplo, conflictos de roles); la incompetencia de la gestión y el liderazgo; el carácter socialmente marginal del puesto que ocupa la persona objeto de la violencia⁹; la existencia de un clima social negativo u hostil y de una cultura que permite el acoso o lo recompensa (Milczarek, 2010, pág. 11). La insuficiencia de personal, la falta de autonomía en la toma de decisiones y la atención relacional inadecuada son también factores de riesgo (Banerjee y otros, 2012). Los estudios realizados en Noruega y Finlandia encontraron relaciones estadísticas entre los conflictos de funciones, el bajo nivel de satisfacción con el liderazgo, la mala circulación de la información y la prevalencia de la intimidación (Vartia, 1996; y Einarsen y otros, 1994).
45. La OIT ha determinado que el estrés relacionado con el trabajo — es decir, «la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias» — es un riesgo psicosocial que puede generar violencia en el mundo del trabajo (OIT, 2016b, pág. 2). Los datos recopilados en Europa corroboran esta observación (Eurofound, 2015, pág. 26).

⁹ Según W. deLara, se puede considerar que la situación de una persona es «socialmente marginal» cuando los demás la perciben como «diferente», o cuando la persona está aislada en el sistema o se piensa que puede constituir una amenaza, o simplemente cuando no se ajusta a las normas y usos de las organizaciones (Walser deLara, 2016, pág. 13).

Prevalencia y tendencias de la violencia en el mundo de trabajo

46. Es difícil determinar con certeza las tendencias relativas a la violencia en el mundo del trabajo. Hay escasez de estadísticas acerca de la violencia relacionada con el trabajo, sobre todo en los países en desarrollo. Por otra parte, la comparabilidad de los datos es problemática porque los diferentes conceptos, definiciones y métodos se utilizan para medir la violencia relacionada con el trabajo y porque las estadísticas se recogen a menudo con respecto a una ocupación, un sector de actividad o un grupo de víctimas (OIT, 2013a, pág. 44). La notificación incompleta es también un problema, debido al temor de hablar sobre el tema, a la falta de sistemas de información y vigilancia en muchos países, y a la normalización de la violencia (Milczarek, 2010; y van de Griend y Messias, 2014).
47. Sin embargo, varios estudios y encuestas realizados en diferentes países han arrojado luz sobre quiénes son las víctimas de la violencia experimentada en el mundo del trabajo, así como sobre cuáles son los tipos de violencia que las afectan y los lugares donde se producen los actos de violencia, y con qué frecuencia (OIT, 2013a, pág. 44).

Violencia física

48. La violencia física es denunciada con frecuencia en las ocupaciones en que los trabajadores tienen un contacto directo con el público, como la educación, la atención de salud, los servicios sociales, la administración pública, y los servicios de alojamiento y de alimentación. En Quebec, Canadá, durante el período 2007-2008, el nivel de exposición a la violencia física en una amplia muestra de 69 000 trabajadores de una diversidad de sectores económicos alcanzó el 1,9 por ciento. Sin embargo, en los 12 meses anteriores, el 5 por ciento de los trabajadores del sector público indicaron que habían sido agredidos físicamente, y los sectores de la salud y la educación habían registrado la prevalencia más alta (Vézina y otros, 2011). Un estudio realizado en 2012 en Alemania reveló que el 56 por ciento del personal de la asistencia sanitaria y los servicios sociales había sufrido violencia física (Schablon y otros, 2012).
49. Las investigaciones llevadas a cabo en Europa (Eurofound, 2015) indican que la violencia física afecta a más hombres que mujeres. En la Argentina, la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) encontró resultados similares y señaló que, de los 450 casos de violencia laboral registrados durante el período 2006-2008, el 9 por ciento de las trabajadoras y el 11 por ciento de los trabajadores varones habían experimentado alguna forma de violencia física (Ministerio de Trabajo de la Argentina, sin fecha). Dicho esto, hace falta emprender nuevos estudios comparativos.

Violencia psicológica

50. La violencia psicológica es actualmente la forma de violencia laboral sobre la que existe el mayor volumen de información en Europa, seguida por el acoso sexual y la violencia física (Eurofound, 2015, pág. 16). En Bélgica, los estudios realizados entre 2000 y 2010 encontraron que entre un 10 y un 15 por ciento de los trabajadores informaron de que habían sido acosados (van der Plancke, de próxima publicación). En Francia, en 2005, el 8 por ciento de las mujeres y el 7 por ciento de los hombres informaron de que habían sufrido acoso moral en el trabajo (o acoso laboral) (Lerouge, 2010, págs. 109-110).
51. En el Japón, entre abril de 2002 y marzo de 2003 se sometieron a los tribunales 625 572 casos de conflictos laborales; de ese total, 32 000 casos estaban relacionados con el acoso y la intimidación (Chappell y Di Martino 2006, pág. 13). También en el Japón, en una

encuesta representativa de 4 580 empresas realizada en 2012, el 45,2 por ciento de los trabajadores informaron de que habían sido objeto de «acoso jerárquico» (término equivalente a «acoso psicológico») (Lerouge y Naito, 2016). En el caso de Chile, se indicó que la violencia psicológica había aumentado, pasando de un promedio de 3,5 por ciento durante el decenio de 1980 al 7 por ciento en 1999 (Gobierno de Chile, 2003, págs. 98-99).

- 52.** En Rwanda, durante el período 2007-2008, el abuso verbal fue la forma de violencia en el trabajo más citada en los informes, ya que lo mencionaron el 27 por ciento de todas las víctimas de violencia en el trabajo; seguían los casos de intimidación (16 por ciento), de acoso sexual (7 por ciento) y de violencia física, que fue la menos frecuente (4 por ciento) (Newman y otros, 2011). En un estudio realizado entre los trabajadores del sector servicios de la ciudad de Buenos Aires, la forma más frecuente de violencia laboral era la violencia psicológica (Wlosko y otros, 2014).
- 53.** En Australia, una fuente ha estimado que la prevalencia de la intimidación en el trabajo en 2012 se situaba entre el 22 y el 33 por ciento (Parlamento de la Commonwealth de Australia, 2012, pág. 9). El mismo informe señaló que en algunos sectores se practicaban «ritos de iniciación» violentos (novatadas), y citó el caso de una aprendiz de 16 años de edad que fue envuelta en film plástico adherente y obligada a masticar serrín (págs. 4-5). También mencionó el caso de una camarera de 19 años de edad, que se suicidó después de haber sido objeto de acoso y de violencia física. Se ha estimado que entre el 10 y el 15 por ciento de los suicidios registrados en Suecia cada año son el resultado de acoso laboral (Leymann, 1990).
- 54.** La intimidación a través de la tecnología electrónica (ciberacoso) es una nueva expresión de la violencia psicológica, y a veces de la violencia sexual. En este tipo de violencia se puede incluir el envío de mensajes de correo electrónico con contenidos ofensivos o amenazantes, la divulgación de contenidos sexualmente explícitos y la diseminación de rumores en las redes sociales. Los resultados de un estudio realizado entre los empleados de algunas universidades del Reino Unido indican que el ciberacoso por medio de correo electrónico, mensajes de texto y contenidos en la web es tan común en el lugar de trabajo como el acoso ordinario (Universidad de Sheffield, 2012). En ese mismo estudio se señala que entre el 14 y el 20 por ciento de las personas encuestadas indicaron haber sido objeto de esta forma de intimidación al menos una vez por semana. Según otro estudio realizado en Alemania en 2007, el 8 por ciento de los maestros sindicados señalaron que habían experimentado acoso cibernético (Eurofound, 2015, pág. 59).

Violencia sexual

- 55.** La violencia sexual es un problema agudo en la vida de los trabajadores de todo el mundo, y especialmente de las trabajadoras. Según un estudio realizado en Sudáfrica, el 77 por ciento de las mujeres indicaron que habían experimentado acoso sexual en algún momento de su vida laboral (Confederación Sindical Internacional (CSI), 2008). Otro estudio inédito realizado en Etiopía por la red Global Horticultural Workers and Environmental Rights Network reveló que más del 85 por ciento de las mujeres habían sufrido alguna forma de acoso sexual (Jacobs y otros, 2015, pág. 401). De acuerdo con una revisión de diversos estudios disponibles sobre el acoso sexual, en la Unión Europea «aproximadamente una de cada dos o tres mujeres y uno de cada diez hombres han experimentado alguna forma de acoso sexual o conducta sexual no deseada» (Comisión Europea, 1999, pág. 14).
- 56.** En el marco de un estudio sobre la frecuencia de los actos de acoso sexual de todo tipo que han experimentado las trabajadoras del Líbano se pidió a éstas que respondieran a la pregunta: «Cuando está en su trabajo, ¿con qué frecuencia diría usted que los hombres buscan contactos físicos no deseados por usted, y hacen ruidos, comentarios o gestos hacia usted u otras mujeres?» El 4 por ciento respondieron «cada día/casi todos los días», el 5 por

ciento, «de vez en cuando», y el 14 por ciento, «rara vez» (Fundación Internacional para Sistemas Electorales e Instituto de Investigación de Políticas de la Mujer, 2010, págs. 2-3).

57. La violencia sexual reposa sobre factores culturales, estructurales y económicos. Por ejemplo, se ha determinado que el acoso sexual es más común en las fábricas donde los trabajadores reciben un pago por pieza fabricada, mientras que a los supervisores se les paga un salario fijo (Truskinovsky y otros, 2014, pág. 30). En Haití, por ejemplo, los trabajadores fabriles que deben ceñirse a un objetivo de producción diaria son más propensos a manifestar inquietud por el acoso sexual que los trabajadores que no tienen que cumplir objetivos de producción diaria (pág. 31).
58. Aun cuando se ha comprobado que los actos de violencia sexual son generalizados en el trabajo fabril peor remunerado y en las cadenas de suministro (Truskinovsky y otros, 2014; Fundación Fair Wear y otros, 2013; y Larson, 2013), también se ha establecido que se trata de un fenómeno extendido en las ocupaciones que pagan tradicionalmente altos ingresos y en las que predominan los hombres, como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (Holand y Cortina, 2016; y Grinberg, 2015).
59. La baja proporción de mujeres en los sindicatos es otro factor que influye en las tasas de acoso sexual en el trabajo. Según un estudio realizado en ocho países de África, la falta de representación femenina en los grupos de trabajadores puede ayudar a explicar por qué los temas de la igualdad entre los hombres y las mujeres están en gran medida ausentes de las iniciativas de negociación colectiva relativas a la violencia laboral (Shindondola-Mote y Kalusopa, 2011).

Impacto de la violencia en el mundo de trabajo y en otros ámbitos

60. La violencia tiene agudos impactos negativos en los trabajadores y sus familias, los compañeros de trabajo y los empleadores, todo lo cual afecta profundamente al mundo del trabajo y ejerce grandes tensiones en el tejido social.

Impacto sobre los trabajadores

61. Una encuesta realizada por Eurofound (2013) puso de relieve que, después de haber sido objeto de actos de violencia física, los trabajadores eran tres veces más propensos a sufrir de depresión y dos veces más a dar cuenta de su estrés. Después de haber sido intimidados o acosados, los trabajadores tenían cuatro veces más probabilidades de experimentar depresión, tres veces más probabilidades de tener problemas para dormir y dos veces más probabilidades de indicar que sufrían de estrés. Otras repercusiones de la intimidación se enumeran en el cuadro 2.

Cuadro 2. Impactos de la intimidación en los trabajadores

■ Desórdenes de estrés postraumático	■ Autoestima reducida
■ Depresión	■ Agotamiento crónico
■ Irritabilidad	■ Pensamientos de suicidio
■ Ansiedad	■ Cefaleas
■ Sensaciones de nerviosidad, inseguridad y victimización	■ Dolores musculoesqueléticos y tensión muscular
■ Sueño perturbado	■ Náusea/problemas gástricos
■ Desgaste profesional	■ Aislamiento social

Fuente: Caponecchia y Wyatt, 2011.

-
- 62.** La falta de licencias laborales o de prestaciones de atención de salud para tratar las consecuencias de los actos de violencia entre los trabajadores puede provocar estrés, y la larga duración de las acciones legales puede añadir costos emocionales y financieros a trabajadores que ya están traumatizados (Parlamento de la Commonwealth de Australia, 2012, pág. 13). Los sistemas de compensación, como el desempleo y la seguridad social, son muy variables y, cuando existen, suelen cubrir sólo una parte de los costos (Milczarek, 2010, pág. 80) y no están disponibles para todos los trabajadores.
- 63.** La violencia puede dejar al trabajador la sensación de estar atrapado en un ambiente de trabajo tóxico, en medio de circunstancias económicas difíciles y sin opciones de empleo alternativo (Parlamento de la Commonwealth de Australia, 2012, pág. 6). La mayoría de los trabajadores que han sido acosados psicológica y sexualmente sufren de ansiedad, depresión, cefaleas, trastornos del sueño, pérdida o aumento de peso, náuseas, disminución de la autoestima y/o disfunción sexual (Caponecchia y Wyatt, 2011). Estas condiciones socavan el desempeño profesional de los empleados, desalientan a los trabajadores y ponen en entredicho su permanencia en el trabajo o les impiden avanzar en sus carreras (Cihon y Castagnera, 2011, pág. 177). Para las mujeres que trabajan a destajo o los trabajadores cuyo salario está constituido en parte por las propinas, las repercusiones se magnifican, dado que el rechazo del acoso sexual de parte de un cliente puede poner en peligro la capacidad de la mujer para ganar las propinas necesarias para su sustento y el de sus familias (Jayaraman, 2013). De esta manera, el acoso sexual en el trabajo «socava la capacidad de ganancia a largo plazo de las trabajadoras y contribuye a la brecha salarial de género» (Equal Rights Advocates, 2014, pág. 7).
- 64.** La brecha salarial de género también se ve agravada por el «desbordamiento» de la violencia de pareja hacia el mundo del trabajo. Se ha estimado que las trabajadoras de Viet Nam que sufren violencia de pareja ganan un 35 por ciento menos que las trabajadoras que no experimentan este tipo de violencia (ONU-Mujeres, 2012, pág. iv). Por otra parte, se ha estimado que en los Estados Unidos, basándose en datos de 1995, las personas que fueron objeto de graves actos de violencia de pareja perdieron un total de casi 8 millones de días de trabajo remunerado, es decir, el equivalente de más de 32 000 puestos de trabajo a tiempo completo, y cerca de 5,6 millones de días de productividad en los hogares, como consecuencia de la violencia (Centro Nacional para la Prevención y Control de Lesiones, 2003, pág. 1).
- 65.** En última instancia, la violencia puede redundar en que los trabajadores dejen un lugar de trabajo particular, o incluso que se retiren totalmente de la fuerza de trabajo. De hecho, varios estudios indican que el impacto más fuertemente asociado con la intimidación en el trabajo es el aumento de la tentación del trabajador de abandonar el trabajo (Milczarek, 2010, pág. 80). Un estudio realizado en Italia reveló que el 16 por ciento de los trabajadores renunciaron a su trabajo después de haber sido blanco de actos de violencia. El mismo estudio estableció que las mujeres eran dos veces más propensas que los hombres a dimitir de sus puestos¹⁰. Por otra parte, el estudio sugiere que la violencia es un factor predictivo de los abandonos y del riesgo de que se produzcan rotaciones de personal elevadas (Eurofound, 2015, pág. 36).
- 66.** Como muestra el cuadro 3, la violencia afecta gravemente no sólo a los trabajadores que son objeto de la misma, sino que también puede afectar a sus compañeros de trabajo, amigos y familiares.

¹⁰ Eurofound (2015, pág. 36), con datos del Instituto Nacional Italiano de Estadística (Istat, 2010).

Cuadro 3. Las consecuencias de la violencia laboral y el acoso rebasan el marco del lugar de trabajo

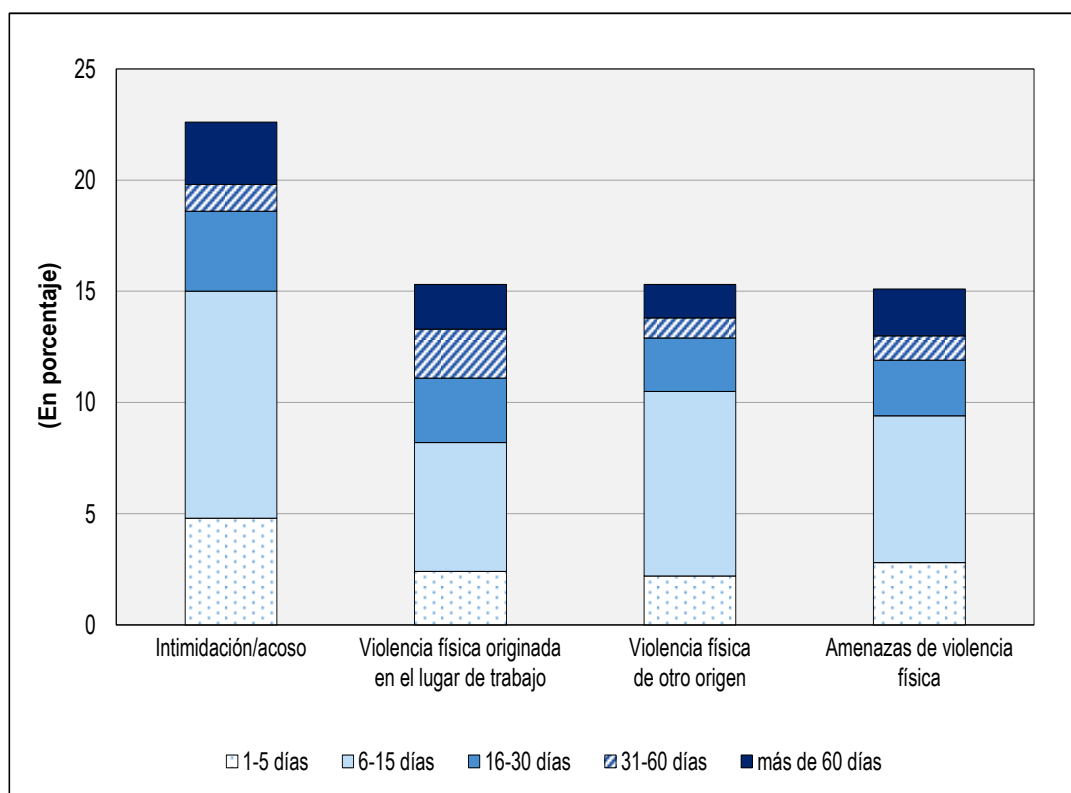
Los compañeros de trabajo que han presenciado actos de violencia laboral pueden experimentar:	Los amigos y miembros de las familias de las víctimas de violencia laboral pueden experimentar:
<ul style="list-style-type: none">■ Miedo por su propia seguridad■ Disminución de la moral en el lugar de trabajo■ Autonegación y culpabilidad ■ Aumento del estrés■ Sentimiento de impotencia■ Conflicto con los compañeros de trabajo■ Resentimiento contra la empresa	<ul style="list-style-type: none">■ Miedo de futuras amenazas y daños al trabajador■ Pérdida de ingresos para la familia■ Cambios en la relación con el trabajador y otros miembros de la familia ■ Estrés en la familia■ Perturbación de las actividades de la vida cotidiana

Fuente: EverSafe, 2015.

Impacto en las empresas y las economías

- 67.** La violencia en el mundo del trabajo tiene costos financieros directos en ámbitos como el absentismo, la rotación de personal, la contratación, los litigios y el pago de indemnizaciones. También tiene costos indirectos derivados de la reducción de la productividad y efectos de dominó que pueden dañar la reputación de la empresa, su imagen y su competitividad (Rayner y otros, 2001).
- 68.** La violencia aumenta el absentismo y redundante en el aumento de los pagos de indemnizaciones por enfermedad. Aunque la compensación varía según las empresas, éstas incurrirán como mínimo en los gastos de administración (Rayner y otros, 2001). Un estudio realizado en el estado de Minnesota (Estados Unidos) ha mostrado el alto costo que puede resultar incluso de un pequeño número de incidentes de violencia en el lugar de trabajo. Por un total de 344 agresiones físicas no fatales, relacionadas con el trabajo, el costo total — con inclusión de los gastos médicos, honorarios legales y días de trabajo perdidos — se elevó a 5 885 448 de dólares de los Estados Unidos (McGovern y otros, 2000).
- 69.** Se estima que, en 2007, las empresas del Reino Unido perdieron 33,5 millones de días de trabajo como consecuencia del absentismo provocado por los actos de intimidación; además, se cree que unos 200 000 trabajadores dejaron su empleo y que se perdió el equivalente a 100 millones de días de productividad, lo que arrojó un costo estimado de alrededor de 13 750 millones de libras esterlinas (Giga y otros, 2008, pág. 3). En el gráfico siguiente se muestra que, en Europa, hay más trabajadores ausentes del trabajo debido a la intimidación y el acoso que a la violencia física de la parte de otras personas presentes en el lugar de trabajo.

Gráfico 1. Porcentaje de trabajadores ausentes y número de días de ausencia a raíz de problemas de salud provocados por actos de violencia laboral



Fuente: Milczarek (2010), sobre la base de datos recopilados en 2005 por la cuarta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, que abarcó los países de la UE-27 (Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, República Checa, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania y Suecia), además de Croacia, Noruega, Suiza y Turquía.

- 70.** Varios estudios indican que la rotación de personal debido a la violencia conlleva costos incluso más significativos que el absentismo, ya que es caro contratar y formar a nuevos trabajadores (Rayner y otros, 2001). Por ejemplo, se estima que en 1988 el acoso sexual costó al Ejército de los Estados Unidos más de 250 millones de dólares, de los cuales más de 190 millones se destinaron al reemplazo de personal (contratación, formación y transferencia) (Faley y otros, 1999, pág. 475).
- 71.** Cuando los trabajadores de una empresa que han sido víctimas (o testigos) de actos de abuso permanecen en la misma, su productividad suele verse menoscabada por los efectos negativos que los abusos tienen en la salud, lo que aumenta aún más los costos de la empresa (Zapf y otros, 2001; Einarsen y otros, 2003; Giga y otros, 2008, pág. 16; y Parlamento de la Commonwealth de Australia, 2012, pág. 11). Asimismo, son cada vez más habituales las demandas judiciales interpuestas por trabajadores que alegan haber sido objeto de actos de intimidación y de acoso sexual (en los Estados Unidos, por ejemplo); el costo de las millonarias indemnizaciones reclamadas se añaden a los costos globales de la violencia en el entorno laboral (Sattler y Otenti, 2015, pág. 5).
- 72.** Los datos recopilados por *Better Work*, programa conjunto de la OIT y la Corporación Financiera Internacional (CFI), sugieren que cuando el acoso sexual es más frecuente los beneficios empresariales se reducen. En las fábricas de ropa de Jordania y Viet Nam se observó una fuerte correlación negativa entre los beneficios medios (ingresos totales menos gastos) comunicados por los administradores y el nivel medio de preocupación por los actos de acoso sexual denunciados en el lugar de trabajo (Brown y otros, 2016).

-
73. Hay informes según los cuales los supervisores abusan verbalmente de los trabajadores para castigarlos por el incumplimiento de las metas de producción, ya que se cree que con las reprimendas aumentará la rentabilidad (Human Rights Watch, 2015). Además de ser una violación de los derechos de los trabajadores, este comportamiento y su supuesta eficacia no se basan en ningún tipo de datos verificables. Por ejemplo, en Viet Nam, las fábricas de ropa con menores niveles de abuso verbal han demostrado ser más rentables que las que han registrado niveles más altos (OIT, 2014a). Esto es apoyado por estudios realizados en el sector de la salud, que vinculan el abuso verbal con la reducción de la productividad de las enfermeras (Judkins-Cohn, 2010).

Ocupaciones y sectores con un alto grado de exposición a la violencia

74. Aunque la violencia está presente en todo el mundo del trabajo, los datos sobre algunos sectores y ocupaciones muestran que en éstos la exposición a la violencia alcanza niveles muy superiores, y a veces excepcionales. La información sobre el fenómeno de la violencia en el trabajo se ha abordado más extensamente en los sectores de servicios ¹¹ (Eurofound, 2015; Milczarek, 2010) y, por esta razón, son principalmente aquellos sectores los que se analizan a continuación. Sin embargo, esto no significa necesariamente que otros sectores no experimenten niveles comparables de violencia. Más bien, es posible que haya menos datos disponibles por las razones enumeradas anteriormente, incluyendo la normalización de la violencia, el miedo a denunciar las agresiones o la escasez de estadísticas.
75. Por lo tanto, esta sección no pretende abarcar todos los sectores u ocupaciones posibles que son afectados por niveles relativamente altos de violencia. Más bien, se trata de ilustrar la forma en que ciertas condiciones de trabajo y factores de riesgo, incluyendo los desequilibrios de poder, hacen que la violencia sea más probable. Dado que la violencia se genera en esta convergencia de factores, y no en las ocupaciones mismas, y que puede ocurrir en cualquier sector, se entiende que todos los sectores requieren de medios de protección.

