

Nota informativa de la CSI: discusión normativa sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo

Forma de los instrumentos

La CSI se congratula de que la comisión normativa haya decidido que los instrumentos revistan la forma de un Convenio complementado por una Recomendación. La CSI toma nota de ciertas preocupaciones manifestadas por ciertos Gobiernos, en el sentido de que el Convenio no debería ser excesivamente rígido y contar con suficiente flexibilidad para facilitar su amplia ratificación.

La CSI constata que el texto del Convenio aporta un amplio margen de flexibilidad, y está plenamente dispuesta a discutir con los Gobiernos las posibles áreas que sigan suscitando preocupación. No obstante, es importante que el texto de los instrumentos aporte una orientación suficientemente clara para asistir a los Gobiernos a la hora de transponer sus disposiciones a la legislación nacional y velar por la coherencia en la aplicación de los instrumentos.

Definición de "violencia y acoso"

Es importante mantener **el concepto** de que la violencia y el acoso constituyen **"un conjunto de comportamientos y prácticas"**. Una definición separada especificando lo que constituye violencia y lo que constituye acoso sería excesivamente prescriptiva y se correría el riesgo de que ciertos comportamientos o prácticas inaceptables pudiesen no quedar cubiertos, sin posibilidades de reparación para las víctimas.

Una definición única en el Convenio **no impediría que los Estados miembros pudieran tener definiciones separadas a nivel nacional**, siempre y cuando dichas definiciones capturen el concepto de un conjunto (o continuo) de comportamiento y prácticas inaceptables. Por ejemplo, la Ley sobre Salud y Seguridad en el Trabajo de Ontario, establece una definición de violencia en el lugar de trabajo y otra de acoso en el lugar de trabajo. Sin embargo, la [guía oficial](#) para interpretar dicha ley especifica que *"En el lugar de trabajo puede darse toda una serie de comportamientos inapropiados o inaceptables. Pueden ir desde comentarios ofensivos hasta actos de violencia. Con el tiempo, este tipo de acoso puede agravarse. Cuando el acoso, incluido el acoso sexual, se acompaña de amenazas, tentativas o gestos de violencia física, en base a la ley ha de ser considerado como violencia en el lugar de trabajo"*.

Definición de "trabajador"

La CSI toma nota de las inquietudes de algunos Gobiernos respecto a la definición de trabajador. La CSI considera que la definición de trabajador acordada por la Comisión en 2018 ayudará a asegurarse de "no dejar a nadie atrás" y que todos los trabajadores y las trabajadoras tengan derecho a un entorno libre de violencia y acoso. La CSI constata que la definición se aplicará "a los efectos del presente convenio", y por tanto no tendrá un **ámbito de aplicación más amplio**.

La CSI toma nota asimismo de que, en general, la práctica habitual en la OIT ha sido dar el sentido más amplio posible al término "trabajador". Introducir una definición restringida de "trabajador" representaría un paso atrás, justamente cuando estamos intentando ser visionarios y elaborar normas "preparadas para el futuro".

Un firme enfoque en la violencia de género

Será importante mantener el firme enfoque en la violencia de género que figura en todo el texto adoptado por la Comisión en 2018, reconociendo que la violencia de género es el reflejo de la persistente desigualdad de género en el mundo del trabajo y que las víctimas son mayoritariamente mujeres. De no reconocerse así, se correría el riesgo de que las medidas adoptadas para hacer frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo resulten totalmente inadecuadas.

El ámbito del mundo del trabajo

La CSI reconoce la preocupación de ciertos Gobiernos en cuanto a que el ámbito de aplicación de lo que se entiende por el mundo del trabajo sea excesivamente amplio y al parezca incluir áreas que quedan fuera del control del empleador. La CSI constata que esta sección en particular no pretende atribuir responsabilidades, sino simplemente aclarar lo que debe entenderse por “el mundo del trabajo”.

La CSI está, no obstante, abierta a cualquier sugerencia que permita responder a estas preocupaciones, sin por ello restringir el ámbito de cobertura del Convenio exclusivamente al lugar de trabajo físico/contractual. Muchos códigos de conducta empresariales reconocen ya que las medidas para prevenir y hacer frente a la violencia y el acoso deben extenderse más allá del lugar de trabajo contractual (como sería la oficina) y las horas de trabajo habituales, para cubrir **“todas las situaciones relacionadas con el trabajo”**, como formación, viajes de negocios, transporte facilitado por el empleador o eventos sociales.

La CSI constata asimismo que, aunque el Convenio está destinado a los Gobiernos, atribuirá responsabilidades **no solo a los empleadores, sino también a Gobiernos y trabajadores, de manera apropiada y proporcional. Por ejemplo:**

- **Los trabajadores** tendrán la responsabilidad de no acosar o cometer actos de violencia hacia sus colegas de trabajo, incluidos los solicitantes de empleo, etc., ni hacia terceras personas como usuarios o clientes. En caso de hacerlo podrían enfrentarse a medidas disciplinarias, incluyendo el despido, o incluso a cargos penales dependiendo de la naturaleza del incidente. Tendrán además la obligación de colaborar con el empleador y cumplir cualquier política y normas de comportamiento establecidas al respecto.
- **Los empleadores** tendrán la responsabilidad de establecer en el lugar de trabajo las políticas, formación, mecanismos de quejas, códigos de conducta, etc. que resulten necesarios. Tendrían más probabilidades de ser declarados responsables indirectos y enfrentarse a sanciones más severas por actos cometidos por sus trabajadores hacia otros trabajadores (incluidos solicitantes de empleo) o incluso hacia terceras partes, en caso de no disponer de políticas o medidas de prevención, o si no se aseguran de implementar las políticas existentes.
- **Los Gobiernos** deberán introducir la legislación y las medidas necesarias para transponer el Convenio y garantizar su implementación.

Inclusión del impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo

El impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo representa miles de millones de dólares en términos de pérdida de productividad, incluyendo el absentismo. La CSI constata que el Convenio no requerirá que los empleadores asuman la responsabilidad por la violencia doméstica o su impacto en términos generales. No obstante, la violencia doméstica tienen claras repercusiones en el mundo del trabajo y de hecho algunos [Gobiernos](#) e interlocutores sociales previsores están ya tomando medidas para hacerles frente. Sería por tanto extraño que un Convenio que queremos tenga “visión de futuro” ignore esta problemática.

Grupos marginados y excluidos

La CSI ha insistido particularmente en que se reconozca en el texto el vínculo existente entre discriminación y desigualdad y la violencia y el acoso –es decir, que algunos trabajadores/as están más expuestos a sufrir discriminación y desigualdad, lo que los hace más propensos a sufrir violencia y acoso–. Hemos apoyado (y de hecho insistido en) la inclusión de una lista no exhaustiva que especifique ciertos grupos de trabajadores a este respecto. No obstante, teniendo en cuenta las posiciones polarizadas en la Comisión en 2018, la CSI prefiere centrarse en la intención de dicha lista, más que en la inclusión de la lista en sí misma: es decir, que **las medidas para prevenir y abordar la violencia y el acoso tengan en cuenta las necesidades específicas de los trabajadores y las trabajadoras particularmente vulnerables como consecuencia de la desigualdad y la discriminación.**