Sector de la salud

76. Se estima que hay 71 millones de trabajadores en las distintas ocupaciones del sector de la salud en todo el mundo ¹² (Scheil-Adlung y Nove, de próxima publicación, pág. 7). Los trabajadores de este sector han señalado algunos de los niveles más altos de violencia (Jong y otros, 2014). En Estados Unidos, se ha estimado que las tasas de violencia por parte de los clientes contra los trabajadores de la salud son 16 veces más elevadas que en cualquier otra profesión del sector de los servicios, y que los riesgos son mayores para las personas que trabajan en entornos de atención no institucionales (Campbell, 2014). En Rwanda, un estudio

¹¹ En el sector de los servicios se incluyen los siguientes subsectores: comercio; educación; servicios financieros y profesionales; servicios de salud; hotelería, restauración y turismo; industrias de los medios de comunicación y el espectáculo; servicios postales y telecomunicaciones; servicios públicos; transportes, y servicios de utilidad pública (OIT, 2004).

¹² Esta cifra incluye a los trabajadores asalariados o autónomos de los sectores público o privado, y a las personas que trabajan en el sector más amplio de la economía de la salud en ocupaciones genéricas denominadas, por ejemplo, «profesionales de la salud», «profesionales adjuntos de la salud» y «trabajadores de los cuidados a personas» (Scheil-Adlung y Nove, de próxima publicación, pág. 5). Las cifras calculadas por la OIT son superiores a las estimaciones de la OMS (59 millones de trabajadores en los servicios de atención de salud de todo el mundo) debido a que estas organizaciones han utilizado distintas fuentes de datos y distintos métodos de estimación. Véase OMS en la dirección http://www.who.int/occupational_health/topics/hcworkers/en/.

realizado en 2007 mostró que el 39 por ciento de los trabajadores de la salud había experimentado alguna forma de violencia en su trabajo durante el año anterior (Newman y otros, 2011). Los estudios efectuados anteriormente en los servicios de salud de distintos países habían revelado también la existencia de altas tasas de prevalencia. Así, más de la mitad de los trabajadores de la salud encuestados habían experimentado al menos un incidente de violencia física o psicológica en el año anterior: 75,8 por ciento en Bulgaria; 67,2 por ciento en Australia; 61 por ciento en Sudáfrica; en Portugal 60 por ciento en el complejo Centro de Salud y 37 por ciento en hospital; 54 por ciento en Tailandia; y 46,7 por ciento en Brasil (Di Martino, 2002, pág. 14). Según los informes presentados, la violencia psicológica es más frecuente que la violencia física (Eurofound, 2014b), mientras que la intimidación es la forma de violencia más frecuente en los servicios de enfermería. Por otra parte, la intimidación «lateral», es decir, entre los mismos trabajadores de la salud, es un problema al que se está dedicando un número creciente de estudios (Kaminski y Sincox, 2012; Centro para la Enfermera Estadounidense, 2008).

Servicios públicos de emergencia

77. En comparación con otras ocupaciones, los trabajadores de servicios públicos de emergencia — como los policías, el personal médico y los bomberos — corren un alto riesgo de ser objeto de actos de violencia. Por ejemplo, los miembros de la policía tienen una ocupación de alto riesgo, en cuyo marco las intervenciones de respuesta a situaciones de violencia suelen ser un riesgo cotidiano; además, los contactos frecuentes que los miembros de la policía tienen con el público en general y con las personas en peligro pueden poner a estos profesionales en situaciones de riesgo adicional (Chappell y Di Martino 2006, págs. 72-73). Esto explica que los policías pueden verse confrontados a los graves efectos psicológicos derivados de los incidentes relacionados con su trabajo, tales como la muerte, lesiones graves y situaciones de amenaza a la vida, que pueden generar un nivel de estrés considerable. Por otra parte, el «lugar de trabajo» para los servicios de emergencia puede ser una noción difusa, ya que las emergencias ocurren en cualquier lugar, que los trabajadores de los servicios de emergencia están a menudo en tránsito y que puede haber confusión en cuanto a cuál será el lugar de trabajo que se indicará como «responsable» cuando se produzca una situación de violencia en el trabajo. Por otra parte, entre los trabajadores de los servicios de emergencia se observan altos índices de trastorno de estrés postraumático (TEPT), entre otros trastornos de salud mental, especialmente cuando sus esfuerzos de rescate fracasan y no logran salvar vidas. Habida cuenta de que el trastorno de estrés postraumático figura en la lista de enfermedades profesionales de la OIT, los empleadores tienen la obligación de proteger y proporcionar servicios a los trabajadores que están expuestos a experimentarlo (OIT, 2010).

Sector de la educación

78. Se estima que en todo el mundo hay 71 millones de docentes en la enseñanza pública, desde el nivel preescolar hasta la enseñanza secundaria ¹³. Ahora bien, varios factores relativos a su organización hacen que este sector sea particularmente vulnerable a la violencia, que afecta principalmente a los administradores y maestros (en su mayoría mujeres en este nivel) (Kelleher y otros, 2011). El sector se caracteriza por las relaciones interpersonales intensas y la falta de autonomía, además de la exigencia de rendición de cuentas sobre el desempeño académico (OIT, sin fecha). En el Canadá, en 2011, el 80 por ciento de los maestros informaron de que se habían visto confrontados a la violencia por lo menos una vez en su carrera (Wilson y otros, 2011). Los estudios realizados entre los profesores de nivel primario

¹³ Cifra para 2013, estimada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Instituto de Estadística, Teachers by teaching level of education, disponible en: http://data.uis.unesco.org/Index.aspx?DataSetCode=EDULIT_DS&popupcustomise=true&lang=en.

y secundario de Turquía y de la República de Corea revelaron que la forma más frecuente de violencia en el trabajo (por parte de los educandos contra los docentes) era la violencia psicológica (49 por ciento en Turquía y 67 por ciento en la República de Corea) (Luna y otros, 2015; y Ozdemir, 2012). Sin embargo, los estudios efectuados en el ámbito universitario en los Estados Unidos sugieren que la preocupación por el acoso laboral entre el cuerpo docente se orientaba más bien hacia los colegas y los superiores jerárquicos como posible fuente de agresión (y especialmente los colegas de alto nivel), con mucha mayor frecuencia que con respecto a los estudiantes (Keashly y Neuman, 2010, pág. 50). Los estudios mencionados indican que el acoso sexual en el ámbito universitario es señalado con mayor frecuencia por las docentes mujeres y las miembros del personal general que por los hombres (Rayner y otros, 2002).

Servicios de transporte

79. Es difícil calcular la magnitud de la fuerza laboral mundial en el sector del transporte. En la región europea, la industria del transporte emplea directamente a 10,6 millones de personas (estimación de Eurostat, 2015). Las estimaciones correspondientes a la industria marítima y la industria aérea internacionales son de 1,5 millones y 9,9 millones de personas (Air Transport Action Group, 2016; OIT, 2013d; OIT, sin fecha). Según la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF), las categorías más propensas a ser objeto de actos de violencia en este sector son los conductores de autobuses y taxis; por su parte, los trabajadores ferroviarios han señalado un aumento de la violencia en un contexto de medidas de reducción de los niveles de personal adoptadas por los empleadores (ITF, sin fecha). Si bien la violencia por parte de los pasajeros es un real motivo de preocupación, la Federación de Sindicatos del Transporte de Bulgaria ha informado de que casi la mitad de todos los actos de violencia laboral en contra de las trabajadoras del transporte fueron perpetrados por directivos (16,3 por ciento) o por compañeros de trabajo (33,3 por ciento) (ITF, sin fecha, pág. 11). En el sector del transporte marítimo, hay «varios factores de riesgo psicosocial recurrentes a los que está expuesta la gente de mar, relacionados con el volumen de trabajo, el estrés, el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, las diversas formas de adicciones, la violencia y la intimidación» (Charbonneau, 2016). La intimidación y el acoso pueden ser exacerbados por el hecho de que los trabajadores del sector marítimo no tienen la posibilidad de retirarse del lugar de trabajo al finalizar sus turnos de servicio, o cuando al llegar a algún puerto no pueden bajar a tierra debido a que sus documentos de identidad/visados no son reconocidos por las autoridades. En el marco de una encuesta realizada entre tripulantes de cruceros, buques de carga y buques cisterna, el 43 por ciento de los encuestados señalaron que sus principales problemas de salud eran el estrés, la depresión o la ansiedad. Por otra parte, el 17 por ciento de los encuestados en este sector indicaron que, si bien el acoso sexual es un problema, los actos de intimidación son más frecuentes que el acoso sexual (ITF, 2015).

Trabajo doméstico

80. La OIT ha estimado que hay 67 millones de trabajadores domésticos mayores de 15 años en todo el mundo ¹⁴, el 80 por ciento de los cuales son mujeres (OIT, 2015e, pág. 6). Las trabajadoras y los trabajadores domésticos suelen ser excluidos del ámbito de cobertura de la legislación laboral y de los regímenes de seguridad social, dado que el trabajo doméstico no se considera trabajo. Sin embargo, puede ocurrir que, incluso cuando estas trabajadoras y trabajadores están protegidos por la legislación laboral, no puedan beneficiarse de ella en la práctica, ya que a menudo trabajan de manera informal (OIT, 2013f, pág. 43). La violencia

¹⁴ Según el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), en su artículo 1, apartado a), «la expresión *trabajo doméstico* designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos».

en este sector es un hecho generalizado. Su situación de aislamiento en los hogares en que prestan servicio hace que el personal doméstico sea más vulnerable a la violencia y favorece la impunidad de los agresores. En el Brasil, un estudio determinó que las trabajadoras y los trabajadores domésticos «puertas adentro» (internos), y sobre todo los más jóvenes y menos educados, corrían un mayor riesgo de ser agredidos sexualmente que el personal doméstico que residía en su propio hogar (puertas afuera, o externos) (DeSouza y Cerqueira, 2009). Los cerca de 11,5 millones de trabajadores domésticos migrantes internacionales son particularmente vulnerables a la violencia (OIT, 2015e, pág. xii). Los trabajadores domésticos migrantes son objeto de violencia en todo el ciclo de migración, desde las etapas mismas de la contratación en el país de origen y del tránsito hacia el país de destino. Los trabajadores domésticos migrantes suelen ingresar en los países de destino en el marco de programas de patrocinio, en situación de total dependencia con respecto a sus empleadores, a cuyo auspicio está condicionada la obtención de los visados, todo lo cual agudiza aún más el desequilibrio de fuerzas entre empleadores y empleados y minimiza las probabilidades de que éstos denuncien la violencia de que sean objeto.

La agricultura y la economía rural

- 81.** Hoy en día, aproximadamente el 46 por ciento de la población mundial en general y el 40 por ciento de la población mundial en edad de trabajar vive en zonas rurales; un número significativo de personas obtiene su sustento de la agricultura (OIT, obra en preparación, b). El sector agrícola es una de las mayores fuentes de empleo para las mujeres en los países en desarrollo, donde «representan, en promedio, el 43 por ciento de la fuerza laboral agrícola ... (desde el 20 por ciento en América Latina hasta el 50 por ciento en Asia Oriental y África Subsahariana)» (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, 2011, pág. 5). Los trabajadores agrícolas y, en particular, los trabajadores migrantes y las mujeres, son vulnerables a la discriminación y el acoso psicológico y sexual ¹⁵. Según un estudio realizado entre 400 mujeres empleadas en la agricultura comercial en Kenya, el 90 por ciento había experimentado u observado abusos sexuales en su lugar de trabajo (International Labour Rights Forum, 2002). La situación se ve agravada por la cobertura limitada de la legislación laboral y la deficiencia de los servicios de inspección del trabajo, cuando tales servicios existen.

Textiles, confección, cuero y calzado

- 82.** Decenas de millones de trabajadores están empleados en el sector de la confección de los países en desarrollo (OIT, 2014b, pág. 9). Según la OIT, la ropa de todo el mundo se produce en condiciones que a menudo son deficientes, en contextos en los que los trabajadores tal vez no comprenden cabalmente sus derechos (OIT, sin fecha). Las mujeres jóvenes con competencias laborales relativamente bajas constituyen una alta proporción del personal de este sector, que de hecho es en muchos países en desarrollo uno de los pocos que se considera aceptable para el empleo asalariado formal de las mujeres. «Las mujeres representan en promedio el 68 por ciento de la fuerza de trabajo en el sector del vestido, el 45 por ciento en los textiles y el 46 por ciento en los sectores del cuero y el calzado, y en algunos países las mujeres pueden llegar a constituir hasta el 90 por ciento de la mano de obra en estos sectores» (pág. 12). Un estudio realizado en una fábrica textil de México puso de relieve las condiciones relativas a la organización que han facilitado la violencia, como, por ejemplo, la prohibición impuesta a los trabajadores de hablar con sus compañeros, la imposición de cargas de trabajo poco realistas, la difusión de rumores y la presión por medios ilícitos ejercida para lograr que el personal acelere la producción (García-Rivera y otros, 2014).

¹⁵ Véase el *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la agricultura*, de la OIT (2011b), que contiene una extensa sección sobre la forma de combatir la violencia en la agricultura.

Grupos de trabajadores con un alto grado de exposición a la violencia

83. Potencialmente, toda persona puede experimentar la violencia en el mundo del trabajo. Sin embargo, los autores de tales actos se ensañan con mayor frecuencia en algunos grupos que presentan algunas diferencias reales o aparentes, en cuanto al género, el origen étnico, la orientación sexual o las capacidades (Tripathi y Singh, 2016), y esgrimen tales diferencias para justificar la violencia. Como resultado, algunos miembros de estos grupos experimentan mayores niveles de violencia que la población general, no porque sean intrínsecamente diferentes, sino porque carecen de poder social.
84. Al igual que en el caso de los sectores afectados por la violencia, analizado antes, la lista de grupos que sigue no es exhaustiva. Con todo, ilustra la complejidad de la interacción entre las diferencias percibidas y las relaciones de poder que pueden generar una mayor vulnerabilidad a la violencia en el mundo del trabajo.

Trabajadoras embarazadas y padres que trabajan

85. Algunas formas de violencia en el mundo del trabajo afectan únicamente a las mujeres, como el «acoso por maternidad»¹⁶ (llamado también «*mobbing* o acoso maternal»), que está muy extendido en todo el mundo (OIT, 2016c). Los datos recogidos muestran que las trabajadoras embarazadas, así como las mujeres y los hombres que se reincorporan al trabajo después de una licencia de maternidad o paternidad, pueden ser objeto de acoso e intimidación de parte de sus compañeros de trabajo, ya sean subalternos o superiores jerárquicos. La obtención de pausas para la lactancia y de otras facilidades para ajustar las modalidades de trabajo a las necesidades de la familia también puede ser motivo para actitudes de acoso. Entre estas pueden figurar las siguientes: trato humillante, abuso emocional, asignación a un espacio de oficina insuficiente, reducción de rango, reducción del salario, reubicación del lugar de destino y otras formas de presión con el objeto de aislar a las trabajadoras o trabajadores y obligarlos a dimitir (Giunti, 2015; Addati y otros, 2014; y Masselot y otros, 2012). Por ejemplo, un estudio realizado en 2015 en el Reino Unido mostró que una de cada cinco madres habían sido objeto de actitudes de acoso como resultado de su embarazo o por haber obtenido la aceptación de sus solicitudes para trabajar según modalidades flexibles (Comisión de Igualdad y Derechos Humanos, 2015).

Mujeres y hombres jóvenes

86. Los trabajadores jóvenes están particularmente expuestos a la violencia en el trabajo debido a que a menudo ocupan puestos subordinados (Quinlan, 2012). Estudios realizados entre el personal docente de Croacia y los médicos en formación en Eslovenia muestran que los trabajadores jóvenes son más vulnerables al acoso y «probablemente son acosados por sus compañeros de más edad» (Eurofound, 2015, pág. 21). Otro estudio sobre los trabajadores del sistema de salud y bienestar alemán arrojó resultados similares (Schablon y otros, 2012). Las trabajadoras jóvenes pueden encontrarse particularmente expuestas a la violencia sexual en el trabajo, especialmente cuando comienzan sus carreras profesionales (Congreso del Trabajo de Canadá, 2015).

¹⁶ Acoso por maternidad es «la práctica que consiste en acosar a una mujer por motivo de su embarazo o alumbramiento o por algún problema de salud relativo al embarazo o el alumbramiento, o a una trabajadora que asume responsabilidades familiares» (OIT, 2016c, pág. 57).

Personas con discapacidad

87. Se estima que en todo el mundo hay entre 785 y 975 millones de personas de 15 o más años de edad que tienen alguna discapacidad, lo que podría constituir una gran reserva de mano de obra (OMS, 2011). Sin embargo, los datos de varios países muestran que las tasas de empleo de las personas con discapacidad están por debajo de la tasa de empleo de la población general, en proporciones que varían entre mínimos de 30 por ciento en Sudáfrica y 38 por ciento en el Japón a máximos de 81 por ciento en Suiza y el 92 por ciento en Malawi (pág. 237). Aunque estas personas están menos presentes en el mercado laboral del Reino Unido, los datos recopilados por la Encuesta de Comportamiento en el Lugar de Trabajo de 2007-2008 sugieren que las personas encuestadas que tenían una discapacidad eran significativamente más propensas a facilitar información sobre los actos de violencia laboral: 21 por ciento de las personas con dificultades de aprendizaje o trastornos psicológicos, 9 por ciento de las personas con una discapacidad física (por ejemplo, sordera, ceguera, etc.) y 8 por ciento de personas con algún otra discapacidad indicaron que habían sido objeto de actos de violencia, en comparación con un 5 por ciento entre las personas sin discapacidad (Jones y otros, 2011). También se ha informado de que, en el Reino Unido, las personas con discapacidad y las aquejadas de enfermedades de larga duración tienen más del doble de probabilidades de sufrir intimidación o acoso en el lugar de trabajo que otros trabajadores (Comisión de Igualdad y Derechos Humanos, 2011, pág. 86). Por otra parte, en todas las regiones del mundo se denuncia la existencia de prácticas sistemáticas de violencia física, psicológica o sexual contra personas con discapacidad en el entorno de los hospitales o las instituciones psiquiátricas (Human Rights Watch, 2016; Disability Rights International – Guatemala, 2015; Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2013; y OMS, 2011). Este es un problema particularmente grave para el mundo de trabajo, ya que los autores de tales actos son a menudo trabajadores de dichas instituciones.

Trabajadores migrantes

88. De acuerdo con estimaciones recientes de la OIT, hay más de 150 millones de trabajadores migrantes en el mundo, de los cuales 83 millones son hombres y 66 millones, mujeres (OIT, 2015c, pág. iii). Los trabajadores migrantes, en particular aquellos en situación irregular, son vulnerables a la violencia en el mundo del trabajo. Por lo general, al carecer de vías para obtener empleo en el sector formal, estas personas se ven obligadas a buscar trabajo en actividades muy inseguras, en la economía informal (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, 2015), donde las condiciones laborales de explotación, la coacción y la explotación son más comunes. El racismo, la discriminación y la xenofobia en los países de acogida aumentan el riesgo de violencia (Husn y otros, 2015). La violencia puede ocurrir en todas las etapas del ciclo de migración; diversos trabajos han mostrado que las agencias de contratación y colocación y los empleadores pueden ser fuentes de la violencia y contribuir a agravarla. Un estudio reciente de la Organización Internacional para las Migraciones reveló que el 73 por ciento de los trabajadores migrantes en el Oriente Medio y África Septentrional habían sufrido violencia psicológica, mientras que el 61 por ciento habían sufrido abusos físicos. Todos los encuestados en el marco del estudio indicaron que se les había retenido los documentos de identidad, y el 87 por ciento informaron de que se les había confinado en el lugar de empleo (Husn y otros, 2015). Cuando los trabajadores migrantes buscan ayuda o dejan a su empleador debido a la violencia relacionada con el trabajo, se ven confrontados a la posibilidad de ser detenidos o deportados.

Pueblos indígenas

89. Diseminados en más de 90 países, hay aproximadamente 370 millones de miembros de los pueblos indígenas, que constituyen aproximadamente el 5 por ciento de la población mundial (Plataforma de Conocimiento para el Desarrollo Sostenible, 2016). Tradicionalmente, los pueblos indígenas han trabajado (y muchos siguen haciéndolo) en ocupaciones que dependen de la tierra o de otros recursos naturales (Dhir, 2015). Por consiguiente, la violencia relacionada con el control de las tierras y recursos naturales puede afectar gravemente el desarrollo de sus ocupaciones y actividades de subsistencia, problema que ya ha sido descrito en el contexto de las explotaciones de extracción de petróleo y gas en tierras ancestrales (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2002). Por ejemplo, se ha observado que la intimidación tiene un «efecto desproporcionado» entre los trabajadores sanitarios aborígenes y los isleños del Estrecho de Torres, en Australia, que sufren de altos niveles de absentismo laboral y desgaste profesional (*burnout*) (Comisión de Derechos Humanos de Australia, 2011). En los Estados Unidos, durante el período 2002-2011, entre la población amerindia y los habitantes nativos de Alaska se registró un índice de violencia laboral más alto que el de la violencia experimentada por otros grupos de ascendencia blanca, negra, hispánica y asiática empleados en ocupaciones similares, tanto en el sector privado como en el público (Ministerio de Justicia de los Estados Unidos, 2013, pág. 6). Por otra parte, la opresión histórica puede manifestarse como «violencia lateral» ejercida por algunos grupos indígenas contra otros, la cual es provocada por sus experiencias de impotencia y en último término por la aplicación de políticas y leyes opresivas y discriminatorias (Congreso Nacional de los Primeros Pueblos de Australia, 2012).

Personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales

90. El número de personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI) es difícil de estimar (Bozon y otros, 2009; Gates, 2011; Guasp, 2013; y Spiegelhalter, 2015)¹⁷. En los Estados Unidos, se estima que el número de trabajadores gays y lesbianas se sitúa entre el 3 y el 12 por ciento de la fuerza de trabajo (Day y Greene, 2008, pág. 639). Aunque los trabajadores LGBTI son una minoría, son ellos los que denuncian una proporción varias veces mayor de casos de violencia en el lugar de trabajo: una encuesta realizada en el Reino Unido determinó que mientras que sólo el 6,4 por ciento de las personas heterosexuales informaron de que habían sido intimidadas en el trabajo, en cambio el 13,7 por ciento de los hombres gays, el 16,9 por ciento de las lesbianas y el 19,2 por ciento de las personas bisexuales habían sido víctimas de actos de intimidación (Hoel y otros, 2014, pág. 11). A partir de datos recopilados en la Argentina, Costa Rica, Francia, Hungría, India, Indonesia, Montenegro, Sudáfrica y Tailandia, se ha concluido que «es común para las personas LGBT enfrentar situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual y/o identidad de género. La discriminación y el acoso comienzan en la etapa de escolarización, reduciendo de esta manera las perspectivas de empleo. Posteriormente, la discriminación continúa en el acceso al empleo y en el ciclo de empleo; en casos extremos, los trabajadores y las trabajadoras LGBT pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico». (OIT, 2015d, pág. 1). Esto puede provocar un aumento de las tasas de ansiedad (Pakula, 2016), estrés (Meyer, 2003), autolesiones y suicidio (Liu y Mustanski, 2012).

¹⁷ «LGBTI» son las siglas que designan colectivamente a lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgéneros, travestis e intersexuales (ONUSIDA, 2011a, pág. 33). La sigla LGBTQI también incluye a las personas que se identifican como «queer».

Personas que viven con el VIH

91. Se estima que hay en todo el mundo 35 millones de personas que viven con el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH), que causa el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (sida) (Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA), 2015). La violencia contra las personas que viven con el VIH está muy extendida en los ámbitos del empleo, la educación y la atención de salud, y abarca desde las palizas hasta las agresiones sexuales y el homicidio. Hay un vínculo reconocido entre la violencia y la transmisión del VIH, que ilustra la complejidad de la interacción entre las relaciones de poder abusivas, las normas peligrosas en materia de género y estereotipos negativos contra la comunidad LGBTI. En Camboya, las malas condiciones de trabajo y el acoso sexual en la economía formal pueden empujar a las trabajadoras jóvenes a dedicarse al trabajo sexual, lo que puede aumentar su vulnerabilidad al VIH (OIT, 2011a). Los datos recabados en Argentina sugieren que las barreras a la obtención de un trabajo en el sector formal pueden obligar a las personas que viven con el VIH, especialmente las mujeres transexuales, para vender relaciones sexuales como estrategia de supervivencia (OIT, 2014c). Debido a la violencia, algunas mujeres ocupadas en el trabajo sexual pueden encontrarse en la incapacidad de imponer el uso del condón (Zhang y otros, 2012, pág. 1021). Según un estudio exhaustivo llevado a cabo en la región de Asia y el Pacífico, a muchas personas que viven con el VIH se les han negado ascensos o se ha cambiado la naturaleza de su trabajo: las proporciones de personas así perjudicadas van desde el 8 por ciento en Camboya y Fiji al 52 por ciento en el Pakistán (ONUSIDA, 2011b, pág. 37).

Respuestas internacionales y regionales ante la violencia en el mundo del trabajo

Normas internacionales del trabajo

92. Los convenios y recomendaciones de la OIT relativos al trabajo forzoso y el trabajo infantil abordan directamente las formas ilegales de trabajo que constituyen formas de violencia. Algunos otros instrumentos tratan de ciertas formas de violencia, o de violencia contra determinados grupos de trabajadores. Los términos «violencia», «acoso» y «acoso sexual» se mencionan explícitamente en sólo unos pocos instrumentos relacionados con ocupaciones o grupos específicos. Los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo, si bien no mencionan explícitamente la violencia, exigen la adopción de ciertas medidas para proteger la salud física y la salud mental de los trabajadores. Estos instrumentos han sido un importante punto de partida para abordar la violencia en el mundo del trabajo, aunque de manera fragmentada; además, sigue habiendo lagunas con respecto a ciertas ocupaciones y grupos de trabajadores.
93. Si bien el presente informe no se centra en las formas de trabajo que constituyen formas de violencia tratadas de manera específica y con claridad en las normas existentes, en esta sección se menciona toda la gama de instrumentos en los que se aborda, o se podría abordar, la violencia laboral.

Afrontar la violencia con los instrumentos de la OIT

Trabajo forzado

94. El artículo 2, párrafo 1, del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (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». El uso de la

violencia contra una persona es un medio para obligarla a trabajar, y es un claro indicador de una situación que constituye trabajo forzoso con arreglo a los términos del Convenio.

Trabajo infantil

- 95.** Los convenios sobre el trabajo infantil no se refieren expresamente a la protección contra la violencia. Sin embargo, el trabajo peligroso, tal como se define en el artículo 3, párrafo 1, del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el artículo 3, apartado *d*), del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), se refiere al trabajo que puede dañar la salud física y psicológica de los niños y puede considerarse lo suficientemente amplio como para abarcar actos de violencia. En virtud del Convenio núm. 182, la utilización de niños en conflictos armados (artículo 3, apartado *a*)) y en la realización de actividades ilícitas (artículo 3, apartado *c*)) también expone a los niños a abusos físicos, psicológicos y sexuales. El párrafo 3 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190), que complementa el Convenio núm. 182, dispone que al determinar y localizar dónde se practican los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, *d*), del Convenio, deberían tomarse en consideración, entre otras cosas, los trabajos en que los niños quedan expuestos a abusos de orden físico, psicológico o sexual.

Discriminación

- 96.** En virtud del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), los Estados ratificantes se comprometen a formular y aplicar una política nacional de igualdad con objeto de eliminar cualquier discriminación en materia de empleo y ocupación, con inclusión de la discriminación por motivo de sexo¹⁸. Se considera que el acoso sexual constituye una manifestación grave de la discriminación por motivo de sexo, que debe abordarse en el contexto de este Convenio (OIT, 2012, párrafo 789). La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha instado a los gobiernos a tomar medidas eficaces para prevenir y prohibir el acoso sexual, incluyendo:

1) (*acoso 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; 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 2) (*acoso en un entorno de trabajo hostil*) un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario¹⁹.

- 97.** El acoso basado en otros motivos enumerados en el artículo 1, párrafo 1, apartado *a*), también podría abordarse en el contexto del Convenio núm. 111, a saber, raza, color, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, o cualquier otro motivo adicional según se prevé en el artículo 1, párrafo 1, apartado *b*).

Libertad sindical

- 98.** La prohibición de todas las formas de violencia o amenazas que coartan la actividad de las organizaciones sindicales ha sido considerada tradicionalmente como un elemento esencial de la libertad sindical. Si bien los convenios relativos a la libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva no se refieren explícitamente a la violencia en el mundo del trabajo, la resolución de 1970 sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 54.^a reunión, así como las observaciones de los órganos de control, subraya la importancia del derecho a la vida, la

¹⁸ Artículo 2; y artículo 3, *a*).

¹⁹ Véase CEACR, Convenio núm. 111, 2003, pág. 504.

seguridad y la integridad física y moral de la persona y de un clima libre de violencia para el ejercicio de los derechos sindicales, y atribuye un sentido amplio a la noción de «violencia», incluyendo las presiones o amenazas de cualquier tipo.

- 99.** La violencia contra los sindicalistas se examina en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ya que las libertades civiles y los derechos sindicales se consideran una condición esencial para el ejercicio de la libertad sindical y de asociación. El artículo 1, párrafo 1, del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), establece específicamente que «los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo». Se considera hoy que entre tales actos se incluye el acoso antisindical ²⁰.

Pueblos indígenas y tribales

- 100.** El primer instrumento de la OIT que hace referencia explícita al acoso sexual es el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). El artículo 20, párrafo 3, de este instrumento dispone que los gobiernos deberían adoptar medidas para garantizar que los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sometidos a condiciones de trabajo peligrosas para su salud y que disfruten de protección contra el acoso sexual.

Trabajadores que viven con el VIH

- 101.** La Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), dispone en su párrafo 14, apartado *c*), que se deberían adoptar medidas en el lugar de trabajo o a través del mismo para reducir la transmisión del VIH y mitigar sus repercusiones, medidas que permitan «velar por la prevención y la prohibición de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo».

Trabajadoras y trabajadores domésticos

- 102.** El artículo 5 del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), requiere que se adopten medidas para asegurar que el personal doméstico goce de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia. El párrafo 7 de la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201), dispone que «los Miembros deberían considerar el establecimiento de mecanismos para proteger a los trabajadores domésticos del abuso, el acoso y la violencia», inclusive creando mecanismos que reciban las denuncias de incumplimiento, asegurando que todas las quejas se investiguen y sean objeto de acciones judiciales, según proceda, y estableciendo programas para la reubicación y la readaptación de los trabajadores domésticos, inclusive proporcionándoles alojamiento temporal y atención de salud. El párrafo 21, apartado *a*), pide a los Miembros que establezcan una línea telefónica nacional de asistencia para las trabajadoras y trabajadores migrantes, y que sensibilicen a los empleadores en cuanto a sus obligaciones, proporcionándoles información sobre las buenas prácticas.

Gente de mar

- 103.** En lo que atañe a la gente de mar, el texto del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), ha sido enmendado con la inclusión de referencias específicas al «acoso y la intimidación» a bordo de los buques. Las enmiendas, que fueron adoptadas en junio de 2016, recogen una propuesta hecha en febrero de 2016 por el Grupo de la Gente de Mar en el Comité Tripartito Especial. Las modificaciones incluidas en la pauta B4.3.1, sobre la protección de la salud y la seguridad y la prevención de accidentes, establecen que la autoridad competente debería asegurarse de que se tengan en cuenta las implicaciones para

²⁰ Véase CEACR, Serbia, Convenio núm. 98, 2010.

la seguridad y la salud derivadas del acoso y la intimidación; la pauta B4.3.6, sobre las investigaciones relativas a los accidentes y enfermedades, establece que debería tenerse en cuenta la inclusión de los «problemas derivados del acoso y la intimidación» como temas de investigación.

Transición a la economía formal

- 104.** La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), aboga por la adopción de un marco integrado de políticas que prevea la eliminación de todas las formas de discriminación y de violencia, incluida la violencia de género, en el lugar de trabajo ²¹. La Recomendación invita también a los Estados Miembros a «adoptar medidas inmediatas para subsanar las condiciones de trabajo inseguras e insalubres que a menudo caracterizan el trabajo en la economía informal, y [...] promover la protección de la seguridad y la salud en el trabajo y extenderla a los empleadores y los trabajadores de la economía informal» ²².

Seguridad y salud en el trabajo

- 105.** Varios instrumentos de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo, si bien no mencionan explícitamente la violencia, contienen pautas que permiten contrarrestar la violencia laboral. Por ejemplo, la Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197), que complementa el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), incluye algunas disposiciones sobre medidas aplicables para promover la salud y la seguridad en general. Otros instrumentos se refieren tanto a la salud física como a la salud mental. Por ejemplo:

- De acuerdo con el artículo 3, apartado *e*), del Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo, 1981 (núm. 155), el término «salud», en relación con el trabajo, abarca los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo. En virtud de los artículos 4 y 5 de este Convenio, los Estados parte deberán formular y poner en práctica una política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores que incluya en su ámbito de aplicación la formación, la protección de los trabajadores ante toda medida disciplinaria que tenga por objeto perseguir a quienes presenten quejas, y la adaptación del tiempo de trabajo y de la organización del trabajo a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores. En virtud del artículo 13, toda trabajadora o trabajador puede retirarse de una situación de trabajo si tiene motivos razonables para creer que dicha situación entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud.

En virtud del citado Convenio, se ha examinado la situación de los trabajadores que se ven confrontados a clientes violentos, a los que de todas maneras sus supervisores les ordenan que sigan cumpliendo sus tareas, y también los problemas ligados al desgaste profesional y a los altos niveles de estrés que se observan en el sector público ²³. Recientemente, se ha reconocido también la eficacia de la campaña emprendida por el Gobierno de la República de Corea para superar los nuevos riesgos ocupacionales relacionados con factores psicológicos y con el estrés laboral ²⁴. El párrafo 3, apartado *e*) de la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

²¹ Párrafos 10 y 11, *f*).

²² Párrafo 17, *a*) y *b*).

²³ Véase CEACR, Finlandia, Convenio núm. 155, 2010, pág. 771.

²⁴ Véase República de Corea, Convenio núm. 155, solicitud directa, CEACR, 2014 (disponible en francés e inglés). Véase también Suecia, observación, Convenio núm. 155, CEACR, 2014.

(número 164), dispone que deberían adoptarse medidas en aplicación de la política nacional en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo a fin de asegurar la «prevención de tensiones físicas o mentales provocadas por las condiciones de trabajo y perjudiciales para la salud».

- La lista de enfermedades profesionales establecida por la OIT sobre la base de la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (número 194), se actualizó en 2010 y abarca actualmente los trastornos mentales y del comportamiento, incluyendo los trastornos de estrés postraumático, dado que se ha demostrado que existe un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo en los lugares de trabajo y los trastornos mentales (OIT, 2010).
- El Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (número 161), en su artículo 1, apartado *a*), inciso *i*), dispone que se debe establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo. Además, en el artículo 5 prevé la identificación y evaluación de los riesgos de peligros para la salud en el lugar de trabajo, la vigilancia de los factores en el entorno de trabajo y las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, y el asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluyendo el diseño de los lugares de trabajo.

Tiempo de trabajo

- 106.** Algunas disposiciones del Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (número 171), tienen por objeto preservar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores nocturnos, habida cuenta de las condiciones específicas de su trabajo y de sus necesidades especiales. En este sentido, el artículo 9 estipula que se deberán prever servicios sociales apropiados para los trabajadores nocturnos. En virtud del Convenio, el concepto de «servicios sociales» se refiere a una amplia gama de medidas, algunas de las cuales se citan en los párrafos 13 a 18 de la Recomendación sobre el trabajo nocturno, 1990 (número 178), tales como la adecuación de los servicios de transporte colectivo y el suministro de instalaciones de reposo convenientemente equipadas. El párrafo 12 establece que el empleador debería adoptar las medidas necesarias para mantener durante el trabajo nocturno el mismo nivel de protección contra los riesgos ocupacionales que durante el día, en particular evitando, en la medida de lo posible, el aislamiento de los trabajadores.

Seguridad social

- 107.** Los instrumentos de la OIT en materia de seguridad social prevén la asistencia médica para todo caso de estado mórbido, cualquiera que sea su causa, así como pagos periódicos que compensen la pérdida de la capacidad de ganancia en caso de enfermedad. Las principales normas de la OIT en que se abordan las prestaciones en caso de enfermedades profesionales o accidentes del trabajo son las siguientes: parte VI del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (número 102), el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [cuadro I modificado en 1980] (número 121), la Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (número 121), y la Recomendación número 194.

108. Tanto la parte VI del Convenio núm. 102 como el Convenio núm. 121 establecen el suministro de prestaciones para cubrir las consecuencias de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. El artículo 32 del Convenio núm. 102, en combinación con el artículo 1, 1), a), proporciona una definición abierta de los accidentes del trabajo. El artículo 8, apartado a), del Convenio núm. 121 dispone que los Estados ratificantes deberán prescribir una lista de enfermedades profesionales en la que figuren, por lo menos, las que se enumeran en el cuadro I del Convenio. Sin embargo, esta lista, que fue modificada en 1980, no incluye ninguna enfermedad que podría ser causada por la violencia en el trabajo, y la CEACR aún no se ha pronunciado sobre ninguna enfermedad que sea causada por la violencia.

Alcance y aplicación en virtud de los instrumentos de la OIT

109. En varios de los instrumentos antes mencionados, la noción de «lugar de trabajo» sobrepasa los límites del lugar físico donde se realiza el trabajo. El Convenio núm. 155, por ejemplo, en su artículo 11, exige que los Estados Miembros realicen encuestas y reúnan y publiquen las informaciones relativas a los accidentes del trabajo, los casos de enfermedades profesionales y otros daños para la salud acaecidos durante el trabajo o en relación con éste. Además, el Protocolo de 2002 relativo al Convenio núm. 155, especifica en su artículo 1 que el término «accidente del trabajo» designa no sólo los accidentes ocurridos en el curso del trabajo, sino «en relación con» el trabajo. El Protocolo también exige la adopción de una serie de medidas con respecto a los «accidentes de trayecto», que se definen como los accidentes que causen la muerte o produzcan lesiones corporales y ocurran en el recorrido directo entre el lugar de trabajo y la residencia del trabajador, el lugar en el que el trabajador suele tomar sus comidas o el lugar en el que el trabajador cobra su remuneración. La definición propuesta para «accidentes del trabajo» en el párrafo 5, apartado a), de la Recomendación núm. 121, designa a «los accidentes sufridos durante las horas de trabajo [...] en cualquier lugar donde el trabajador no se hubiera encontrado si no fuera debido a su empleo, sea cual fuere la causa del accidente». En los apartados b) y c) del párrafo 5 se pide la inclusión de los accidentes de trayecto que se producen mientras el trabajador se prepara para el trabajo y durante su traslado hacia y desde el trabajo.

110. En varios instrumentos se ha establecido un rango de aplicación bastante amplio en cuanto a las personas protegidas. Por ejemplo, el Convenio núm. 111 establece un amplio ámbito de aplicación al definir la «discriminación en materia de empleo y ocupación» sin precisar quiénes pueden ser los autores o quiénes, las víctimas. El Convenio núm. 111 también aclara que «empleo y ocupación» incluye el acceso al empleo y la formación profesional, así como a diversas ocupaciones. Las ocupaciones tradicionales de los pueblos indígenas, tales como la agricultura de subsistencia, la producción artesanal o la caza, son también «ocupaciones» en el sentido del Convenio núm. 111 (OIT, 2012, párrafo 752). De la misma manera, el ámbito de la protección prevista en el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, no limita su rango a los trabajadores-víctimas, sino que precisa que se aplica «a todas las víctimas». En virtud de la Recomendación núm. 200, debería prevenirse y prohibirse el acoso «en el lugar de trabajo», con lo que el instrumento queda abierto en cuanto a determinar quiénes pueden ser los autores o las víctimas. El ámbito general de la Recomendación núm. 200 abarca a todos los trabajadores que trabajan con arreglo a cualquier modalidad o régimen laboral, y en todos los lugares de trabajo, con inclusión de las personas que ejercen cualquier empleo u ocupación, las personas que reciben formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los voluntarios, las personas que buscan un empleo y los solicitantes de empleo, y los trabajadores suspendidos de manera temporal por diversas razones; la Recomendación también cubre todos los sectores de actividad económica, con inclusión de los sectores privado y público, y de las economías formal e informal.

Iniciativas de las Naciones Unidas

- 111.** Aun cuando existe un cierto número de iniciativas de las Naciones Unidas centradas en los jóvenes, las familias, la violencia doméstica y la protección de las mujeres contra el abuso sexual, rara vez abordan el tema de la violencia desde una perspectiva laboral. Una notable excepción se encuentra en las actividades de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que aborda expresamente las múltiples formas de violencia en el trabajo, con inclusión del acoso sexual, las amenazas, las agresiones físicas y la intimidación (Krug, 2002, págs. 18-19). Además, en el marco de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la violencia en el mundo del trabajo se considera en el contexto de las disposiciones sobre la eliminación de la discriminación ²⁵.
- 112.** El mandato de la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, se definió después de la aprobación en 1993 por la Asamblea General de las Naciones Unidas de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (documento A/RES/48/104). El artículo 2 de la Declaración establece que el concepto de violencia abarca «el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo», así como «la violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia». La Relatora Especial tiene el mandato de recopilar información, incluyendo las quejas presentadas a título individual, sobre la violencia contra las mujeres y de recomendar medidas para eliminarla. Las conclusiones convenidas sobre la eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra la mujer y la niña, formuladas por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas en su período de sesiones de 2013, se refieren a la necesidad de enfrentar, prevenir y eliminar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas, incluido el acoso sexual en el lugar de trabajo ²⁶.
- 113.** En junio de 2016, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas decidió nombrar a un Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género (documento A/HRC/32/L.2/Rev.1). La violencia y la discriminación contra las personas LGBT constituyen el objeto central del mandato del experto, que se encargará de concienciar a la población acerca de la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, y determinar y abordar las causas de estos problemas, así como de apoyar los esfuerzos que los Estados realicen para erradicarlos. La resolución por la que se decide nombrar a un Experto Independiente invita al sector privado, entre otros actores, a cooperar con el Experto en el cumplimiento de su mandato.
- 114.** Con el fin de sensibilizar a la población y de potenciar la voluntad política para prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres, el Secretario General de las Naciones Unidas puso en marcha en 2008 la campaña «ÚNETE para poner fin a la violencia contra las mujeres». ÚNETE identifica la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos que puede revestir diversas formas, incluyendo la violencia de pareja, la discriminación y el acoso sexual.

²⁵ En su observación general con respecto al artículo 11 de la Recomendación General núm. 19 (11.º período de sesiones, 1992), el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer reconoce que el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo es una forma de violencia de género dirigida contra las mujeres, que puede perjudicar seriamente la igualdad en el empleo y puede constituir un problema de salud y de seguridad.

²⁶ Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, de las Naciones Unidas: *Conclusiones convenidas sobre la eliminación y prevención de todas las formas de violencia contra la mujer y la niña*. Documento E/2013/27-E/CN.6/2013/11 (2013).

Reglamentos regionales

- 115.** En Europa existen varias normativas regionales que pueden aplicarse a la violencia en el mundo del trabajo. La gran mayoría de los 47 Estados miembros del Consejo de Europa han ratificado la Carta Social Europea revisada de 1996, cuya aplicación es supervisada por el Comité Europeo de Derechos Sociales. Los Estados parte en dicha Carta, previa celebración de consultas con las organizaciones que representan a los empleadores y a los trabajadores, se comprometen a promover la sensibilización, la información y la prevención en materia de acoso sexual y acoso moral en el lugar de trabajo ²⁷. Dentro de la UE, el combate contra la violencia en el trabajo se inscribe en el marco de las directivas sobre seguridad y salud e igualdad en el trabajo, tanto desde el punto de vista de la prevención como de la prohibición. Por ejemplo, la Directiva 89/391/CEE del Consejo dispone que los empleadores deberán garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el entorno laboral, lo cual, según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), incluye la protección contra la violencia y la intimidación externas (EU-OSHA, 2002). Las directivas de la UE sobre la igualdad de trato, 2000/43/CE ²⁸ y 2000/78/CE ²⁹, prohíben el acoso por motivos tales como el origen racial o étnico, la religión, las convicciones personales, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, que considera como una forma de discriminación en el empleo y la ocupación. Del mismo modo, la Directiva 2006/54/CE ³⁰ prohíbe el acoso y el acoso sexual, que considera como formas de discriminación y que puede revestir tanto la forma de un entorno de trabajo hostil como situaciones de acoso por chantaje o abuso de autoridad (acoso *quid pro quo*).
- 116.** En las Américas, 32 de los 35 países que integran la Organización de los Estados Americanos (OEA) han ratificado la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Esta Convención, que ha influido en la formulación de varias leyes en la región ³¹, exige que los Estados miembros de la OEA promulguen leyes nacionales y establezcan otras medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (tanto física como sexual y psicológica, así como el acoso sexual en el lugar de trabajo). También exige que se pongan en práctica procedimientos para atender eficaz y oportunamente las quejas en estos ámbitos, y que los Estados parte recopilen estadísticas relativas a las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra las mujeres.
- 117.** En la región de África, el Protocolo a la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos relativo a los derechos de la mujer en África, conocido comúnmente como el Protocolo de Maputo, fue adoptado por la Unión Africana (que consta actualmente de 36 Estados miembros ratificantes) en julio de 2003. El artículo 13, apartado c), del Protocolo dispone que los Estados parte en la Carta deben tomar medidas para combatir y sancionar el

²⁷ Artículo 26 de la Carta Social Europea (revisada).

²⁸ Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

²⁹ Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

³⁰ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

³¹ Por ejemplo, la ley núm. 26485/2009 de la Argentina, o Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales, y la ley núm. 11340/2006 del Brasil (conocida como Ley Maria da Penha).

acoso sexual en el lugar de trabajo. A partir de la Declaración de 1997 sobre Género y Desarrollo, adoptada por los Jefes de Estado y de Gobierno de la Comunidad de Desarrollo del África Meridional, se formuló el Protocolo de 2008 sobre Género y Desarrollo. En virtud del artículo 20 de este Protocolo, los Estados parte acordaron que, para el año 2015, promulgarían y harían cumplir leyes que prohibieran todas las formas de violencia de género. El artículo 22 dispone de forma más específica que los Estados deberán promulgar leyes y poner en práctica políticas, estrategias y programas que prohíban el acoso sexual en todas las esferas, fijar sanciones disuasorias para los autores y asegurar la representación equitativa de las mujeres y los hombres en los órganos competentes para conocer de los casos de acoso sexual.

Iniciativas de las organizaciones internacionales, regionales y sectoriales de trabajadores y de empleadores

- 118.** Las organizaciones sindicales y las federaciones de empleadores de ámbito internacional han afirmado a alto nivel su compromiso de combatir la violencia en el trabajo con respecto a los riesgos psicosociales, el estrés relacionado con el trabajo, el desgaste profesional, las distintas culturas de organización, la igualdad de género, la discriminación, la violencia sexual, el embarazo, la maternidad y el acoso de que son víctimas los padres de familia.
- 119.** Los interlocutores sociales europeos han adoptado instrumentos no vinculantes que proporcionan orientación práctica en materia de prevención y tratamiento de las diferentes formas de violencia en el mundo del trabajo, a saber, el acuerdo marco sobre el estrés laboral, de 2004, y el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, de 2007³². Los interlocutores sociales europeos también figuraron entre las 100 entidades oficiales que se adhirieron a la Campaña «Trabajos saludables: Gestionemos el estrés» de 2014-2015 promovida por la EU-OSHA, que tenía por objetivo crear conciencia sobre el estrés y los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Además, la campaña se trataba de facilitar orientaciones, apoyo y herramientas prácticas para gestionar dichos riesgos psicosociales. Anteriormente, en 2010, los interlocutores sociales europeos de diversos sectores, como la salud y la educación, adoptaron unas directrices para la prevención de la violencia de terceros (o violencia externa) y el acoso en el trabajo.
- 120.** En 2014, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) publicó un documento de posición (*Empoderamiento económico de las mujeres*) en el que se reconocía que los empleadores tienen el deber de garantizar que sus lugares de trabajo sean seguros para todos sus empleados, y que la violencia en el lugar de trabajo no es sólo un problema en materia de derechos humanos, sino también un problema económico, ya que dificulta la productividad, constituye un obstáculo para el rendimiento del trabajo y tiene como resultados el aumento del ausentismo, los abandonos de la empresa y los accidentes. En el documento de posición se plantea que las mujeres son víctimas desproporcionadas de abuso y acoso tanto físico como verbal y que la lucha contra esos abusos va en el propio interés de los empleadores (OIE, 2014, págs. 6 y 7).
- 121.** La Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha emprendido acciones significativas contra el desbordamiento de la violencia doméstica. Uno de los objetivos del Programa de Acción de la CES sobre la igualdad de género es romper el nexo entre la violencia doméstica y la vulneración de los derechos en el lugar de trabajo. Entre las principales acciones

³² A nivel europeo, el acuerdo de 2007 fue adoptado por otros interlocutores sociales, que invitaron a sus afiliados a aplicarlo en sus sectores respectivos a nivel nacional. Véanse, por ejemplo, la declaración conjunta de Eurogas, FSESP y EMCEF sobre la violencia en el trabajo, de 15 de noviembre de 2007 (sector del gas), y la declaración conjunta de EURELECTRIC, FSESP y EMCEF sobre acoso y violencia laboral, de noviembre de 2007 (sector de la electricidad).

promovidas por la CES con respecto a este tema se incluyen el intercambio entre los sindicatos sobre sus experiencias en la búsqueda de mecanismos para prevenir y erradicar la violencia doméstica, y el desarrollo de estrategias para contrarrestar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo (ETUC/CES, 2012, pág. 11).

122. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores, actuando de manera conjunta o por separado, han emprendido iniciativas específicas en sectores en que los trabajadores están expuestos a formas determinadas de violencia en el lugar de trabajo, por ejemplo debido a que su actividad laboral se desarrolla en lugares aislados, durante la noche o en contacto con los clientes. El Consejo Internacional de Enfermeras, la Internacional de Servicios Públicos, la OMS y la OIT colaboraron con miras a la adopción de un conjunto de directrices sobre la violencia laboral en el sector de la salud (OIT y otros, 2002, págs. 3 a 5). En 2009, los interlocutores sociales europeos del sector del comercio elaboraron una guía práctica sobre prevención de la violencia de terceros en el comercio, en la perspectiva de establecer una metodología de aplicación sectorial (EuroCommerce, 2009).
123. En el sector del transporte también se han desarrollado herramientas específicas para luchar contra la violencia en el lugar de trabajo. La Federación Europea de Trabajadores del Transporte y las Asociaciones de Armadores de la Comunidad Europea han acordado llevar adelante un proyecto destinado a eliminar el acoso laboral y la intimidación en el sector del transporte marítimo. La protección de la gente de mar contra el acoso es también el objetivo prioritario de las directrices para erradicar el acoso y la intimidación a bordo de los buques formuladas conjuntamente por la Cámara Naviera Internacional y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte; por su parte, en 2012 la Asociación Internacional de Transporte Aéreo también adoptó directrices para la prevención y gestión de los pasajeros insubordinados (IATA, 2015, pág. 11).

Respuestas normativas nacionales ante la violencia en el mundo del trabajo

Resumen de la legislación y la jurisprudencia

124. La legislación y el derecho jurisprudencial nacionales regulan las materias relativas a la violencia laboral desde diferentes ángulos y por diversos medios, con una atención creciente por las formas menos visibles de violencia, como el acoso psicológico y el acoso sexual. La legislación en estas áreas ha evolucionado rápidamente en los últimos años, conforme se ha ido generalizando el reconocimiento de la omnipresencia de una gran diversidad de formas de violencia que tienen un impacto en el mundo del trabajo.
125. En general, las respuestas normativas se dividen en tres categorías: las medidas preventivas y de gestión obligatorias, que suelen figurar en la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo; las prohibiciones de diversas formas de violencia, que a veces tienen como único objetivo al empleador y que se encuentran comúnmente en el derecho laboral, el derecho penal, y/o la legislación contra la discriminación; y las medidas de reparación por daños y perjuicios y por infracciones contractuales y de derecho civil, basadas en los derechos existentes sobre tratamiento justo y respeto de la dignidad de los trabajadores. Varios países disponen también de leyes específicas sobre la violencia de que son víctimas determinados grupos de trabajadores, como las mujeres, que incluyen disposiciones específicas sobre la violencia en el trabajo.

-
- 126.** Las formas de violencia que se abordan con más frecuencia son el acoso sexual, la violencia doméstica y el acoso discriminatorio basado en motivos específicos. En algunos países se regulan el acoso físico y/o psicológico, y a veces se utilizan los términos en inglés «*bullying* y/o *mobbing*». El término «violencia» puede aparecer a veces en la legislación, ya sea como noción general que incluye el acoso o como concepto separado. Muchas de las leyes que regulan la violencia en el mundo del trabajo se presentan en forma de prohibiciones contra la violencia, o de afirmaciones del derecho de los trabajadores a ser amparados frente a todo acto de violencia.
- 127.** Tradicionalmente, la legislación en materia de seguridad y salud protege a los trabajadores de las situaciones laborales que son claramente más peligrosas, relacionadas con el manejo de maquinaria y de sustancias peligrosas. Así, las medidas preventivas obligatorias no siempre abarcan explícitamente los daños psicológicos y físicos derivados de la conducta violenta. Es cada vez más frecuente que en las leyes nacionales — incluidas las normas sobre seguridad y salud en el trabajo y las leyes sobre el medio ambiente laboral — se imponga explícita o implícitamente al empleador la obligación de prevenir la violencia en el lugar de trabajo, y que en algunos casos se enuncien las medidas preventivas y de gestión que han de adoptarse.
- 128.** Cuando no existen disposiciones específicas que traten de la violencia en el trabajo, la presentación de reclamaciones es a menudo posible invocando los principios generales del derecho común, el derecho contractual, el derecho extracontractual de responsabilidad civil o el derecho constitucional.
- 129.** El abanico de las sanciones posibles por actos de violencia en el trabajo va desde las actividades de formación impuestas al agresor, o simplemente la terminación de su contrato, al pago de indemnización por daños y perjuicios morales y materiales y/o a la aplicación de multas al empleador negligente. Entre las sanciones pueden incluirse el encarcelamiento del autor de un acto de violencia, y/o del empleador en algunos casos. Entre los medios de reparación por actos de violencia en el trabajo figuran las indemnizaciones por daños materiales, las indemnizaciones punitivas y las indemnizaciones por daños morales, la obligación de seguir una terapia en el lugar de trabajo y/o el traslado de la víctima y/o del autor del acto de violencia, cambios institucionales o de otra índole, la readmisión o el pago de salarios en el caso de despido indirecto, y primas de indemnización para los trabajadores que sufran de una enfermedad profesional como consecuencia de actos de violencia de que hayan sido víctimas en el trabajo.

Alcance y aplicación de las leyes nacionales relativas a la violencia

- 130.** En muchos países, a los efectos de la aplicación de las leyes relativas a la violencia, el «lugar de trabajo» se entiende como el lugar físico en el que la trabajadora o el trabajador desempeñan sus funciones profesionales. Sin embargo, es frecuente que la violencia en el mundo del trabajo afecte a los trabajadores cuando se encuentran fuera de su lugar físico de trabajo, como puede ocurrir durante los desplazamientos hacia o desde el trabajo, en el curso de eventos sociales relacionados con el trabajo o en el contexto del teletrabajo (una agresión por medio del correo electrónico, por ejemplo). Atendiendo a esta diversidad de situaciones, en algunos países se han establecido nociones más amplias de lo que se entiende por «lugar de trabajo». En Zambia, por ejemplo, el «lugar de trabajo» se define en el marco de la Ley de 2010 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, en términos más amplios que el lugar mismo en que se lleva a cabo el trabajo, e incluye todo lugar donde la persona trabaje o sea probable que trabaje, o todo lugar que frecuente o que sea probable que frecuente en el marco de su empleo, incluso de manera incidental. Valga señalar que, en los Estados Unidos, los tribunales han admitido que el acoso cometido en el marco de un curso de formación profesional, durante una fiesta patrocinada por la empresa, en un estacionamiento de

vehículos fuera del lugar de trabajo o en cualquier otro lugar donde los trabajadores se relacionen e interactúen con sus compañeros puede crear un ambiente de trabajo hostil (Gelms, 2012, págs. 259-264). Asimismo, la mayor amplitud del lugar de trabajo puede establecerse por medio de códigos de prácticas y directrices, sin recurrir a la promulgación de leyes específicas. En Malasia, por ejemplo, el *Código de prácticas para la prevención y erradicación del acoso sexual en el lugar de trabajo* estipula que también se incluyen en esta forma de acoso laboral todos los actos de acoso sexual que se cometan fuera del lugar de trabajo mismo, en circunstancias derivadas del ejercicio de responsabilidades propias del empleo o resultantes de la relación de trabajo.

- 131.** Si bien actualmente no existen leyes laborales que traten específicamente del acoso cibernético, los tribunales ante los cuales se plantea este problema lo están abordando desde la perspectiva de la ampliación del ámbito de la noción de «lugar de trabajo». En Australia, por ejemplo, se considera que el acoso cibernético es una forma de intimidación «en el lugar de trabajo» sólo si los comentarios publicados en los medios sociales son leídos en su trabajo por la persona acosada³³. En los Estados Unidos, un tribunal ha ampliado el concepto de lugar de trabajo para incluir en el mismo los tablones de anuncios electrónicos internos que se utilicen para llevar a cabo los actos de acoso³⁴.
- 132.** A menudo, las leyes sobre la violencia en el mundo del trabajo se aplican sólo a las personas que son parte en una relación de trabajo, y a veces excluyen a determinadas categorías de trabajadores. El ordenamiento jurídico de algunos países amplía el alcance de la legislación sobre la violencia en el lugar de trabajo a fin de incluir explícitamente a quienes se encuentran al margen de lo que suele entenderse como relación de empleo o de trabajo. El Código del Trabajo de Guinea, por ejemplo, se aplica no sólo a los trabajadores remunerados, sino también a los aprendices, los pasantes y los empleadores que son profesionales liberales. Reconociendo que la violencia en el mundo del trabajo — y, en particular, el acoso, sexual — no ocurre necesariamente después de que ha comenzado la relación de empleo, en algunas jurisdicciones también se brinda protección legal a las personas que buscan trabajo o son candidatas a un empleo, las cuales están amparadas por la legislación aplicable, por ejemplo, al acoso sexual³⁵, el acoso discriminatorio³⁶ u otras formas de acoso³⁷.

La noción de «violencia» en la legislación nacional

- 133.** Muy pocas legislaciones definen y regulan con precisión el término «violencia», u otro término genérico alternativo que designe todas las formas de violencia en el mundo del trabajo. Con más frecuencia, las diversas formas de violencia están reguladas específicamente en distintas disposiciones, y prevén diferentes niveles de protección y diversas sanciones aplicables a las diferentes formas de violencia. En todo caso, hay ahora un cierto número de países que han adoptado definiciones amplias y normativas de gran ámbito (véase el recuadro 2).

³³ Véase el caso *Bowker v. DP World Melbourne Limited* [2014] FWCFB 9227.

³⁴ Véase el caso *Blakey v. Continental Airlines, Inc.*, 751 A.2d 538 (2000).

³⁵ Por ejemplo, la Ley de 1995 contra el Acoso Sexual, en Filipinas.

³⁶ Por ejemplo, la Ley núm. 6 de 2004, sobre Empleo y Relaciones Laborales, en la República Unida de Tanzania.

³⁷ Por ejemplo, la Ley de 2013 sobre la Relación de Empleo, en Eslovenia.

Recuadro 2
Ejemplos de definiciones legislativas de la violencia en el trabajo

En la provincia de Buenos Aires, Argentina, la violencia laboral en el sector público se entiende como «el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos o terceros vinculados directa o indirectamente con ellos, que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social»^{*}.

Según el Código de Trabajo de Guinea, constituyen la violencia en el trabajo todas las situaciones en que un empleador o trabajador es perseguido, amenazado o agredido psicológica o físicamente en el contexto del desempeño de sus funciones en el lugar de trabajo.

La Ley del Trabajo de Mauricio, de 2008, incluye una definición de la violencia en el trabajo que abarca el acoso sexual, el acoso en general, las agresiones, los abusos verbales, la intimidación y el uso de gestos, palabras o actos agresivos.

En virtud de las dos leyes del trabajo de Bosnia y Herzegovina, se entiende por violencia de género todo acto que inflige daño o sufrimiento físico, psicológico, sexual o económico, así como toda amenaza de cometer tales actos que limiten gravemente el ejercicio de los derechos y libertades de las personas basados en el principio de la igualdad de género en el trabajo o en la relación con el trabajo.

^{*} Ley núm. 13168, de 2004, contra la Violencia Laboral en el Sector Público de la Provincia de Buenos Aires.

Prevención de la violencia

- 134.** La mayoría de los países cuentan con leyes que imponen a los empleadores la obligación general de garantizar y proteger la salud y seguridad de los trabajadores en el entorno laboral. En algunos de estos países, las nociones de salud y seguridad incluyen implícita o explícitamente la salud física y la salud psicológica. Es cada vez más frecuente que en la legislación se estipule explícitamente el deber de prevenir las diversas formas de violencia y brindar protección contra las mismas.
- 135.** A menudo, la ley no menciona explícitamente que la violencia comporta un riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores en el entorno laboral. Sin embargo, el deber de diligencia del empleador, que en al menos 55 países incluye explícitamente la salud física y la salud mental³⁸, puede ser interpretado a veces en el sentido de que abarca implícitamente las amenazas que pesen sobre la salud y la seguridad de los trabajadores por efecto de la violencia en el lugar de trabajo. Algunos organismos encargados de hacer cumplir las leyes en materia de seguridad y salud en el trabajo, tales como la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos (OSHA) (Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos, 2002, pág. 2) y Safe Work Australia (2013, pág. 5) han publicado directrices no vinculantes en las que se afirma que el deber de diligencia debería, de hecho, interpretarse de esta manera.

³⁸ Base de datos mundial sobre legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo, de la OIT (LEGOSH), en <http://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1:0::NO:::>, OIT, Ginebra.

Recuadro 3
Relación entre la violencia y el riesgo psicosocial

En muchos países se exige que los empleadores tomen medidas preventivas en relación con los riesgos psicosociales que conducen al estrés de origen laboral. La Ley sobre las Condiciones de Trabajo de los Países Bajos, de 1999, especifica que la noción de presión psicosocial relacionada con el empleo incluye la intimidación, la agresión y la violencia sexuales.

En la República Bolivariana de Venezuela, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se considera que las condiciones de trabajo negativas, incluyendo la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, el aislamiento o el hecho de no proveer al trabajador o la trabajadora una ocupación razonable acorde con sus capacidades (entendidas como riesgos psicosociales), constituyen una forma de acoso.

Cuando los actos de violencia psicológica, física y sexual no son reconocidos como riesgos psicosociales, algunos países sí reconocen la influencia de dichos riesgos psicosociales como factores de la violencia en el lugar de trabajo. En El Salvador, por ejemplo, los empleadores tienen la obligación de impulsar programas de prevención de los riesgos psicosociales, que entre otras acciones contribuirán a establecer un mecanismo de investigación y detección temprana de estos riesgos, en particular en lo que atañe a las causas y efectos de la violencia contra la mujer y el acoso sexual en el lugar de trabajo *.

* El Salvador, decreto núm. 86/2012 que aprueba el reglamento de gestión de la prevención de riesgos en los lugares de trabajo.

- 136.** Con frecuencia, la legislación hace recaer en el empleador la responsabilidad de tomar medidas para prevenir la violencia en el lugar de trabajo. Según la jurisdicción, se puede exigir que los empleadores adopten medidas para prevenir la aparición de uno o más de los siguientes factores: presiones psicosociales ³⁹, abuso psicológico ⁴⁰, amenazas de violencia ⁴¹, acoso general y acoso sexual ⁴², y acoso moral ⁴³. Por ejemplo, en Colombia la ley núm. 1010 de 2006, o Ley sobre el Acoso Laboral, establece la obligación de prevenir el acoso en el trabajo, que puede revestir múltiples formas, como la violencia contra la integridad física o moral y la libertad sexual, las expresiones verbales injuriosas o ultrajantes, y la persecución, la discriminación y la inequidad laborales. El deber de diligencia del empleador también puede extenderse a la violencia y los maltratos psicológicos. En la Argentina, por ejemplo, los tribunales laborales han argumentado con respecto a algunos casos de acoso que, debido al incumplimiento de la obligación de garantizar condiciones laborales dignas o la seguridad e higiene en el lugar de trabajo, los empleadores pueden ser considerados responsables de sus propios actos y/o de los actos de terceros y, en consecuencia, les incumbe la obligación de reparar el daño causado ⁴⁴.
- 137.** Algunos países indican con precisión qué medidas preventivas deben ser adoptadas. Otros (como El Salvador, en virtud del decreto núm. 86/2012) requieren o permiten que los trabajadores y/o sus representantes participen en la creación de medidas preventivas para proteger la salud y la seguridad del personal contra la violencia en el trabajo. Las tareas de prevención revisten frecuentemente la forma de políticas de empresa de obligado

³⁹ En virtud de la Ley de los Países Bajos sobre las Condiciones de Trabajo, de 18 de marzo de 1999, por ejemplo.

⁴⁰ En virtud de la Ley de Turquía sobre el Endeudamiento Privado (2011), por ejemplo.

⁴¹ En virtud de la Ley núm. 738/2002 de Finlandia sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, por ejemplo.

⁴² En virtud de la Ley núm. 5758 de Israel sobre la Prevención del Acoso Sexual (1998), del Código del Trabajo de Comoras (ley de 28 de junio de 2012) o de la ley núm. 7476/1995 de Costa Rica, por ejemplo.

⁴³ En virtud del Código del Trabajo de Francia, por ejemplo.

cumplimiento con respecto a una o más formas de violencia, cuyo texto suele exhibirse en lugares destacados de las instalaciones ⁴⁵. A veces existe la obligación de formular reglamentos internos, directrices o códigos de prácticas en materia de violencia laboral ⁴⁶. A menudo, esta obligación exige también que el empleador establezca un procedimiento de evaluación de riesgos con el fin de identificar los riesgos específicos que se plantean para la salud y seguridad de los trabajadores, y/o advierta a los trabajadores sobre la existencia de riesgos de violencia y les proporcione capacitación al respecto ⁴⁷.

Protección contra la violencia

138. La forma de violencia en el trabajo más comúnmente abordada es el acoso sexual ⁴⁸; en todas las regiones, con la excepción del Oriente Medio y África Septentrional, la mayoría de los países tienen algún tipo de ley que sanciona los actos de acoso sexual en el lugar de trabajo (Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF) y Banco Mundial, 2015). El acoso sexual se define de manera diferente en distintas jurisdicciones, y su tipificación suele encontrarse en las leyes contra la discriminación (por ejemplo, en la República de Corea ⁴⁹ y Australia ⁵⁰) o en el derecho penal (como ocurre en muchos países de América Latina y África) (PNUD, 2014, pág. 16). Sin embargo, se ha considerado que «tratar el acoso sexual sólo a través de procedimientos penales no es suficiente, debido a la sensibilidad de la cuestión, la dificultad de la prueba (en particular si no hay testigos), lo cual ocurre con frecuencia, y el hecho de que la ley penal se focaliza generalmente en la violación y en los actos inmorales y no en el amplio espectro de conductas que constituye acoso sexual en el empleo y la ocupación» (OIT, 2012, pág. 354) ⁵¹. Es cada vez más frecuente que los países

⁴⁴ Véase, por ejemplo, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, expediente núm. 31939/09 Sent. Def. núm. 100146 del 16 de febrero de 2012 «R.F., P. c/ Citytech S.A. s/mobbing» (González – Maza).

⁴⁵ Como dispone, por ejemplo, la Ley de Empleo de Kenya (núm. 11 de 2007).

⁴⁶ Por ejemplo, el Código del Trabajo de Chile. Véase también la Ley núm. 5758 de Israel sobre la Prevención del Acoso Sexual (1998).

⁴⁷ Lo prevén, por ejemplo: el Código del Trabajo de Francia; la Ley núm. 3989 sobre Igualdad en el Empleo y Apoyo a la Conciliación entre el Trabajo y la Vida Familiar de la República de Corea (1987), enmendada por la ley núm 8781 de 2007; y el decreto núm. 86/2012 de El Salvador, que aprueba el reglamento de gestión de la prevención de riesgos en los lugares de trabajo.

⁴⁸ Ciento catorce de los 173 países estudiados disponen de legislación sobre el acoso sexual en el empleo.

⁴⁹ República de Corea, Ley núm. 3989 de 1987, sobre Igualdad en el Empleo y Apoyo a la Conciliación entre el Trabajo y la Vida Familiar, enmendada por la ley núm 8781 de 2007.

⁵⁰ Ley de Australia sobre Discriminación por Motivo de Sexo (1984).

⁵¹ Véanse, por ejemplo, observación sobre Kuwait, Convenio núm. 111, CEACR, 2010; y Qatar, solicitud directa, CEACR, 2011.

incluyan en su legislación laboral definiciones y prohibiciones relativas al acoso sexual o las incluyan en leyes específicas ⁵², como en el caso de Israel ⁵³ y Filipinas ⁵⁴.

- 139.** En algunas legislaciones nacionales, el ámbito de protección queda limitado únicamente al acoso sexual de que son víctimas las mujeres. No obstante, en muchas leyes sobre el acoso sexual se ha adoptado una protección amplia que engloba todas sus formas y todas las posibles víctimas y los posibles autores ⁵⁵. Cabe destacar que, en los Estados Unidos, el acoso sexual entre personas del mismo sexo que no esté motivado por el deseo sexual se considera como una forma de discriminación basada en el sexo ⁵⁶.
- 140.** La violencia laboral está tipificada de diversas maneras, con términos como acoso laboral (o acoso moral – *mobbing*) ⁵⁷, intimidación (*bullying*) ⁵⁸, violencia ⁵⁹ y acoso ⁶⁰.
- 141.** Por lo general, la prohibición del acoso es aplicable al empleador. Sin embargo, en algunos casos la legislación dispone también que los asalariados deben abstenerse de cometer actos que constituyan acoso en contra de sus compañeros de trabajo o de sus supervisores ⁶¹. En unos pocos casos, también quedan comprendidas en el ámbito de la prohibición y de la protección contra la violencia personas que no son parte en la relación de empleo. Así ocurre, por ejemplo, en Bélgica, donde a las terceras partes que están en contacto con el lugar de trabajo, los aprendices, los pasantes y las personas no asalariadas que llevan a cabo un trabajo bajo la supervisión de otra persona (un subcontratista o una persona en una categoría profesional similar) se les prohíbe cometer actos de «violencia, acoso y acoso sexual» ⁶².
- 142.** Aun cuando las cuestiones relativas a la intimidación y el acoso suelen ser reguladas en la legislación laboral, también pueden abordarse en la legislación sobre responsabilidad civil extracontractual y en el derecho civil (como es, por ejemplo, el caso de la Ley de los Estados Unidos sobre Responsabilidad Civil por Actos Intencionales Resultantes En Sufrimiento Emocional, o la Ley sobre Responsabilidad Civil por Actos de Acoso, del Reino Unido). La responsabilidad civil por actos de negligencia, así como el incumplimiento del deber de diligencia, también pueden constituir una base válida para la interposición de demandas en

⁵² Por ejemplo, en Guinea (Código del Trabajo) y en Santa Lucía (Ley núm. 37 de 2006, sobre el Trabajo).

⁵³ En Israel, Ley núm. 5758 sobre la Prevención del Acoso Sexual (1998).

⁵⁴ En Filipinas, Ley de 1995 sobre Erradicación del Acoso Sexual.

⁵⁵ Por ejemplo, en el Código del Trabajo del Canadá (RSC, 1985, capítulo L-2).

⁵⁶ Véase el caso *Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.*, 523 US 75 (1998).

⁵⁷ Por ejemplo, en la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina, y en la resolución núm. 472/2012 sobre «*mobbing* o acoso laboral» del Paraguay.

⁵⁸ Por ejemplo, en el Código del Trabajo de Polonia, el Código del Trabajo de Chile y la Ley de Derechos en el Empleo de Mauricio (2008).

⁵⁹ Código del Trabajo del Canadá (RSC, 1985, capítulo L-2).

⁶⁰ Por ejemplo, en la Ley de Relaciones de Empleo de Eslovenia (2013).

⁶¹ Por ejemplo, en la Ley núm. 738/2002 de Finlandia, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

⁶² Por ejemplo, en la Ley de 4 de agosto de 1996 de Bélgica, sobre el Bienestar en el Trabajo.

los tribunales de derecho común (Squelch y Guthrie, 2010, pág. 33) ⁶³. En el Japón, los tribunales han reconocido la existencia de la responsabilidad civil por los actos de abuso de autoridad, lo cual tiene por objeto proteger a los trabajadores subalternos frente a quienes tienen mayor poder en una organización, sobre la base de la obligación de indemnizar los daños causados a terceros (Hsiao, 2015, págs. 82 y 84). El derecho contractual también puede aplicarse a las reclamaciones relacionadas con la violencia en el trabajo, ya que los actos de violencia se consideran como violación de las obligaciones contractuales del empleador. Por ejemplo, la jurisprudencia italiana considera que el acoso laboral (o acoso moral) constituye una violación de la obligación contractual que tiene el empleador de adoptar medidas para preservar la integridad física y moral de sus empleados, en virtud del artículo 2087 del Código Civil ⁶⁴.

143. La violencia de pareja es un aspecto de la actividad reguladora en rápida expansión. Reconociendo que la violencia ejercida por la pareja íntima menoscaba a menudo la capacidad de las víctimas para incorporarse a una actividad laboral o permanecer en la misma, 79 países han adoptado legislaciones que abordan la violencia en el seno de la pareja o la familia y se refieren específicamente a la violencia de carácter «financiero» o «económico por parte de la pareja» ⁶⁵ (Banco Mundial, 2015, págs. 20-21). En varios casos, las disposiciones sobre violencia económica se relacionan directamente con el mundo del trabajo. En Nepal, por ejemplo, está prohibido impedir que la pareja tenga acceso a las oportunidades de empleo y a los recursos económicos ⁶⁶.

144. Varios países han reconocido que el lugar de trabajo es un punto de partida privilegiado para abordar la violencia de pareja, y permitido que los empleadores asuman un papel positivo en la detección del problema y la protección de las víctimas. Por ejemplo, la legislación de Puerto Rico establece que un empleador puede solicitar una orden de protección de sus empleados contra las acciones de los visitantes o de cualquier otra persona ajena a la empresa que se encuentre en el lugar de trabajo si dichos empleados han sido víctimas de violencia doméstica en el lugar de trabajo ⁶⁷. El propio Estado puede utilizar las prestaciones laborales existentes para proteger a las víctimas. Las víctimas de la violencia doméstica pueden beneficiarse de la licencia pagada reglamentaria, por ejemplo, en la provincia canadiense de

⁶³ Véase el caso *Connes v. Molalla Transp. Sys. Inc.*, 831 P.2d 1316 (1992).

⁶⁴ Tribunal Supremo de Casación de Italia, Sección Laboral, sentencia núm. 4774 de 6 de marzo de 2006.

⁶⁵ Según el Banco Mundial, «la violencia financiera o económica es toda conducta o comportamiento que entraña el uso o el abuso del consentimiento de la pareja respecto de sus recursos financieros o bienes, e incluye la privación, retención o sustracción de dinero o bienes, o el uso de otros medios para someter o intentar someter financieramente a la mujer mediante el control de los recursos financieros».

⁶⁶ Ley de Nepal sobre la Violencia Doméstica (delito y sanciones), de 2008. Véase también la Ley de Kenya sobre la Protección contra la Violencia Doméstica (núm. 2 de 2015).

⁶⁷ Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, núm. 54/1989 de Puerto Rico.

Manitoba ⁶⁸, en los estados de Oregón ⁶⁹ y California ⁷⁰ y el distrito de Columbia ⁷¹ en los Estados Unidos, en Italia ⁷² y en la India ⁷³.

Recuadro 4
La violencia familiar económica y el caso del Brasil

La relación entre la violencia doméstica y la capacidad para obtener un empleo y conservarlo ha sido reconocida en el Brasil, cuyo Gobierno ha utilizado el lugar de trabajo como punto de entrada para la protección de las víctimas.

La ley federal núm. 11340/2006 relativa a la violencia doméstica, conocida como *Ley Maria da Penha*, establece que la retención, sustracción o destrucción parcial o completa de las herramientas de trabajo de una empleada o empleado es una forma de violencia doméstica. Además, la ley autoriza al juez a ordenar al empleador que mantenga la relación de empleo de la persona que haya sido víctima de violencia doméstica y que, cuando sea necesario, otorgue a la víctima una dispensa de trabajo por un período máximo de seis meses.

En virtud de la ley complementaria núm. 150/2015 relativa a las trabajadoras y los trabajadores domésticos, si el empleador comete algún acto de violencia doméstica o familiar contra cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del artículo 5 de la *Ley Maria da Penha* (que incluye a las personas que residen en un espacio permanente compartido con otras personas, con las que pueden o no tener lazos familiares), la trabajadora o el trabajador doméstico tienen derecho a poner término al contrato de trabajo por causa justificada en razón de la culpabilidad del empleador. Se reconocen así las circunstancias únicas a que se exponen los trabajadores domésticos que viven en un entorno hostil generado por la violencia doméstica, ejercida ya sea en contra de la trabajadora o el trabajador o en contra de otra persona.

**Regulación de las condiciones de trabajo y de sectores,
y medidas especiales para grupos específicos**

- 145.** Algunos países han adoptado leyes para responder a las necesidades específicas de los trabajadores que puedan verse confrontados a un mayor riesgo de violencia en razón de las condiciones de su entorno de trabajo. En Finlandia, en virtud de la Ley núm. 738/2002, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, los empleadores tienen la obligación de asegurar que se eviten o minimicen los riesgos para la salud de los empleados que trabajan solos (con inclusión del acoso). Del mismo modo, en Colombia Británica (Canadá), en virtud de la reglamentación 4.22.1 sobre trabajo seguro, los empleadores están obligados a desarrollar un procedimiento que garantice la seguridad de los trabajadores que manejan dinero y que trabajan de manera aislada en locales comerciales de apertura nocturna. En el estado de Nueva York (Estados Unidos), en virtud de la Ley del Trabajo de 2012, los empleadores están obligados a llevar a cabo una evaluación de riesgos específica, teniendo en cuenta la posibilidad de agresión contra las personas que trabajan, por ejemplo, como maestros,

⁶⁸ Ley sobre la enmienda del Código de Normas de Empleo de Manitoba (en lo relativo a la licencia laboral para las víctimas de violencia doméstica, la licencia laboral en caso de enfermedad profesional o accidente del trabajo graves, y la extensión de la licencia especial para el cuidado de familiares).

⁶⁹ Ley sobre la Licencia Familiar del estado de Oregón.

⁷⁰ Código del Trabajo de California.

⁷¹ Código del distrito de Columbia (2012).

⁷² Decreto legislativo núm. 80 de 15 de junio de 2015.

⁷³ Ley de la India sobre el Acoso Sexual de las Mujeres en el Lugar de Trabajo (prevención, prohibición y reparaciones), de 2013.

conductores de transporte público, prestadores de servicios de salud, trabajadores nocturnos, o las que manejan dinero.

- 146.** Por lo que se refiere a los trabajadores temporales contratados por agencia, que siendo empleados por ésta trabajan no obstante en las instalaciones de una empresa usuaria, puede haber confusión en lo relativo a las responsabilidades en materia de salud y seguridad en el trabajo, incluso en lo que atañe a la violencia. Por esta razón, en varios países se imponen obligaciones legales a las empresas usuarias con respecto a los trabajadores de las agencias de trabajo temporal. Por ejemplo, la Directiva del Consejo 91/383/CEE, de la Unión Europea, establece la igualdad de trato en materia de seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores de las empresas de trabajo temporal con respecto a las personas contratadas directamente por la empresa usuaria. En virtud de la Directiva, la seguridad, la higiene y la salud en el trabajo son responsabilidad de la empresa usuaria ⁷⁴. En Estonia, por ejemplo, en virtud de la Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador debe asegurar la conformidad con los requisitos sobre salud y seguridad en el trabajo de todas las situaciones relacionadas con el trabajo, incluso cuando el trabajo sea realizado por trabajadores de empresas de trabajo temporal.
- 147.** En Israel, Nueva Jersey (Estados Unidos) ⁷⁵, Tamil Nadu (India) ⁷⁶ y Turquía (Kaplan, 2013, págs. 8 y 9) se han promulgado leyes específicas para abordar el problema de la violencia contra los trabajadores de la salud. Estas leyes exigen que los empleadores adopten medidas preventivas para combatir la violencia en el sector de la salud, inclusive por medio del establecimiento de comités de prevención de la violencia ⁷⁷, o de la adopción de sanciones penales y reparaciones de derecho civil en relación con los actos violentos ⁷⁸.
- 148.** En algunos países, el acoso se considera en el marco de las disposiciones generales sobre discriminación ⁷⁹. Si bien es cierto que la protección basada en la legislación sobre discriminación puede quedar limitada a los casos de acoso basados en un criterio de protección (por ejemplo, la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional u origen social, la orientación sexual, la discapacidad, etc.), a menudo sirve como punto de partida para los países que se proponen abordar la violencia en el lugar de trabajo. A veces, las disposiciones sobre el acoso discriminatorio se incluyen en instrumentos que contienen otras protecciones contra la violencia laboral. Por ejemplo, la Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina prohíbe el acoso sexual, el acoso por otros motivos tipificados, la violencia de género y el acoso laboral. En lo que atañe a los trabajadores con discapacidad, Australia y la República Unida de Tanzania han adoptado leyes específicas que protegen a estas personas contra el acoso y la discriminación en el

⁷⁴ Unión Europea: Directiva del Consejo 91/383/CEE sobre la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o una relación laboral temporal. Con arreglo a la Directiva, la expresión «relación laboral temporal» se refiere a «toda relación laboral entre una empresa de trabajo temporal, que es el empresario, y el trabajador, cuando este último sea adscrito a fin de trabajar para y bajo el control de una empresa y/o un establecimiento usuarios».

⁷⁵ Ley de Nueva Jersey sobre Prevención de la Violencia en los Establecimientos de Salud.

⁷⁶ Ley núm. 48 de Tamil Nadu sobre el Personal y las Instituciones de Prestación de Servicios de Medicare (prevención de la violencia y de daños o pérdidas de bienes) (2008).

⁷⁷ Ley de Nueva Jersey, *op. cit.*

⁷⁸ Ley núm. 48, *op. cit.*

⁷⁹ Por ejemplo, en los Estados Unidos (título VII de la Ley de Derechos Civiles, de 1964).

empleo ⁸⁰. La legislación de otros países dispone que el acoso por motivo de discapacidad, al igual que el acoso sexual, puede llegar a crear un entorno de trabajo hostil; se ha adoptado este enfoque, por ejemplo, en los Estados Unidos ⁸¹ y Honduras ⁸², y en la Directiva 2000/78/CE de la UE.

- 149.** Para los pueblos indígenas, sus hogares, el entorno natural y las tierras ancestrales son a menudo fuentes sumamente importantes de medios de vida y constituyen una fuente esencial de identidad, cultura y tradición. Por ello, la alienación de sus tierras y la imposición de restricciones a sus posibilidades de acceso a los recursos naturales podrían ser considerados como actos de violencia que ponen en peligro sus ocupaciones y medios de subsistencia tradicionales (Dhir, 2015, pág. 152). Por lo tanto, la existencia de una legislación que proteja los derechos de los pueblos indígenas a la tierra, y que garantice las consultas y la participación sobre las materias de su interés, podría ser una herramienta importante para la prevención de la violencia ⁸³. La Ley de Tierras de Camboya (2001), por ejemplo, recoge el concepto de derechos comunales sobre la tierra y permite la concesión por el Estado de títulos de propiedad colectiva a las comunidades indígenas, al tiempo que reconoce los sistemas tradicionales de gestión de la tierra (Dhir, 2015, pág. 34).
- 150.** Por otra parte, es bien sabido que los pueblos indígenas y los grupos de población que son discriminados por razón de su origen social («casta» o «clase») están sometidos a un creciente acoso, humillación y violencia, por diversas razones históricas, sociales y económicas. El Parlamento de la India, por ejemplo, se ha esforzado en remediar esta tendencia impulsando una serie de medidas legislativas que permitan mejorar la situación de las castas y tribus ⁸⁴, como la Ley de 1989 sobre Castas y Tribus Registradas (prevención de atrocidades) y la reglamentación de 1995. La ley de 1989 establece la responsabilidad penal con respecto a una serie de atrocidades específicamente definidas; para supervisar la aplicación efectiva de la ley se han establecido tribunales especiales y otros mecanismos.

Convenios colectivos nacionales, sectoriales y de empresa

- 151.** En los planos nacional y sectorial, hay muchos convenios colectivos que incluyen entre sus cláusulas la regulación de las diversas formas de violencia. En Sudáfrica, por ejemplo, las partes en el acuerdo sobre acoso sexual en el lugar de trabajo, suscrito en el marco del Consejo de Negociación Sectorial sobre Seguridad y Protección (18 de enero de 2011), convinieron en aplicar políticas destinadas a frenar y eliminar el acoso sexual perpetrado por compañeros de trabajo de las personas afectadas y por terceros. Entre las medidas previstas se incluyen la adopción de mecanismos para la elaboración de informes, el asesoramiento y

⁸⁰ Ley de Australia sobre Discriminación por Motivo de Discapacidad (1992); Ley de la República Unida de Tanzania sobre las Personas con Discapacidad (2010).

⁸¹ Ley de los Estados Unidos sobre Ciudadanos Estadounidenses con Discapacidad, interpretada en el caso *Flowers v. Southern Regional Physician Services, Inc.*, 247 F.3d 229 (5th Cir. 2001); y caso *Fox v. General Motors Corporation*, 247 F.3d 169 (4th Cir. 2001).

⁸² Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad de Honduras, decreto núm. 160-2005.

⁸³ El Convenio núm. 169 de la OIT proporciona orientación sobre las medidas que deben adoptarse para proteger los derechos de los pueblos indígenas sobre sus tierras.

⁸⁴ Ésta es una designación oficial de los pueblos indígenas reconocida en virtud de la Constitución de la India.

la prestación de asistencia, así como de un procedimiento, tanto formal como informal, para la tramitación de las quejas.

- 152.** En los convenios colectivos, esta cuestión es abordada según una variedad de formas, que pueden requerir la adopción de medidas preventivas ⁸⁵, o la definición y prohibición de las distintas formas de violencia ⁸⁶. La legislación de algunos países dispone que en los convenios colectivos se han de incluir cláusulas relativas a la violencia en el lugar de trabajo ⁸⁷. En Quebec (Canadá), por ejemplo, con arreglo a la Ley sobre las Normas Laborales, los convenios colectivos deben incluir una cláusula en que se establezca el derecho de todo trabajador a no ser objeto de acoso psicológico.
- 153.** Los convenios colectivos sectoriales en vigor en varios países prevén una licencia pagada y otros derechos para las víctimas de violencia doméstica, como, por ejemplo, en Australia (Baird y otros, 2014, pág. 190), Reino Unido (UNISON, 2014, pág. 16), provincia de Yukón (Canadá) ⁸⁸ y Brasil ⁸⁹. En este último país, en virtud del convenio colectivo suscrito por la empresa postal Correios, las empleadas que son víctimas de violencia doméstica tienen prioridad para obtener traslados a puestos en otra unidad, ciudad o estado. La empresa también tiene la obligación de crear comités de trabajadores con el mandato de instruir a los empleados sobre la forma de detectar los casos de violencia doméstica y otras violaciones de los derechos humanos ⁹⁰.
- 154.** Algunos convenios colectivos establecen organismos encargados de solucionar el problema de la violencia. En la Argentina, por ejemplo, el convenio colectivo general para la administración pública nacional establece una comisión de igualdad de oportunidades y de trato que tiene por objeto la formulación y promoción de políticas y acciones destinadas a erradicar la violencia en el lugar de trabajo.
- 155.** Las empresas están reconociendo cada vez más la necesidad de disponer de medidas de protección y prevención relacionadas con la violencia. En 2011, por ejemplo, nueve de los bancos más grandes del Brasil suscribieron un convenio colectivo: Bradesco, Itaú Unibanco, Santander, HSBC, Citibank, Caixa Econômica Federal, Votorantim, Safra y BICBanco. En virtud del convenio, los bancos se obligan a combatir todo acto de acoso, realizar evaluaciones periódicas de sus programas de acción al respecto, inclusive mediante la recopilación de estadísticas sobre la frecuencia, y crear indicadores para evaluar el rendimiento de los programas. Además, están obligados a establecer un mecanismo interno

⁸⁵ Convenio Colectivo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales, de Argentina.

⁸⁶ Por ejemplo, el Memorando de Entendimiento entre la Commonwealth de Massachusetts y la Asociación Nacional de Empleados Públicos en torno a la negociación de un nuevo convenio colectivo (2014).

⁸⁷ Por ejemplo, el Código del Trabajo de Gabón. Véase también la Ley del Trabajo de Zimbabwe.

⁸⁸ Convenio colectivo entre el Gobierno de Yukón y la Asociación de Personal Docente de Yukón, para el período 1.º de julio de 2012 – 30 de junio de 2015, artículo 19.03.

⁸⁹ Por ejemplo, los convenios colectivos suscritos por los trabajadores metalúrgicos brasileños tanto de la región ABC de São Paulo (1.º de septiembre de 2013 – 31 de agosto de 2015) como de la ciudad misma de São Paulo (1.º de noviembre de 2014 – 31 de octubre de 2015). Véase también: convenio colectivo de la empresa brasileña Eletrobras (1.º de mayo de 2013 – 30 de marzo de 2015).

⁹⁰ Convenio colectivo de la empresa Correios (1.º de agosto de 2015 – 31 de julio de 2016).

que incluya procedimientos de queja, investigación y sanción ⁹¹. En los convenios de empresa suscritos por Volkswagen y Opel se abordan el acoso en general, la discriminación y el acoso sexual, y se especifican las medidas preventivas y las consecuencias de las conductas prohibidas (Graham, 2003/4, pág. 58). Los sindicatos mundiales y diversas compañías multinacionales, como Unilever ⁹², ThyssenKrupp ⁹³, H&M ⁹⁴ y Enel ⁹⁵, han concertado acuerdos marco para afrontar la violencia y el acoso laborales. Por otra parte, H&M y Enel han manifestado que van a promover la aplicación de los acuerdos pertinentes entre todos los miembros de sus cadenas de suministro y los proveedores.

Quejas, sanciones y recursos

Mecanismos de queja

- 156.** Los mecanismos de queja pueden ser internos (funcionan en el ámbito de una empresa) o externos (funcionan a través del Ministerio de Trabajo, el sistema judicial, los mecanismos sectoriales o colectivos, los tribunales o juzgados especializados, las inspecciones de trabajo, los organismos de resolución de conflictos, los organismos de defensa de los derechos humanos y la equidad u otras entidades cuasijudiciales). Los mecanismos de queja están ampliamente disponibles para acoger las reclamaciones relativas a la violencia en el trabajo. Los mecanismos de queja internos suelen estar previstos en la legislación laboral ⁹⁶, en particular las normativas sobre seguridad y salud en el trabajo, y en los convenios colectivos, y pueden requerir que las quejas sean recibidas por el supervisor de los interesados, o cuando el autor de los actos de violencia sea el supervisor, por otra persona ⁹⁷. Algunas leyes requieren que la tramitación de las quejas sea confidencial, con el fin de proteger al trabajador que haya sido víctima de violencia laboral y también para alentar a los demandantes potenciales a que presenten sus quejas ⁹⁸.
- 157.** La conciliación, la mediación y el arbitraje también puede estar disponibles o necesitarse cuando se presenta una queja, ya sea internamente (a través de los procedimientos de resolución de conflictos o de tratamiento de las quejas en virtud de acuerdos colectivos) o externamente (para su tramitación mediante conciliación judicial, o a través de la conciliación extrajudicial con arreglo a procedimientos autónomos y en el marco de los sistemas de administración pública). En Sudáfrica, por ejemplo, los casos de acoso sexual

⁹¹ Protocolo suscrito entre Contraf-CUT y FEBRABAN, sobre la prevención de conflictos en el lugar de trabajo, Brasil (2011).

⁹² Compromiso conjunto IUF-IndustriALL-Unilever sobre la prevención del acoso sexual, 2016.

⁹³ Acuerdo marco internacional entre ThyssenKrupp AG y otros, por una parte, y el sindicato mundial IndustriALL Global Union, por la otra (2015).

⁹⁴ Acuerdo marco mundial entre H&M Hennes & Mauritz GBC AB y los sindicatos IndustriALL Global Union e Industriefacket Metall, sobre el cumplimiento y aplicación de las normas internacionales del trabajo entre las empresas proveedoras de H&M Hennes & Mauritz GBC AB, pág. 2.

⁹⁵ Acuerdo marco mundial de Enel, 2013.

⁹⁶ Por ejemplo, la resolución núm. 472/2012 sobre «*mobbing* o acoso laboral» del Paraguay.

⁹⁷ Por ejemplo, la Ley de Ontario sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, RSO 1990, capítulo 0.1.

⁹⁸ Por ejemplo, la ley núm. 1010 de 2006, o Ley sobre el Acoso Laboral de Colombia.

pueden ser abordados a través de un mecanismo interno de resolución de conflictos, o pueden ser remitidos a la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje. Si fracasa la conciliación, las partes pueden optar por un procedimiento litigioso ante los tribunales del trabajo o convenir en aceptar un arbitraje ⁹⁹.

- 158.** En virtud de la Ley del Trabajo de Zimbabwe, los funcionarios de la inspección del trabajo deben tratar de que los casos de acoso sexual se resuelvan por medio de la conciliación o el arbitraje. La Ley núm. 1325/2014 de Finlandia, sobre la Lucha contra la Discriminación, favorece un procedimiento de conciliación entre las partes, que puede ser iniciado por la oficina del Defensor del Pueblo y validado por el Tribunal Nacional de No Discriminación e Igualdad.
- 159.** Cuando no exista un mecanismo interno para la presentación de quejas, o cuando los recursos ante estos mecanismos se hayan agotado, se podrá seguramente invocar algún derecho que permita la presentación de las quejas a un órgano administrativo y/o judicial, como los tribunales laborales o de otra índole ¹⁰⁰, al Ministerio de Trabajo u otro organismo administrativo competente ¹⁰¹, o incluso a los organismos de defensa de los derechos humanos. La Comisión de Derechos Humanos de Australia, por ejemplo, está habilitada para investigar y resolver las quejas relacionadas con la discriminación, el acoso y la intimidación; para ello, se apoya en un procedimiento de conciliación, que puede conducir a la presentación de una disculpa por la persona autora del acoso, el reintegro al trabajo, una compensación por la pérdida de salarios, la introducción de cambios en alguna política o normativa, o incluso a la formulación y la promoción de políticas de lucha contra la discriminación.
- 160.** Incluso cuando existe una legislación sobre el acoso en el trabajo, su aplicación puede no ser eficaz. La carga de la prueba puede ser un obstáculo importante. En varios países, la carga de la prueba en el caso de las quejas por acoso recae en la víctima presunta, que puede respaldar su reclamación aportando pruebas en forma de documentos, testigos y grabaciones de las conversaciones con el presunto acosador (Gamonal y Ugarte 2012) ¹⁰². La CEACR considera que el traslado de la carga de la prueba al empleador «es un medio útil de corregir una situación y evitar la desigualdad a que puede conducir» (OIT, 2012, pág. 391). En los últimos años, varios países de todo el mundo han modificado su legislación para admitir la inversión de la carga de la prueba en los casos de discriminación y acoso, que se traslada al empleador ¹⁰³. Por ejemplo, en Europa, en virtud de la Directiva 2006/54/CE, los Estados miembros deben garantizar que la carga de la prueba se traslade a la parte demandada cuando

⁹⁹ Por ejemplo, la Ley sobre Equidad en el Empleo de Sudáfrica. Véase también el Código del Trabajo de Chile.

¹⁰⁰ Por ejemplo, con arreglo a las disposiciones contenidas en el título VII de la Ley de Derechos Cívicos de Estados Unidos (1964).

¹⁰¹ Por ejemplo, con arreglo a las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo del Canadá. Véase también la Ley de Empleo de Uganda (2006).

¹⁰² Por ejemplo, con arreglo a la Consolidación de las Leyes del Trabajo de Brasil, o el reglamento de la ley núm. 27942 del Perú (Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual).

¹⁰³ Por ejemplo, la Ley de Empleo (igualdad de oportunidades) núm. 5748 de Israel (1988), la ley sobre Discriminación por Motivo de Sexo de Australia (1984), el título VII de la Ley de Derechos Cívicos de los Estados Unidos (1964), el Código del Trabajo de Comoras y la Ley de Equidad en el Empleo de Sudáfrica.

queden establecidos los hechos que permiten suponer que ha habido discriminación, entre cuyas formas se incluye el acoso.

- 161.** Brindar protección al trabajador frente a la retorsión/las represalias por parte de los empleadores o de los compañeros de trabajo por haber presentado o sido parte en una queja por violencia en el trabajo es una parte fundamental de toda regulación exhaustiva de la protección y una característica común de muchas leyes sobre seguridad y salud en el trabajo. Por lo general, en la protección contra las represalias se incluye la protección contra el despido tanto para los demandantes como para los testigos. También puede incluirse la protección contra el acoso laboral o moral de represalia por parte de los compañeros de trabajo y los empleadores ¹⁰⁴. Esta protección se prevé en las normativas de China, de todos los países de América del Norte y la Unión Europea, y de buen número de países de América Latina ¹⁰⁵. En muchos países, los trabajadores tienen un derecho general a no ser objeto de consecuencias indebidas si interrumpen el trabajo ante una situación que supone peligro para su salud e integridad ¹⁰⁶. En Alemania, por ejemplo, en virtud de la Ley General de Igualdad de Trato (2006), los asalariados tienen el derecho a negarse a trabajar si el empleador no toma las medidas adecuadas para poner fin al acoso en el lugar de trabajo.

Sanciones y vías de recurso y reparación

- 162.** Cuando las quejas por actos de violencia se presentan internamente, las posibles opciones a disposición del empleador son la rescisión del contrato de trabajo del autor del acto de violencia ¹⁰⁷, la oferta de actividades de formación y sensibilización, la búsqueda de un posible arreglo entre las partes incluso a través de la conciliación y la mediación, o la adopción de otras medidas para resolver el problema. Por ejemplo, el reglamento de la ley núm. 27942 del Perú (Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual) habilita al empleador para tomar medidas cautelares, incluidas la rotación (traslado) del presunto hostigador (acosador) o de la víctima, si ésta así lo solicita, la suspensión temporal del presunto hostigador (acosador), la prestación de asistencia psicológica a la víctima y la emisión de órdenes de alejamiento contra el acosador (impedimento de acercarse a la víctima).
- 163.** Suecia ha sido un precursor en la aplicación de un enfoque de justicia restaurativa, y no punitiva, a la violencia laboral, y ha incitado a los empleadores a encontrar soluciones a la victimización. Entre dichas soluciones se incluyen la búsqueda de ayuda de consultores externos (como los servicios de salud ocupacional) si se considera necesaria, la invitación a la persona víctima de la violencia a consultar a un psicólogo o la adopción de medidas como actividades de formación pertinentes o la transferencia (rotación) a otros puestos, en caso de

¹⁰⁴ Por ejemplo, en la Ley núm. 26 sobre Protección de los Denunciantes de Sudáfrica (2000).

¹⁰⁵ Por ejemplo, el reglamento de la ley núm. 27942 del Perú (Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual), la Ley de Protección contra el Acoso Sexual de Belice (1996), la Ley de Protección de los Derechos e Intereses de la Mujer de China, el título VII de la Ley de Derechos Cívicos de Estados Unidos (1964) y la Directiva 2006/54/CE de la UE.

¹⁰⁶ Este tipo de protección se encuentra en muchos reglamentos sobre seguridad y salud en el trabajo y es un requisito previsto en el Convenio núm. 155.

¹⁰⁷ Por ejemplo, según prevé la Ley de Empleo de Swazilandia (1980).

«desacuerdos profundos y problemas interpersonales irreconciliables»¹⁰⁸. En Colombia, los empleadores tienen la obligación de establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las conductas de acoso laboral, y de programar actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre los compañeros de trabajo¹⁰⁹.

164. Cuando las quejas por actos de violencia y acoso son sometidas a los tribunales, las sanciones por violación de las medidas de prevención pueden ir desde la imposición de multas¹¹⁰ hasta las penas de prisión¹¹¹. Algunos tribunales han otorgado indemnizaciones por daños y perjuicios a fin de compensar a las personas víctimas de acoso psicológico, que consideran como enfermedad profesional¹¹². En Japón, los tribunales permiten la concesión de indemnizaciones a las familias de los trabajadores que se suicidan tras haber sido víctimas de hostigamiento y abuso de autoridad por parte de sus superiores jerárquicos (Hsiao, 2015). En Finlandia, las reparaciones de compensación se extienden a las agresiones cometidas por terceros (Eurofound, 2015, pág. 38). En las indemnizaciones concedidas en el marco de demandas civiles por daños resultantes de la violencia en el lugar de trabajo se incluyen a veces compensaciones por los gastos médicos incurridos, los perjuicios económicos y los daños psicológicos¹¹³, así como indemnizaciones punitivas¹¹⁴. Los tribunales de algunas jurisdicciones, como España (Velásquez, 2010) y Canadá (Lippel, Sikka, 2010), han interpretado la legislación de compensación de los trabajadores en el sentido de que los trabajadores puedan obtener una indemnización por las enfermedades profesionales imputables al empleo, entre las que quedan incluidas las enfermedades causadas por la violencia y el acoso.

165. En algunos países, los empleadores pueden ser considerados responsables por negligencia o incumplimiento de un deber de diligencia o de un contrato cuando el autor de un acto violento contra una trabajadora o un trabajador en el entorno laboral es un compañero de trabajo de la víctima. En tales casos, se pueden imponer sanciones financieras o de otro tipo al empleador, y/o el compañero de trabajo autor del acto de violencia o acoso puede ser despedido. Por otra parte, la doctrina de la responsabilidad indirecta permite que el empresario sea considerado responsable de los actos de sus empleados en el ámbito del empleo. Por ejemplo, en Francia, el empleador es responsable por los actos cometidos por sus subordinados, incluso cuando el empleador no sea directamente responsable de la realización de dichos actos (JILPT, 2013, pág. 52).

¹⁰⁸ Orientaciones sobre la sección 5 y la sección 6 de la ordenanza de la Junta Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Suecia, con disposiciones acerca de las medidas a adoptar contra la victimización en el trabajo (1993).

¹⁰⁹ Ley núm. 1010 de 2006, o Ley sobre el Acoso Laboral de Colombia.

¹¹⁰ Por ejemplo, en virtud de la Ley de los Países Bajos sobre las Condiciones de Trabajo, de 1999, la Ley núm. 5758 de Israel sobre la Prevención del Acoso Sexual (1998) y la Ley de Protección de la Mujer Contra el Acoso en el Lugar de Trabajo de Pakistán (2010).

¹¹¹ Por ejemplo, en virtud del Código Penal de Níger y del Código Penal de Santa Lucía.

¹¹² Por ejemplo, el Tribunal de Casación de Francia, Sala de lo Social, en su decisión núm. 05-41489, de 15 de noviembre de 2006.

¹¹³ Por ejemplo, en Alemania, en virtud de la ley de aplicación de las directivas europeas que ponen en práctica el principio de la igualdad de trato.

¹¹⁴ Por ejemplo, de conformidad con la Ley de Derechos Cívicos de Estados Unidos (1964).

-
- 166.** Cuando no existen disposiciones legales específicas sobre la violencia en el trabajo, los tribunales también hacen referencia directa a las disposiciones y principios constitucionales, como los derechos de los trabajadores, el derecho a la dignidad, la igualdad y la integridad, la inviolabilidad de la intimidad, la vida privada, el honor y la imagen, o el derecho a ejercer una ocupación en condiciones de trabajo dignas y equitativas. En caso de violación de esos derechos, las víctimas pueden entonces beneficiarse de una indemnización ¹¹⁵.

Responsabilidad nacional y mecanismos de vigilancia

Las inspecciones del trabajo

- 167.** Los países que tienen leyes contra la violencia laboral están incrementando progresivamente las instrucciones a sus servicios de inspección del trabajo sobre la forma de proceder para abordar los casos de acoso una vez que las víctimas interponen sus quejas. Así está ocurriendo, por ejemplo, en Colombia ¹¹⁶, Costa Rica ¹¹⁷ y Kenya ¹¹⁸. En algunos países, los inspectores del trabajo reciben instrucciones en el sentido de sensibilizar a los trabajadores y empleadores durante las visitas de inspección relativas a la violencia en el lugar de trabajo ¹¹⁹.
- 168.** En algunos casos, la ley obliga a los empleadores, los gerentes y los representantes de los trabajadores a solicitar la intervención de la inspección del trabajo. En Bélgica, por ejemplo, la Dirección General de Control del Bienestar en el Trabajo tiene que ser informada sin demora por el agente de prevención cuando, al cabo de una intervención psicosocial formal tras un acto de violencia en el lugar de trabajo, esta persona considere que hay allí un peligro grave e inmediato para los trabajadores.
- 169.** En algunos países, las inspecciones de trabajo efectúan verificaciones específicas en relación con ciertas formas de violencia en el trabajo. En España, por ejemplo, los inspectores del trabajo pueden llevar a cabo campañas en los sectores más vulnerables a la violencia (tales como escuelas, hospitales, tiendas de venta al por menor, etc.), imponer multas a los empleadores por violaciones de los requisitos en materia de seguridad y salud ocupacionales, y ordenar la interrupción de la actividad laboral si consideran que existen amenazas

¹¹⁵ Véase, por ejemplo, la decisión del Tribunal Superior del Trabajo de Brasil, proceso AIRR – 445-89.2013.5.04.0013, de 2 de diciembre de 2015; Ministro ponente: Sr. Mauricio Godinho Delgado, Tercera Sala, publicada el 11 de diciembre de 2015. Véase también: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, expediente núm. 31939/09, Sent. Def. núm. 100.146 del 16 de febrero de 2012 «*R.F., P. c/ Citytech S.A. s/mobbing*» (González – Maza).

¹¹⁶ Ley núm. 1010 de 2006, o Ley sobre el Acoso Laboral de Colombia; Ministerio del Trabajo de Colombia: *Manual del Inspector de Trabajo y Seguridad Social*.

¹¹⁷ Costa Rica – CEACR, solicitud directa, 2013, Convenio núm. 111.

¹¹⁸ Kenya – CEACR, solicitud directa, 2011, Convenio núm. 111.

¹¹⁹ Por ejemplo, Namibia – CEACR, solicitud directa, 2013, Convenio núm. 111.

inminentes para la salud de los trabajadores (con inclusión del riesgo de enfermedades psicológicas) (Velázquez, 2010) ¹²⁰.

Organismos especializados

170. Muchos países se han dotado de organismos nacionales independientes encargados del seguimiento y la aplicación de la legislación sobre derechos humanos y de lucha contra la discriminación. Las más de las veces, la mayoría de estos organismos, que tienen nombres como «oficina del defensor del pueblo», «comisión de derechos humanos» o «junta de igualdad de género», ejercen funciones puramente consultivas y llevan a cabo actividades de promoción ¹²¹, educación ¹²² y asesoramiento ¹²³, además de proporcionar asistencia jurídica o servicios de representación en los procedimientos judiciales. Dicho esto, también pueden iniciar investigaciones, emitir informes, directrices y reglamentos modelo ¹²⁴, y formular códigos y recomendaciones, o ejercer funciones cuasi judiciales y pronunciar decisiones jurídicamente vinculantes. Así ocurre, por ejemplo, en Chipre, Dinamarca, Hungría, Lituania, Portugal y Rumanía.

Recopilación de datos estadísticos y registro de quejas en el Ministerio de Trabajo

171. La recopilación de datos sobre las quejas por actos de violencia en el trabajo es importante para el desarrollo fundamentado de leyes y políticas para afrontar la violencia laboral.

172. Sin embargo, como se ha explicado anteriormente, las estadísticas sobre la violencia relacionada con el trabajo son esporádicas y escasas, y la comparabilidad de los datos es problemática. Aunque los países de la UE tienen las series estadísticas más fácilmente disponibles, la coherencia y la comparabilidad de los datos siguen constituyendo un problema.

173. Actualmente, las estadísticas sobre la violencia laboral se recopilan ya sea a través de fuentes administrativas o de encuestas de hogares y de establecimientos. Los datos sobre la violencia relacionada con el trabajo suelen recogerse en fuentes administrativas como las siguientes: registros de la policía, registros de los servicios de indemnización de las compañías de seguros, registros de criminalidad, expedientes judiciales y registros hospitalarios. Ahora bien, el alcance de las fuentes administrativas es demasiado limitado para representar todas

¹²⁰ Véase el *Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección del Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo*. Este Criterio Técnico abarca tanto la violencia interna como la violencia externa (de terceros), ya sea física o psicológica.

¹²¹ Por ejemplo, El Salvador – CEACR, observación, 2012, Convenio núm. 111.

¹²² La Comisión de Derechos Humanos de Sudáfrica, junto con el Instituto Danés de Derechos Humanos, ha preparado una guía por países sobre derechos humanos y empresas, que trata la cuestión del acoso laboral de que son objeto las personas que viven con VIH/sida, las personas LGBTQI y las mujeres. La guía explica también la forma en que las víctimas de acoso pueden obtener ayudas, interponer reclamaciones y exigir reparación.

¹²³ En Brasil, por ejemplo, la secretaría de la Oficina del Defensor del Pueblo encargada de los asuntos femeninos mantiene a disposición de las interesadas un servicio de atención telefónica sobre violencia, al que se puede llamar desde todo el país.

¹²⁴ Por ejemplo, Costa Rica – CEACR, solicitud directa, 2012, Convenio núm. 111.

las formas de violencia. Por lo general, los datos que se recogen son los que se refieren a los casos de violencia física (OIT, 2013a).

- 174.** Las encuestas sobre la violencia doméstica y la violencia laboral suelen realizarse sobre una base *ad hoc*, y sólo una minoría de países recopilan datos estadísticos de forma sistemática ¹²⁵. Entre los países que recogen estadísticas de las quejas por violencia en el trabajo se incluyen el Uruguay (Sociedad Uruguaya de Gestión de Personas, 2015), Argentina ¹²⁶ y Estados Unidos ¹²⁷. Entre los países que recopilan las tasas de exposición a la violencia se incluyen Estados Unidos ¹²⁸ y Finlandia ¹²⁹.

Políticas, códigos de prácticas y otras iniciativas nacionales, sectoriales y del lugar de trabajo

Políticas, institutos y programas

- 175.** Muchos países han formulado políticas nacionales para combatir la violencia contra las mujeres y/o la seguridad y la salud en el trabajo, que en algunos casos abarcan la violencia en el trabajo ¹³⁰. En Brasil, por ejemplo, la Política Nacional de Seguridad y Salud del Trabajador aborda el acoso psicológico como una de las causas de muerte y enfermedad entre los trabajadores, y pone de relieve los problemas de salud causados por las agresiones y la violencia en el lugar de trabajo ¹³¹.

¹²⁵ Por ejemplo, la violencia laboral es uno de los indicadores que se tienen en consideración en la encuesta periódica sobre las condiciones de trabajo de los Países Bajos.

¹²⁶ Por medio de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral de la Argentina.

¹²⁷ La Comisión sobre Igualdad de Oportunidades para el Empleo de Estados Unidos (EEOC) recopila estadísticas sobre las acusaciones formuladas en virtud del título VII de la Ley de Derechos Cívicos, la Ley sobre Discriminación en el Empleo por Motivo de Edad y la Ley sobre Ciudadanos Estadounidenses con Discapacidad, con inclusión de las causas interpuestas por acoso.

¹²⁸ Por intermedio del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacionales de los Estados Unidos.

¹²⁹ El Instituto Finlandés de Salud Ocupacional lleva a cabo cada tres años una encuesta sobre trabajo y salud en la que también se aborda la violencia laboral.

¹³⁰ Ministerio de Asuntos de la Mujer y la Familia de Túnez: Estrategia nacional para la prevención de la violencia contra las mujeres (2012), y Ministerio de la Familia y la Condición Femenina de Argelia: Estrategia nacional para la prevención de la violencia contra las mujeres (2007-2011); ambas estrategias abordan el problema del acoso sexual en el trabajo. Véanse también la Política Nacional de Género (PNG) (2009-2018) de Malí y su primer plan de acción (2011-2013), y la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (2007-2017) del Instituto Nacional de las Mujeres de Costa Rica.

¹³¹ Ministerio de Trabajo y Ministerio de Seguridad Social y Salud, Brasil: *Política Nacional de Seguridad y Salud del Trabajador*, establecida por decreto interministerial núm. 153 de 2004, párrafo 27 (noviembre de 2004).

Recuadro 5
Ejemplos de políticas y acciones de prevención de la violencia para el mundo del trabajo

- En 2013, Uruguay, por medio del Instituto Nacional de las Mujeres, estableció una política nacional denominada «Calidad con Equidad de Género»; esta política funciona como norma certificable que reconoce a las empresas que incluyen en sus políticas internas una comisión encargada de recibir las quejas por acoso sexual y supervisar la evolución de los casos denunciados.
- El Instituto Coreano para la Promoción y la Educación en materia de Igualdad de Género ofrece diversos programas de capacitación para funcionarios públicos, por ejemplo sobre educación y asesoramiento sobre acoso sexual, y educación para la prevención del acoso sexual y la violencia sexual*.

* Véase <http://www.kigepe.or.kr/usr/eng/sub01/intro.asp>.

Directrices y códigos de prácticas nacionales y sectoriales

- 176.** Algunos organismos nacionales encargados de la supervisión, la aplicación y el cumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo (por ejemplo, en Australia, Canadá, Estados Unidos, Reino Unido y Singapur) han promulgado directrices que tratan del acoso o la intimidación en el trabajo (Safe Work Australia, 2013; Centro Canadiense de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2016; Ministerio de Mano de Obra (Singapur), 2015; Dirección de Salud y Seguridad (Reino Unido), 2006; Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacionales (Estados Unidos), 2012; Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 2011, 2009).
- 177.** En algunos países se han proporcionado orientaciones sobre el acoso discriminatorio, por ejemplo, el acoso contra las personas con discapacidad en Sudáfrica¹³², y sobre el acoso en el contexto de determinadas ocupaciones, como el trabajo doméstico en Brasil, la conducción de taxis y la contratación de vehículos con conductores en el Reino Unido, y los servicios sociales y de asistencia sanitaria en los Estados Unidos (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Brasil), 2015; Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 2010). Además, muchos países han publicado códigos de buenas prácticas o directrices que abordan el acoso sexual en el lugar de trabajo¹³³. Por ejemplo, todos los empleadores de Pakistán están obligados a adoptar el Código de Conducta sobre tolerancia cero para el acoso sexual, en conformidad con la Ley de Protección de la Mujer Contra el Acoso en el Lugar de Trabajo de Pakistán (2010).

¹³² Código de prácticas sobre el empleo de las personas con discapacidad de Sudáfrica.

¹³³ Código de buenas prácticas sobre acoso sexual en el lugar de trabajo, Botswana (2002); Código modificado de buenas prácticas sobre la gestión de los casos de acoso sexual en el lugar de trabajo, Sudáfrica (1998); Instituto Nacional de las Mujeres de Uruguay: Guía de procedimiento para el abordaje del acoso sexual en el trabajo (2009); Ministerio de Recursos Humanos de Malasia: Código de prácticas sobre la prevención y erradicación del acoso sexual en el trabajo (2000).

Recuadro 6
Los códigos de prácticas ayudan a las víctimas a obtener reparaciones: Sudáfrica

En Sudáfrica, el Código modificado de Buenas Prácticas en el Manejo de acoso sexual Casos en el lugar de trabajo prevé un amplio ámbito de cobertura de todas las personas que pueden ser consideradas víctimas, así como de quienes pueden ser considerados como responsables de acoso sexual, con inclusión de solicitantes de empleo, clientes, proveedores, contratistas y otras personas que tienen tratos con una empresa.

El enfoque amplio adoptado en el Código para designar a las víctimas y a los autores de actos de acoso sexual permitió que el Tribunal Laboral de Apelación fallara que el empleador de una empresa era responsable del acoso de que había sido víctima una persona que trabajaba en otra empresa; ambas empresas colaboraban en un proyecto conjunto. El Tribunal sostuvo que, aun cuando ambas personas no eran compañeros de trabajo, sí había entre ellas una relación jerárquica desequilibrada, al abusar una de estas personas de su autoridad sobre la base de su edad y antigüedad en el empleo. Además, a pesar de que la conducta de la persona agresora no se había expresado físicamente ni había sido persistente, sino que se había limitado a un incidente, sí constituía acoso sexual*.

* Véase el caso *Simmers v. Campbell Scientific Africa (Pty) Ltd* (C751/2013) [2014] ZALCCT 34.

- 178.** Las organizaciones de trabajadores y de empleadores a nivel nacional también han desarrollado herramientas de orientación. Por ejemplo, la Unión Canadiense de Empleados Públicos produjo una carpeta sobre prevención de la violencia y el acoso en el trabajo, que incluye información sobre la legislación pertinente, pautas para la prevención, un modelo de lista de verificación para inspecciones y mecanismos para prevenir la violencia. Del mismo modo, la organización sindical UNISON, del servicio público del Reino Unido, publicó una guía para los delegados de seguridad sobre el problema de la intimidación, en la que se explican los conceptos básicos de la legislación pertinente y soluciones efectivas para el problema. La Federación de Empleadores de Zambia publicó en 2011 un código de conducta para los empleadores de personal doméstico, en la que se insta a estos empleadores a no someter a la persona empleada a «ningún abuso, ya sea físico, psicológico, sexual o verbal, en el ambiente de trabajo», y a no permitir que sea sometida a tales formas de abuso por terceros.

Iniciativas, formación y sensibilización en el lugar de trabajo

- 179.** Los lugares de trabajo están respondiendo a la violencia en una variedad de formas, tales como la evaluación de los riesgos para la salud y la seguridad que se derivan de la violencia, incluyendo los riesgos relativos a las condiciones de trabajo y los riesgos psicosociales. Es difícil identificar la intimidación a través de los sistemas habituales de gestión y prevención de riesgos, debido a que la mayoría de los mecanismos de evaluación utilizan técnicas cuantitativas que no captan fácilmente los casos individuales. Así, en algunos lugares de trabajo se prefiere detectar la intimidación a través de las quejas recibidas de los propios afectados o de sus compañeros de trabajo (Velázquez, 2016). Una vez identificados los riesgos, los responsables de los lugares de trabajo han optado por redactar códigos de conducta referidos a los trabajadores y los clientes, o por adoptar políticas específicas (Safe Work Australia, 2013). Por ejemplo, cuando las fábricas de prendas de vestir de Nicaragua pusieron en práctica sus políticas contra el acoso sexual, las inquietudes de los trabajadores ante el acoso sexual se redujeron en un 29 por ciento (Brown y otros, 2016).

- 180.** Las actividades de formación en el trabajo, por ejemplo, sobre las masculinidades o comportamientos masculinos ideales ¹³⁴, pueden ser muy eficaces para cuestionar los estereotipos sociales y transformar los patrones culturales dentro y fuera del trabajo (Holmes y Flood, 2013). Un ejemplo de formación utilizado en Estados Unidos es «Men and Women as Allies» (los hombres y las mujeres como aliados), que tiene por objeto la modificación de los comportamientos en el lugar de trabajo abordando el impacto de la violencia doméstica en el trabajo, y sus vínculos con la violencia entre varones y el acoso laboral (Wagner, 2012, pág. 107).

Recuadro 7

Prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo en Jordania

En 2013, el programa conjunto OIT/CFI *Better Work* alentó la aplicación de políticas sobre el acoso y proporcionó capacitación a los directivos, supervisores y trabajadores de una fábrica de ropa de Jordania. Como resultado de ello, la comprensión de las consecuencias del acoso sexual se incrementó en más del 40 por ciento entre el personal. Análogamente, la capacidad de los supervisores y gerentes para responder al acoso sexual aumentó en más del 40 por ciento.

Fuente: OIT, 2014d.

- 181.** Los dirigentes de empresas están comprendiendo la importancia del «liderazgo transformacional» (enfoque en virtud del cual los directivos dan prueba de una motivación inspiradora, ofrecen estímulos intelectuales y son considerados con cada interlocutor) para reducir los casos de intimidación (Appelbaum y otros, 2012; y Beugré y otros, 2006). Un estudio realizado en 25 escuelas primarias y secundarias de Turquía reveló que los directores que tenían características de liderazgo transformacional mejoraban la salud de la organización de sus establecimientos y que, como resultado, los docentes experimentaban menos actos de intimidación en el trabajo (Cemaloğlu, 2011). También está disminuyendo el riesgo de que los supervisores sean objeto de actos de violencia, al reducirse las diferencias entre los niveles de poder. Un estudio realizado en una fábrica textil mexicana describe los logros obtenidos cuando un sistema de trabajo a destajo a cargo de supervisores masculinos fue sustituido por un sistema de equipos autogestionados. Según el estudio, lo más notable fue que la recalibración de las diferencias de poder entre los directivos y el personal a nivel de los talleres se tradujo en un menor número de casos de acoso sexual (Plankey-Videla, 2012, pág. 116).

Análisis de las deficiencias

- 182.** La violencia afecta a las mujeres y los hombres en todos los sectores, tanto en la economía formal como en la informal, en todas las ocupaciones y en todos los niveles. La violencia también afecta a determinados sectores y grupos de trabajadores de formas específicas y en proporciones diferentes. Hay una falta de coherencia y coordinación entre las leyes que tratan de poner coto a la violencia en el mundo del trabajo. En esta sección se resumen las principales lagunas en la prevención y el tratamiento de la violencia laboral contra las mujeres y los hombres. Actualmente, no existe una norma jurídica internacional que se ocupe de este tipo de violencia y proporcione una definición y determine su alcance. Sin embargo, hay una gran cantidad de experiencias a nivel de las legislaciones, políticas y convenios colectivos nacionales, en todos los países, que podrían servir de base para la formulación de tal norma (o normas).

¹³⁴ La masculinidad, o masculinidades, en el contexto de la igualdad de género, se entiende como una construcción abstracta de índole social, cultural y temporal, pero no biológica. El término se refiere a las nociones e ideales convencionales sobre cómo deberían comportarse los hombres, o cómo se espera que se comporten en un entorno dado.

-
- 183.** *Alcance y definición.* Una brecha importante en la legislación reguladora del problema de la violencia en el trabajo es el alcance, tanto en cuanto a las personas comprendidas como a los ámbitos y las circunstancias. Los trabajadores domésticos, por ejemplo, suelen tener mayores vulnerabilidades ante la violencia en el trabajo, pero a menudo no están amparados por la legislación pertinente. Los acuerdos contractuales también pueden limitar la cobertura de los trabajadores más vulnerables a la violencia. Del mismo modo, muchas leyes laborales definen el concepto de «lugar de trabajo» de manera muy restringida, y a menudo lo circunscriben al lugar físico de trabajo. Como se analiza en este informe, la violencia puede ocurrir también durante los trayectos al trabajo, en el curso de eventos sociales relacionados con la actividad laboral y en el contexto de la utilización de medios tecnológicos que han difuminado la línea divisoria entre los lugares de trabajo, los lugares «domésticos» y los espacios públicos. Las definiciones detalladas de las nociones de trabajador y de lugar de trabajo (que abarquen la diversidad del mundo del trabajo) incluyen a quienes corren mayor riesgo de ser objeto de violencia.
- 184.** La violencia en el mundo del trabajo, en los casos en que hay regulaciones orientadas a contrarrestarla, es abordada casi siempre de manera fragmentaria. El centro de la atención recae a menudo en la violencia física, que es la forma más visible de la violencia en el mundo del trabajo. Sin embargo, los efectos constantes y desgastadores de la violencia psicológica y la violencia sexual, que humillan y degradan a los trabajadores y los empleadores, pueden ser aún más insidiosos y destructivos. El trabajo decente no puede existir en semejante entorno de violencia.
- 185.** Una definición amplia del concepto de «violencia» también podría ayudar a superar los estereotipos acerca de los autores y las víctimas de tales actos. Por ejemplo, la legislación que sólo prohíbe el acoso sexual contra las mujeres impide de hecho que las víctimas masculinas obtengan reparación. Asimismo, cuando la definición de «intimidación» sólo reconoce como posibles autores a los directivos, no se incluyen en la prohibición los actos de intimidación entre compañeros de trabajo. Habida cuenta de los indicios según los cuales la posición ocupada en la jerarquía no protege necesariamente a determinados grupos frente a la violencia de los autores en todos los niveles (inclusive como resultado de las interacciones asociadas con el género, la raza y la clase social), se puede concluir que podrían ampliarse aún más los criterios sobre quiénes pueden ser víctimas y quiénes autores. En esta ampliación podrían incluirse a aquellos que trabajan bajo la autoridad de otra persona, incluso fuera de una relación de trabajo, como los pasantes, los aprendices, los trabajadores contractuales y los trabajadores de las agencias de trabajo temporal; así como a terceros que entran en contacto con el lugar de trabajo, como los clientes o los pacientes.
- 186.** *Prevención.* Otra deficiencia sustancial se refiere a la prevención y la gestión de la violencia en el lugar de trabajo. Aunque los empleadores de la mayoría de los países tienen la obligación general de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores, esta obligación no incluye siempre la protección contra la violencia. En muchos países, los sistemas de gestión de la seguridad y salud ocupacionales requieren la existencia de políticas sobre el lugar de trabajo, la evaluación de riesgos, la definición de obligaciones de informar, y la existencia de mecanismos de denuncia interna y de investigaciones con respecto a los riesgos laborales. La inclusión expresa de los riesgos de violencia en el marco de estos sistemas podría garantizar una mayor seguridad de los lugares de trabajo. El tratamiento específico de los riesgos psicosociales que favorecen la violencia en el trabajo, en relación a la estructura del entorno y la estructura de organización del lugar de trabajo, así como a las circunstancias y condiciones específicas del trabajo que pueden aumentar la exposición a la violencia, podría tener una influencia positiva considerable en la prevención de la violencia.
- 187.** *Desborde de la violencia doméstica/de la pareja íntima.* A pesar de que el impacto de la violencia de pareja en el mundo del trabajo es un hecho demostrado (tanto en términos humanos como financieros), son pocos los países que prohíben la violencia económica de pareja, es decir, las actuaciones que pueden privar a las víctimas de los medios económicos

necesarios para salir de una relación abusiva e impedir que se incorporen a la fuerza de trabajo y permanezcan en ella. Hay, sin embargo, un número cada vez mayor de leyes y convenios colectivos que abordan las consecuencias de la violencia doméstica, en particular mediante la inclusión de disposiciones sobre la concesión de licencias laborales y la prestación de apoyo a las víctimas.

- 188.** *Protección contra la violencia en el mundo del trabajo.* Algunos países han adoptado un enfoque de justicia penal para afrontar la violencia en el trabajo, pero esto no siempre es eficaz de cara a las formas más «normalizadas» de violencia, como el acoso sexual y la intimidación. La prohibición inequívoca de las diversas formas de violencia, de una manera coherente y global con arreglo a las leyes que tratan del trabajo, la seguridad y la salud ocupacionales, la igualdad y la no discriminación, y la promulgación de leyes específicas sobre el tema, así como la creación de mecanismos de queja internos y externos, permite que los trabajadores, los empleadores, los sindicatos, los inspectores del trabajo, los organismos de derechos humanos y los tribunales puedan garantizar la existencia y el respeto de los derechos. Cuando no hay ni leyes penales ni leyes laborales que aborden la violencia en el mundo del trabajo, el único recurso que suele quedar para las trabajadoras o los trabajadores víctimas de acoso o violencia es la dimisión y el reclamo de una indemnización ante los tribunales invocando la legislación sobre responsabilidad contractual o extracontractual. En realidad, al no haber un proceso de restauración o transformación para la persona o la empresa, esta solución contribuye muy poco a cambiar la cultura del lugar de trabajo y, por lo tanto, a prevenir la violencia.
- 189.** Cunde cada día más el convencimiento de que los trabajadores afectados por enfermedades causadas por la violencia laboral necesitan apoyo financiero. No obstante, sólo en un pequeño número de países se considera que hay que indemnizar a las personas cuya salud ha sido perjudicada por la violencia laboral, y que las consecuencias patológicas de la violencia son en realidad enfermedades profesionales indemnizables. Por ello, los trabajadores con problemas de salud física y/o mental incapacitantes debido a la violencia se ven obligados a pagar de su bolsillo los gastos sustanciales de su recuperación. También suele haber limitaciones para obtener reparación, y las víctimas sólo obtienen una indemnización, pero no su reincorporación al trabajo. Según las modalidades de sus contratos, la posibilidad de tener reparación — y acceso a las prestaciones de la seguridad social — pueden verse aún más limitadas.
- 190.** *Grupos en situación de mayor vulnerabilidad a la violencia.* Si bien es cierto que la violencia en el mundo del trabajo afecta a todas las personas en todos los sectores y ocupaciones, hay muchos grupos de personas que sufren la violencia con más frecuencia, o de una forma única. Para que la prevención y la protección contra la violencia en el mundo del trabajo sean eficaces, es necesario reconocer y tener en cuenta las necesidades y circunstancias específicas de los miembros de tales grupos.
- 191.** *Rendición de cuentas y mecanismos de vigilancia.* Muchos países carecen de políticas nacionales integrales que se focalicen en la violencia en el mundo del trabajo (incluida la violencia de género). Con algunas excepciones notables, los inspectores de trabajo, jueces y otras partes interesadas no reciben formación sobre la identificación de los riesgos de violencia y no siempre están habilitados para ordenar la interrupción de la actividad laboral en los lugares donde existen esos riesgos. Además, los datos sobre la prevalencia de la violencia en el trabajo no se recogen de forma generalizada, pese a que son indispensables para fundamentar las leyes y las políticas.
- 192.** *Organizaciones de los trabajadores y los empleadores.* Muchas organizaciones de trabajadores y de empleadores están respondiendo a la violencia laboral por medio de campañas, de la formulación de códigos de prácticas y de acciones de sensibilización. Sin embargo, los convenios colectivos, que pueden impulsar mecanismos prácticos para prevenir y combatir la violencia, no suelen incluir referencias a las distintas formas de violencia.

Cuando lo hacen, las disposiciones pertinentes tienen carácter general y no definen funciones claras para todas las partes. Habida cuenta del papel central que cumplen en el mundo del trabajo, las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden tomar una serie de medidas proactivas para prevenir y combatir la violencia.

- 193.** *Considerar la formulación de un instrumento sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.* En el presente informe se ha puesto de relieve la necesidad de que la OIT proporcione orientación sobre la prevención y el tratamiento de la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo laboral. Los principios y medidas básicos para prevenir y combatir la violencia podrían ser expresados en términos generales en un convenio, el cual podría complementarse con disposiciones detalladas incluidas en una recomendación.
- 194.** Estos posibles nuevos instrumentos podrían establecer un enfoque sistemático y global para abordar la violencia en el mundo del trabajo a través de la prevención, la prohibición, la protección de las víctimas, el cumplimiento de las normas y su seguimiento.
- 195.** Por lo tanto, parecería apropiado que en estos nuevos instrumentos de la OIT figuren disposiciones que:
- establezcan una definición amplia de la violencia, así como del ámbito de aplicación del instrumento;
 - promuevan un enfoque sistemático de la prevención, tal vez basándose en las enseñanzas extraídas de otros instrumentos internacionales sobre seguridad y salud;
 - promuevan mecanismos eficaces para el tratamiento de las quejas por actos de violencia, que sean accesibles y eficaces y protejan a las víctimas y los testigos frente a las represalias;
 - promuevan condiciones de trabajo y entornos de organización que capaciten a los trabajadores para tener acceso a los mecanismos de protección existentes en la práctica, con el fin de superar las relaciones de poder abusivas;
 - preconicen el desarrollo, en cooperación con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, de políticas, pautas, códigos de prácticas, campañas de sensibilización y otras iniciativas destinadas a eliminar la violencia en el mundo del trabajo;
 - impulsen la recopilación sistemática de estadísticas sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

Bibliografía

- Access Economics Pty Ltd., 2004: *The cost of domestic violence to the Australian economy: Part I* (Canberra, Commonwealth de Australia).
- Addati, L. y otros, 2014: *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world* (Ginebra, OIT).
- American Academy of Experts in Traumatic Stress, 2014: «Workplace Violence», consultado en: <http://www.aaets.org/article179.htm> [4 de julio de 2016].
- Antai, D., 2011: «Controlling behavior, power relations within intimate relationships and intimate partner physical and sexual violence against women in Nigeria», en *BMC Public Health*, vol. 11, DOI: 10.1186/1471-2458-11-511.
- Appelbaum, S. H. y otros, 2012: «Workplace bullying: consequences, causes and controls (part two)», en *Industrial and Commercial Training*, vol. 44, págs. 337-344, DOI: 10.1108/00197851211254770.
- Asian Pacific Institute on Gender-Based Violence, s.f.: «Gender-Based Violence: Patriarchy and Power», consultado en: <http://www.api-gbv.org/violence/patriarchy-power.php> [10 de junio de 2016].
- Baby, M. y otros, 2014: ««Violence is not part of our job»: a thematic analysis of psychiatric mental health nurses' experiences of patient assaults from a New Zealand perspective», en *Issues in Mental Health Nursing*, vol. 35, págs. 647-655, DOI: 10.3109/01612840.2014.892552.
- Baines, D. y Cunningham, I., 2011: «White knuckle care work: violence, gender and new public management in the voluntary sector», en *Work, Employment and Society*, vol. 25, págs. 760-776, DOI: 10.1177/0950017011419710.
- Baird, M. y otros, 2014: «An equality bargaining breakthrough: Paid domestic violence leave», en *The Journal of Industrial Relations*, DOI: 10.1177/0022185613517471.
- Banco Mundial, 2015: *Mujer, empresa y el derecho 2016: Alcanzando la igualdad* (Washington D.C.).
- Banerjee, A. y otros, 2012: «Structural violence in long-term, residential care for older people: Comparing Canada and Scandinavia», en *Social Science and Medicine*, vol. 74, págs. 390-398, DOI: 10.1016/j.socscimed.2011.10.037.
- Barling, J., 1996: «The prediction, experience, and consequences of workplace violence», en VandenBos, G. R. y Bulatao, E. Q. (directores de la publicación), *Violence on the Job: Identifying Risks and Developing Solutions* (Washington D.C., American Psychological Association), págs. 29-49.
- Benach, J. y Muntaner, C., 2013: *Employment, Work and Health Inequalities: A Global Perspective* (Icaria Editorial, Barcelona).
- Beugré, C. y otros, 2006: «Transformational leadership in organizations: an environment-induced model», en *International Journal of Manpower*, vol. 27, págs. 52-62, DOI: 10.1108/01437720610652835.

-
- Bowie, V., 2002: «Defining violence at work: a new typology», en Gill, M. y otros (directores de la publicación), *Violence at Work: Causes, Patterns and Prevention* (Portland, Willan Publishing).
- Bozon, M. y otros, 2009: «A life course approach to patterns and trends in modern Latin American sexual behavior», en *Journal of Acquired Immune Deficiency Syndromes*, vol. 51, DOI:10.1097/QAI.0b013e3181a2652f.
- Brown, D. K. y otros, 2016: *Impact Evaluation of Better Work – A report from Tufts University*, Mimeo, Universidad Tufts.
- Campbell, C., 2014: «Ethical Decision – Making and Zero Tolerance: Meeting needs of the Patient and Healthcare Provider», presentado en la 4.ª Conferencia Internacional sobre Violencia en el Sector de la Salud, ResearchGate.
- Caponecchia, C. y Wyatt, A., 2011: *Preventing workplace bullying: an evidence-based guide for managers and employees* (Londres, Routledge).
- Cemaloğlu, N., 2011: «Primary Principals' Leadership Styles, School Organizational Health and Workplace Bullying», en *Journal of Educational Administration*, vol. 49, págs. 495-512, DOI: 10.1108/09578231111159511.
- Center for American Nurses, 2008: *Lateral Violence and Bullying in the Workplace*, documento de posición.
- Centro Canadiense de Salud y Seguridad en el Trabajo, 2016: «Violence in the Workplace : OSH Answers», consultado en: <http://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/violence.html> [7 de abril de 2016].
- Chappell, D. y Di Martino, V., 2006: *Violence at work*, tercera edición (Ginebra, OIT).
- Charbonneau, A., 2016: «Violence and bullying in maritime transport: The contribution of the Maritime Labour Convention of 2006», en Lerouge, L. (director de la publicación), *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Approach* (ediciones Springer).
- Cihon, P. J. y Castagnera, C. O., *Employment and Labor Law* (Mason, South-Western Cengage Learning), pág. 177.
- Comisión Australiana de Derechos Humanos, 2011: *Social Justice Report 2011* (Sydney).
- Comisión de Derechos Humanos e Igualdad, 2011: *Hidden in plain sight: Inquiry into disability-related harassment* (Londres).
- , 2015: *Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage, First findings: Surveys of Employers and Mothers* (Londres).
- Comisión Europea, 1999: *Sexual harassment at the workplace in the European Union* (Bruselas).
- , 2001: Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el centro de trabajo. *Opinion on Violence at the Workplace*, adoptado el 29 de noviembre de 2001 (documento núm. 1564/2/01).
- , 2007: «Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)», Comunicación de la Comisión al

-
- Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones (Bruselas).
- Confederación Europea de Sindicatos (CES), 2012: *Programa de acción de la CES sobre la igualdad de hombres-mujeres* (Bruselas).
- Confederación Sindical Internacional (CSI), 2008: *Combatir el acoso sexual en el trabajo: Una guía sindical* (Bruselas).
- Congreso del Trabajo del Canadá, 2015: «Ending Violence against Women», consultado en: <http://canadianlabour.ca/issues-research/ending-violence-against-women> [16 de junio de 2016].
- Day, N. E. y Greene, P. G., 2008: «A case for sexual orientation diversity management in small and large organizations», en *Human Resource Management*, vol. 47, págs. 637-654.
- de Haan, W., 2008: «Violence as an Essentially Contested Concept», en Body-Gendrot, S. y Spierenburg, P. (directores de la publicación), *Violence in Europe* (ediciones Springer), pág. 28.
- de Jong, T. y otros, 2014: *Cuestiones actuales y emergentes en el sector de la asistencia sanitaria, incluida la asistencia domiciliaria y en régimen abierto*, Observatorio Europeo de Riesgos, Resumen ejecutivo (Luxemburgo, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)).
- Denenberg, R. V. y Denenberg, S. T., 2012: «Workplace violence and the media: the myth of the disgruntled employee», en *Work*, vol. 42, págs. 5-7, DOI: 10.3233/WOR-2012-1321.
- Departamento de Justicia de los Estados Unidos, 2013: *Workplace Violence against Government Employees, 1994-2011* (Washington D.C.).
- , Federal Bureau of Investigation Academy, 2004: *Workplace violence: Issues in response* (Quantico, Virginia).
- DeSouza, E. R. y Cerqueira, E., 2009: «From the Kitchen to the Bedroom: Frequency Rates and Consequences of Sexual Harassment Among Female Domestic Workers in Brazil», en *Journal of Interpersonal Violence*, vol. 24, págs. 1264-1284, DOI: 10.1177/0886260508322189.
- Dhir, R. K., 2015: *Indigenous Peoples in the World of Work in Asia and the Pacific: A Status Report* (Ginebra, OIT).
- Di Martino, V., 2002: *Workplace violence in the health sector: Country case studies* (Ginebra, OMS).
- Di Martino, V. y Musri, M., 2001: *Guidance for the prevention of stress and violence at the workplace* (Kuala Lumpur, Department of Occupational Safety and Health, Malasia).
- Di Martino, V. y otros, 2003: *Preventing violence and harassment in the workplace* (Luxemburgo, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo).
- Dirección de Salud y Seguridad, 2006: *Violence at work: A guide for employers* (Londres).
- Disability Rights International (DRI) – Guatemala, 2015: «Protecting the lives and integrity of women with disabilities detained at the National Mental Health Hospital, Guatemala, through the Inter-American Human Rights System», en *Making it Work initiative on*

gender and disability inclusion: Advancing equity for women and girls with disabilities, págs. 17-18.

- Einarsen, S. y otros, 1994: «Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: an exploratory study», en *European Work and Organizational Psychologist*, vol. 4, págs. 384-401, DOI: 10.1080/13594329408410497.
- y Skogstad, A., 1996: «Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations», en *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, págs. 185-201, DOI: 10.1080/13594329608414854.
- y otros (directores de la publicación), 2003: *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (Londres, Taylor and Francis).
- , 2005: «The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience», en *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, vol. 7-3, DOI: 10.4000/pistes.3156.
- Elliott, J. R. y Smith, R. A., 2004: «Race, Gender, and Workplace Power», en *American Sociological Review*, vol. 69, págs. 365-386, DOI: 10.1177/000312240406900303.
- Equal Rights Advocates, 2014: *Moving women forward: Sexual Harassment Still Exactng a heavy toll* (San Francisco). Primera parte de una serie de tres.
- Estrada, F. y otros, 2010: «Violence at Work – The Emergence of a Social Problem», en *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, vol. 11, págs. 46-65, DOI: 10.1080/14043851003703846.
- EU-OSHA, 2002: *Acoso moral en el trabajo y La violencia en el trabajo*, *Factsheets* núms. 23 y 24.
- EuroCommerce, 2009: *Stop It! Preventing third-party violence in commerce: A toolkit* (Bruselas).
- Eurofound, 2013: *Physical and psychological violence at the workplace* (Luxemburgo, Publications Office of the European Union).
- , 2015: *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies* (Dublín).
- European Institute for Gender Equality, s.f.: «What is gender-based violence?», consultado en: <http://eige.europa.eu/gender-based-violence/what-is-gender-based-violence> [10 de junio de 2016].
- Eurostat, 2015: «Transportation and storage statistics – NACE Rev. 2», base de datos consultada en: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Transportation_and_storage_statistics_-_NACE_Rev._2 [16 de junio de 2016].
- EverSafe, 2015: *Workplace Violence and Harassment Training Power Point*, Eversafe Media Inc, consultado en: <http://eversafe.ca/free-workplace-violence-and-harassment-training-power-point> [15 de junio de 2016].
- Fair Wear Foundation y otros, 2013: *Standing firm against factory floor harassment: Preventing violence against women garment workers in Bangladesh and India* (ONU-Mujeres).

-
- Faley, R. y otros, 1999: «Estimating the Organizational Costs of Sexual Harassment: The Case of the US Army», en *Journal of Business and Psychology*, vol. 13, págs. 461-484, DOI: 10.1023/A:1022987119277.
- Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), 2015: *Women Seafarers' Health and Welfare Survey* (Londres).
- , s.f.a: *Forma parte del trabajo, pero no debería serlo – ¡No a la violencia en el trabajo!* (Londres).
- , s.f.b.: *Guía de acción de la ITF sobre la violencia contra las mujeres* (Londres).
- Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP), 2009: *UNFPA Strategy and framework for action to Addressing Gender-based Violence*.
- Forastieri, V. (director de la publicación), 2012: *El paquete de formación de SOLVE: Integrando la promoción de salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo*, segunda edición (Ginebra, OIT).
- Foro Internacional para los Derechos Laborales, 2002: *Violence Against Women in the Workplace in Kenya: Assessment of Workplace Sexual Harassment in the Commercial Agriculture and Textile Manufacturing Sectors in Kenya*.
- Gamonal, S. y Ugarte, J. L., 2012: «Acoso sexual y moral en el lugar de trabajo», presentado en el XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Santiago de Chile).
- García-Rivera, B. y otros, 2014: «The hidden face of mobbing behaviour: Survey application of the Cisneros inventory in a maquila facility in Mexico», en *Contaduría y Administración*, vol. 59, págs. 175-193, DOI: 10.1016/S0186-1042(14)71248-3.
- Garver, N., 1968: «What violence is», en *The Nation*, págs. 819-822.
- Gates, D. M., Gillespie, G. L. y Succop, P., 2011: «Violence against nurses and its impact on stress and productivity», en *Nursing Economics*, vol. 29, págs. 59-66.
- Gelms, J., 2012: «High-tech harassment: employer liability under Title VII for employee social media misconduct», en *Washington Law Review*, vol. 87, pág. 249.
- Giga, S. I. y otros, 2008: «The Cost of Workplace Bullying», trabajo de investigación encargado por Dignity at Work Partnership: Unite the Union and the Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform, consultado en: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IOREa6HGHy4J:https://www.researchgate.net/profile/Sabir_Giga/publication/260246863_The_Costs_of_Workplace_Bullying/links/0deec5315febb10c82000000+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=chh [11 de julio de 2016].
- Giunti, A., 2015: «Il mobbing per maternità colpisce mezzo milione di lavoratrici ogni anno», consultado en: <http://espresso.repubblica.it/attualita/2015/03/30/news/il-mobbing-post-maternita-colpisce-mezzo-milione-di-lavoratrici-ogni-anno-1.206373> [16 de junio de 2016].
- Glenn, W., 2004: «Workplace violence: The Ever-Expanding Definition», en *OHS Canada*, vol. 20, págs. 24-25.
- Gobierno de Chile, 2003: Cámara de diputados, procedimientos legislativos de 4 de marzo de 2003.

-
- Graham, I., 2003: «Para acabar con el hostigamiento ¿es mejor legislar o negociar?» en *La violencia en el trabajo, Educación Obrera 2003/4*, núm. 133 (Ginebra, OIT).
- Grinberg, E., 2015: «Sexual harassment: How to make science safer for women», CNN, 4 de noviembre de 2015, consultado en: <http://www.cnn.com/2015/11/04/living/geoff-marcy-astronomy-harassment-feat/index.html> [4 de julio de 2016].
- Grupo de acción sobre transporte aéreo (ATAG), «2016: Facts & Figures», consultado en: <http://www.atag.org/facts-and-figures.html> [21 de junio de 2016].
- Guasp, A., 2013: *Gay in Britain: Lesbian, gay and bisexual people's experiences and expectations of discrimination* (Londres, Stonewall).
- Hamilton, T. y Sharma, S., 1996: «Power, Power relations, and oppression: A perspective for balancing the power relations», en *Peace Research*, vol. 28, págs. 21-41.
- Heath, R., 2014: «Women's Access to Labor Market Opportunities, Control of Household Resources, and Domestic Violence: Evidence from Bangladesh», en *World Development*, vol. 57, págs. 32-46, DOI: 10.1016/j.worlddev.2013.10.028.
- Hershcovis, M. S. y Barling, J., 2010: «Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators», en *Journal of Organizational Behavior*, vol. 31, págs. 24-44.
- Hillis, K., 2013: *Bullying in Law Enforcement: End the Silence*. documento presentado en la session XLII de la School of Law Enforcement Supervision celebrada en el *Criminal Justice Institute*, University of Arkansas System.
- Hoel, H. y otros, 2014: *The Ups and Downs of LGBs' Workplace Experiences: Discrimination, Bullying and Harassment of Lesbian, Gay and Bisexual Employees in Britain* (Manchester, Manchester Business School).
- Holland, K. J. y Cortina, L. M., 2016: «Sexual Harassment: Undermining the well-being of Working Women», en Connerley, M. L. y Wu, J. (directores de la publicación), *Handbook on Well-Being of Working Women* (Países Bajos, Springer), págs. 83-101.
- Holmes, S. y Flood, M., 2013: *Genders at Work: Exploring the Role of Workplace Equality in Preventing Men's Violence Against Women* (Sydney, White Ribbon).
- Hsiao, P., 2015: «Power harassment: the tort of workplace bullying in Japan», en *UCLA Pacific Basin Law Journal*, vol. 32, págs. 181-201.
- Human Rights Watch, 2015: *Whoever Raises their Head Suffers the Most: Workers' rights in Bangladesh's garment factories* (Estados Unidos).
- , 2016: *Living in hell: Abuses against people with psychosocial disabilities in Indonesia* (Estados Unidos).
- Husn, H. A. y otros, 2015: *The other migrant crisis: Protecting migrant workers against exploitation in the Middle East and North Africa* (Ginebra, Organización Internacional para las Migraciones en asociación con la Walk Free Foundation).
- IATA (Asociación del Transporte Aéreo Internacional), 2015: *Guidance on unruly passenger prevention and management*.

-
- Indigenous Peoples: Plataforma de conocimientos sobre el desarrollo sostenible, s.f.: «Indigenous peoples», consultado en: <https://sustainabledevelopment.un.org/majorgroups/indigenouspeoples> [21 de junio de 2016].
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Estados Unidos, 2012: *Home healthcare workers: How to prevent violence on the job* (Atlanta).
- International Foundation for Electoral Systems and the Institute for Women's Policy Research, 2010: *The Status of Women in the Middle East and North Africa (SWMENA) Project, Focus on Lebanon: Women's freedom of movement and freedom from harassment and violence* (Washington).
- Istat, 2010: *Il disagio nelle relazioni lavorative: Anni 2008-2009, Statistiche in breve* (Roma, Instituto Nacional de Estadística).
- Jacobs, S. y otros, 2015: «Sexual harassment in an east African agribusiness supply chain», en *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 26, págs. 393-410, DOI: 10.1177/1035304615595604.
- Jayaraman, S., 2013: «Living Off Tips: Restaurant Workers Campaign for a Living Wage», Women's Media Center, 2 de octubre de 2013, consultado en: <http://www.womensmediacenter.com/feature/entry/living-off-tips-restaurant-workers-campaign-for-a-living-wage> [8 de junio de 2016].
- Jones, T. y otros, 2011: «Workplace Assaults in Britain: Understanding the Influence of Individual and Workplace Characteristics», en *British Journal of Criminology*, vol. 51, págs. 159-178, DOI: 10.1093/bjc/azq064.
- Judkins-Cohn, T., 2010: «The impact of verbal abuse on nurses includes negative emotions, decreased productivity, increased potential for turnover, and a negative effect on nursing care», en *Psychometrics*, vol. 10, núm. 4, consultado en: http://www.resourcenter.net/images/snrs/files/sojnr_articles2/Vol10Num04Art15.html [8 de junio de 2016].
- Kaminski, M. y Sincox, A. K., 2012: *Workplace bullying in health care: Peer-to-peer bullying of nurses* (Michigan State University & Michigan Nurses Association).
- Kaplan, B. y otros, 2013: «Violence against health care workers», en *Medical Journal of Islamic World Academy of Sciences*, vol. 21, págs. 4-10.
- Keashly, L. y Neuman, J., 2010: «Faculty experiences with bullying in higher education – Causes, consequences and management», en *Administrative Theory and Praxis*, vol. 31, núm. 1.
- Kelleher, F. y otros, 2011: *Women and the Teaching Profession: Exploring the Feminisation Debate* (Londres y París, Secretaría del Commonwealth).
- Khalef, A., 2003: «¿Es la violencia en el trabajo una fatalidad?», en *La violencia en el trabajo, Educación Obrera 2003/4*, núm. 133 (Ginebra, OIT).
- Krug, E. G. y otros (directores de la publicación), 2003: *Informe mundial sobre la violencia y la salud* (Ginebra, OMS).
- LaMontagne, A. D. y otros, 2009: «Unwanted sexual advances at work: variations by employment arrangement in a sample of working Australians», en *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, vol. 33, págs. 173-179, DOI: 10.1111/j.1753-6405.2009.00366.x.

-
- Larson, C., 2013: «China's Female Factory Workers Face Widespread Sexual Harassment», en *China Labour Bulletin* (Hong Kong, China), 11 de diciembre de 2013.
- Lerouge, L., 2010: «Moral Harassment in the Workplace: French Law and European Perspectives», en *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 32, págs. 109-152.
- , 2016: *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Approach* (ediciones Springer).
- , Naito, S., 2016: «Bullying and Law in Japan», en Lerouge, L. (director de la publicación), *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Approach* (ediciones Springer).
- Leymann, H., 1990: «Mobbing and psychological terror at workplaces», en *Violence and Victims*, vol. 5, págs. 119-126.
- Lippel, K. y Sikka, A., 2010: «Access to workers' compensation benefits and other legal protections for work-related mental health problems: a Canadian overview», en *Canadian journal of public health/Revue canadienne de santé publique*, vol. 101, supl. 1, págs. S16-22.
- Liu, R. T. y Mustanski, B., 2012: «Suicidal ideation and self-harm in lesbian, gay, bisexual, and transgender youth», en *American Journal of Preventive Medicine*, vol. 42, págs. 221-228, DOI: 10.1016/j.amepre.2011.10.023.
- Loewensen, R., 1997: *Health impact of occupational risk in the informal sector in Zimbabwe*, documento de trabajo (Ginebra, OIT).
- Masselot, A. y otros, 2012: *Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood: The application of EU and national law in practice in 33 European countries*. European network of legal experts in the field of gender equality (Bruselas, Comisión Europea).
- Matulewicz, K., 2015: «Law and the Construction of Institutionalized Sexual Harassment in Restaurants», en *Canadian Journal of Law and Society*, vol. 30, págs. 401-419, DOI: <http://dx.doi.org/10.1017/cls.2015.12>.
- McCann, D., 2005: Sexual harassment at work: National and international responses, Conditions of Work and Employment Series: núm. 2 (Ginebra, OIT).
- McCurry, J., 2015: «Japanese women suffer widespread (maternity harassment) at work», en *The Guardian* (Londres), 18 de noviembre de 2015.
- McGovern, P. y otros, 2000: «The Cost of Work-related Physical Assaults in Minnesota», en *Health Services Research*, vol. 35, pág. 663.
- McLaughlin, H. y otros, 2012: «Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power», en *American Sociological Review*, vol. 77, págs. 625-647, DOI: 10.1177/0003122412451728.
- Melzer, S. A., 2002: «Gender, Work, and Intimate Violence: Men's Occupational Violence Spillover and Compensatory Violence», en *Journal of Marriage and Family*, vol. 64, págs. 820-832, DOI: 10.1111/j.1741-3737.2002.00820.x.
- Meyer, I. H., 2003: «Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence», en *Psychological Bulletin*, vol. 129, 674-697, DOI: 10.1037/0033-2909.129.5.674.

-
- Milczarek, M., 2010: *Workplace violence and harassment: A European Picture, European Risk Observatory Report* (Luxemburgo, EU-OSHA).
- Ministerio de Mano de Obra, Singapur, 2015: *Tripartite advisory on managing workplace harassment*.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina, Oficina de Asesoramiento Sobre Violencia Laboral (OAVL), 2016: *¿Qué es violencia laboral?* Consultado en: http://www.trabajo.gov.ar/oavl/quees.asp?id_seccion=149 [10 de julio de 2016].
- , s.f.: *Algunas consideraciones sobre las mujeres y la violencia laboral*, consultado en: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/trabajoDigno/01_3-consideraciones.pdf [10 de agosto de 2016].
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Brasil, 2015: *Domestic Workers: Rights and Duties*.
- Mollica, K. y Danehower, C., 2014: «Domestic violence and the workplace: The employer's legal responsibilities», en *Journal of Management and Marketing Research*, vol. 17, págs. 1-11.
- Moon, B. y otros, 2015: «Violence against teachers in South Korea: negative consequences and factors leading to emotional distress», en *Violence and Victims*, vol. 30, págs. 279-292.
- National Center for Injury Prevention and Control, 2003: *Costs of Intimate Partner Violence against Women in the United States* (Atlanta, Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades).
- National Congress of Australia's First Peoples, 2012: *Policy Statement: Lateral Violence*.
- Ness, K., 2012: «Constructing Masculinity in the Building Trades: «Most Jobs in the Construction Industry Can Be Done by Women»», en *Gender, Work & Organization*, vol. 19, págs. 654-676, DOI: 10.1111/j.1468-0432.2010.00551.x.
- Newman, C. J. y otros, 2011: «Workplace violence and gender discrimination in Rwanda's health workforce: Increasing safety and gender equality», en *Human Resources for Health*, vol. 9, DOI: 10.1186/1478-4491-9-19.
- Nova Scotia Department of Environment and Labour, 2006: *Strategic Directions: Addressing the risk of workplace violence in Nova Scotia* (Halifax).
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, 2015: *Combating violence against migrants: Criminal justice measures to prevent, investigate, prosecute and punish violence against migrants, migrant workers and their families and to protect victims* (Viena, Naciones Unidas y Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja).
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2013: «Ghana's criminal justice and mental health practices need critical attention to be more humane», consultado en: <http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=13990> [11 de julio de 2016].
- ONU-Mujeres (Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres), 2012: *Estimating the costs of domestic violence against women in Viet Nam* (Hanoi).

-
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), 2011: *El estado mundial de la agricultura y la alimentación, Las mujeres en la agricultura: Cerrar la brecha de género en aras del desarrollo* (Roma).
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), 2002: «Multinational Enterprises in Situations of Violent Conflict and Widespread Human Rights Abuses», OECD Working Papers on International Investment (París).
- Organización Internacional de Empleadores (OIE), 2014: *Women's economic empowerment*, Policy brief (Ginebra).
- OIT, 1996: *Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*, Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT (Ginebra).
- y otros, 2002: *Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector: The training manual* (Ginebra).
- , 2004: *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla* (Ginebra, 8-15 de octubre de 2003).
- , 2010: *Lista de enfermedades profesionales de la OIT (revisada en 2010)* (Ginebra).
- , 2011a: *Cambodia – addressing HIV vulnerabilities of indirect sex workers during the financial crisis: Situation analysis, strategies and entry points for HIV/AIDS workplace education* (Bangkok, Oficina Regional de la OIT).
- , 2011b: *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la agricultura* (Ginebra).
- , 2012: *Dar un rostro humano a la globalización*, Estudio General sobre los convenios fundamentales, Informe III (1B) (Ginebra).
- , 2013a: *Las estadísticas sobre la violencia relacionada con el trabajo*, documento de sala 7 distribuido en la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 2-11 de octubre de 2013).
- , 2013b: *Men and Masculinities: Promoting Gender Equality in the World of Work*, documento de trabajo (Ginebra).
- , 2013c: *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana* (San José).
- , 2013d: *La aviación civil y los cambios en su entorno laboral*, documento temático para el debate en el Foro de diálogo mundial sobre los efectos de la crisis económica mundial en la industria de la aviación civil (Ginebra 20-22 de febrero de 2013).
- , 2013e: *Caught at sea: forced labour and trafficking in fisheries* (Ginebra).
- , 2013f: *Domestic Workers Across the World: Global and regional statistics and the extent of legal protection* (Ginebra).
- , 2013g: *Trabajo doméstico infantil: estimaciones mundiales 2012*. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) (Ginebra).
- , 2014a: *The case against verbal abuse in garment factories: Evidence from Better Work*, Research brief (Ginebra, Programa Better Work).

-
- , 2014b: *Salarios y tiempo de trabajo en los sectores de los textiles, el vestido, el cuero y el calzado* (Ginebra).
 - , 2014c: *Las barreras al empleo de las personas viviendo con VIH en el Conurbano Bonaerense, Argentina: Un estudio exploratorio* (Buenos Aires, Oficina de País de la OIT).
 - , 2014d: *Case Study: Addressing sexual harassment in Jordan's garment industry* (Ginebra, Programa Better Work).
 - , 2015a: *Actas de la 325.ª reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo*, documento GB.325/PV (Ginebra, 16-19 de febrero de 2015).
 - , 2015b: *Las formas atípicas de empleo: Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo* (Ginebra).
 - , 2015c: *Resumen: Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes – Resultados y metodología* (Ginebra).
 - , 2015d: *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT* (Ginebra).
 - , 2015e: *ILO Global estimates on migrant workers: results and methodology* (Ginebra).
 - , 2016a: *Composición y orden del día de órganos permanentes y reuniones, 326.ª reunión del Consejo de Administración*, documento GB.326/INS/17 (Ginebra).
 - , 2016b: *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*, presentación realizada con motivo del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 28 de abril de 2016 (Ginebra).
 - , 2016c: *Las mujeres en el trabajo, Tendencias 2016* (Ginebra)
 - , 2016d: *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo 2015*, consultado en: <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--en/index.htm> [16 de junio de 2016].
 - , s.f.a.: «Violencia y estrés», consultado en: <http://www.ilo.org/sector/activities/topics/violence-and-stress/lang--es/index.htm> [16 de junio de 2016].
 - , s.f.b.: «Guía básica del Convenio sobre el trabajo marítimo (MLC), 2006», consultado en: http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/WCMS_219764/lang--es/index.htm [16 de junio de 2016].
 - , s.f.c.: *Creating partnerships throughout the global garment industry to help workers and businesses*, consultado en: <http://betterwork.org/global/> [16 de junio de 2016].
 - , en preparación a: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Ginebra).
 - , en preparación b: *Policy Guidelines for the Promotion of Sustainable Rural Livelihoods Targeting the Agro-Food Sectors* (Ginebra).
- Organización Mundial de la Salud (OMS), 2009: *Promoting gender equality to prevent violence against women*. Serie de reuniones informativas sobre *prevención de la violencia* (Ginebra).

-
- , 2011: *Informe mundial sobre la discapacidad* (Ginebra).
- , s.f.: «Temas de salud: Violencia», consultado en: <http://www.who.int/topics/violence/en/> [4 de julio de 2016].
- Ozdemir, S. M., 2012: «An Investigation of Violence against Teachers in Turkey», en *Journal of Instructional Psychology*, vol. 39, pág. 51.
- Pakula, B. y otros, 2016: «Prevalence and Co-Occurrence of Heavy Drinking and Anxiety and Mood Disorders among Gay, Lesbian, Bisexual, and Heterosexual Canadians», en *American Journal of Public Health*, vol. 106, págs. 1042-1048, DOI: 10.2105/AJPH.2016.303083.
- Parliament of the Commonwealth of Australia, House of Representatives, Standing Committee on Education and Employment, 2012: *Workplace bullying: We just want it to stop*.
- Paul, S., 2016: «Women's Labour Force Participation and Domestic Violence: Evidence from India», en *Journal of South Asian Development*, DOI: 10.1177/0973174116649148.
- Perrone, S., 1999: *Violence in the workplace* (Canberra, Australian Institute of Criminology Research and Public Policy).
- Plankey-Videla, N., 2012: *We are in this dance together: Gender, power, and globalization at a Mexican garment firm* (Rutgers University Press).
- Plataforma de conocimientos sobre el desarrollo sostenible, 2016: «Indigenous Peoples», Naciones Unidas, consultado en: <https://sustainabledevelopment.un.org/majorgroups/indigenouspeoples> [21 de junio de 2016].
- PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo), 2014: *Guía para organizaciones: Empresas libres de violencia: Prevención, detección, atención y sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral* (Panamá).
- Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA), 2015: *The Gap Report*, ACNUR, UNICEF, PMA, PNUD, UNFPA, UNODC, ONU-Mujeres, OIT, UNESCO, OMS, Banco Mundial (Ginebra).
- , 2011a: *ONUSIDA Orientaciones terminológicas* (octubre de 2011) (Ginebra).
- , 2011b: *People Living with HIV Stigma Index: Asia Pacific Regional Analysis, 2011* (Ginebra).
- Quinlan, M., 2012: «The «Pre-Invention» of Precarious Employment: The Changing World of Work in Context», en *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 23, págs. 3-24, DOI: 10.1177/103530461202300402.
- , 2015: The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety, *Conditions of Work and Employment Series*: núm. 67 (Ginebra, OIT).
- Rasmussen, C. A. y otros, 2013: «Threats and physical violence in the workplace: a comparative study of four areas of human service work», en *Journal of Interpersonal Violence*, vol. 28, págs. 2749-2769, DOI: 10.1177/0886260513487987.
- Rayner, C. y otros, 2001: *Workplace Bullying: What we know, who is to blame and what can we do?* (CRC Press).

-
- Riedel, M. y Welsh M., 2016: *Criminal Violence: Patterns, Explanations, and Interventions* (Nueva York, Oxford University Press).
- Rospenda, K. M. y otros, 1998: «Doing power: the confluence of gender, race, and class in contrapower sexual harassment», en *Gender and Society*, vol. 12, págs. 40-60.
- Safe Work Australia, 2013: *Guide for preventing and responding to workplace bullying*.
- Santana, V. S. y Loomis, D., 2004: «Informal jobs and non-fatal occupational injuries», en *The Annals of Occupational Hygiene*, vol. 48, págs. 147-157, DOI: 10.1093/annhyg/meh009.
- Sattler, R. y Otenti, L., 2015: «Workplace bullying laws and litigation: What an employer needs to know», en *Employment Law Strategist*, vol. 22.
- Schablon, A. y otros, 2012: «Frequency and consequences of violence and aggression towards employees in the German healthcare and welfare system: a cross-sectional study», en *BMJ Open*, vol. 2, DOI: 10.1136/bmjopen-2012-001420.
- Scheil-Adlung, X. y Nove, A., en prensa: «Global estimates of the size of the health workforce contributing to the health economy: The potential for creating Decent Work in achieving Universal Health Coverage», en *High-Level UN Commission on Health Employment and Economic Growth Policy Brief*, núm. 17 (Ginebra, OIT).
- Shallcross, L., 2003: *The Pecking Order: Workplace Mobbing in the Public Sector* (Universidad de Griffith).
- Shindondola-Mote, H. y Kalusopa, T., 2011: The Status of Women in Trade Unions in Africa: Evidence from 8 Countries, Ghana Trade Union Congress *Labour Research and Policy Institute*.
- Sociedad Uruguaya de Gestión de Personas, s.f., *Rey: MTSS recibe 500 denuncias anuales por represión sindical, Acoso laboral y sexual*.
- Spiegelhalter, D., 2015: «Is 10% of the population really gay?», en *The Guardian*.
- Squelch, J. y Guthrie, R., 2010: «The Australian legal framework for workplace bullying», en *Comparative Labour Law & Policy Journal*, vol. 32, 15-54.
- The Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT), 2013: *Workplace Bullying and Harassment*, Report No. 12, 2013, Seminar on Workplace Bullying and Harassment (Tokio).
- Tiesman, H. M. y otros, 2012: «Workplace homicides among U.S. women: the role of intimate partner violence», en *Annals of Epidemiology*, vol. 22, págs. 277-284, DOI: 10.1016/j.annepidem.2012.02.009.
- Trinkoff, A. M. y otros, 2008: «Personal Safety for Nurses», en Hughes, R. G. (director de la publicación), *Patient Safety and Quality: An Evidence-Based Handbook for Nurses* (Rockville, Agency for Healthcare Research and Quality) (Estados Unidos), cap. 39.
- Tripathi, R. C. y Singh, P. (directores de la publicación), 2016: *Perspectives on Violence and Othering in India* (Nueva Delhi, Springer).
- Truskinovsky, Y. y otros, 2014: Sexual harassment in garment factories: firm structure, organizational culture and incentive systems, *Better Work*, serie de documentos para discusión núm. 14 (Ginebra, OIT).

-
- Tsuno, K. y otros, 2015: «Socioeconomic determinants of bullying in the workplace: A national representative sample in Japan», en *PLoS One*, vol. 10, DOI: <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0119435>.
- UNISON, 2014: *Domestic violence and abuse: a trade union issue. A UNISON guide*.
- United States Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration (OSHA), 2002: *OSHA Fact Sheet: Workplace violence* (Washington D.C.).
- , 2009: *Recommendations for workplace violence prevention programs in late-night retail establishments* (Washington D.C.).
- , 2010: *OSHA Factsheet Preventing Violence against Taxi and For-Hire Drivers* (Washington D.C.).
- , 2011: *Enforcement Procedures for Investigating or Inspecting Workplace Violence Incidents* (Washington D.C.).
- Universidad de Sheffield, 2012: «Hidden cyberbullying is as common as conventional counterpart in the workplace». News release, consultado en: <https://www.shef.ac.uk/news/nr/cyberbullying-festival-social-sciences-christine-sprigg-carolyn-axtell-sam-farley-1.222243> [5 de julio de 2016].
- van de Griend, K. M. y Messias, D. K. H., 2014: «Expanding the Conceptualization of Workplace Violence: Implications for Research, Policy, and Practice», en *Sex Roles*, vol. 71, págs. 33-42, DOI: 10.1007/s11199-014-0353-0.
- van der Plancke, V., 2016: «Psychosocial Risks and Belgian Labour Law: An emphasis on Harassment», en Lerouge, L. (director de la publicación), *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law: A Comparative Legal Approach* (ediciones Springer).
- van der Veur, y otros, 2007: «Gender-based Violence», en *Gender Matters: A manual on addressing gender-based violence with young people* (Budapest, Consejo de Europa).
- Vartia, M., 1996: «The Sources of Bullying – Psychological Work Environment and organizational Climate», en *European journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, págs. 203-214.
- Velázquez, M., 2010: «Spanish Code of Practice on Work-Related Bullying: Reflections on European Law and Its Impact on a National Strategy for Labor Inspectors», en *The Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 32.
- , 2016: «Internal Procedures on Work-related Bullying Complaints: Critical Points», en *Sociology and Anthropology*, vol. 4, págs. 370-373, DOI: 10.13189/sa.2016.040509.
- Vézina, M. y otros, 2011: *Québec Survey on Working and Employment Conditions and Occupational Health and Safety (EQCOTESST)*, Studies and Research Projects: Summary No. RR-707 (Montreal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail).
- Wagner, K. C., Yates, D. y Walcott, Q., 2012: «Engaging men and women as allies: a workplace curriculum module to challenge gender norms about domestic violence, male bullying and workplace violence and encourage ally behaviour», en *Work*, vol. 42, págs. 107-113, DOI: 10.3233/WOR-2012-1334.
- Walby, S., 2009: *The Cost of Domestic Violence: Update 2009* (UNESCO y Universidad de Lancaster).

-
- Walser deLara, E., 2016: *Bullying Scars: The Impact on Adult Life and Relationships* (Oxford University Press).
- West, B. y otros, 2014: «Cyberbullying at Work: in Search of Effective Guidance», en *Laws*, vol. 3, págs. 598-617, DOI: 10.3390/laws3030598.
- Wilson, C. M. y otros, 2011: «Violence Against Teachers: Prevalence and Consequences», en *Journal of Interpersonal Violence*, vol. 26, págs. 2353-2371, DOI: 10.1177/0886260510383027.
- Wiseman, J. y Gilbert, F., 2000: *Survey of the Recruitment Agencies Industry* (Suffolk, HSE Books).
- Wlosko, M. y otros, 2014: *Violencia Laboral en trabajadores del sector servicios de la Ciudad de Buenos Aires: Resultados de investigación finalizada*, consultado en: http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT24/GT24_Wlosko_Ros.pdf [11 de agosto de 2016].
- Woolfson, C., 2007: «Pushing the envelope: The <informalisation> of labour in post-communist new EU Member States», en *Work, Employment and Society*, vol. 21, págs. 551-564, DOI: 1-.1177/0950017007080016.
- Zapf, D. y Gross, C., 2001: «Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension», en *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 10, págs. 497-522, DOI: 10.1080/13594320143000834.
- y otros, 1996: Foreword, en *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 5, págs. 161-164, DOI: 10.1080/13594329608414852.
- Zhang, C. y otros, 2012: «Partner Violence and HIV Risk Among Female Sex Workers in China», en *AIDS and Behavior*, vol. 16, págs. 1020-1030, DOI: 10.1007/s10461-011-9968-0.
- Zweighaft, R. M., 1997: «What's the harm? The legal accommodation of hostile environment sexual harassment», en *Comparative Labor Law Journal*, vol. 18, págs. 434-482.