

Directrices intersectoriales de la UE sobre la violencia y el acoso en el trabajo

Proyecto de diálogo social intersectorial de la UE: «Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo»

VS/2021/0041



GAMING



FINANCE



ICTS



COMMERCE



GRAPHICAL
& PACKAGING



AGENCY
WORKERS



HAIR &
BEAUTY



POST &
LOGISTICS



Co-funded by
the European Union

Índice

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO DE LAS DIRECTRICES	4
Abordar la cuestión de la violencia y el acoso en el trabajo	5
La violencia de género y sus manifestaciones en el lugar de trabajo	5
Aumento de la violencia doméstica, la violencia de terceros y el teletrabajo y cómo repercute en el lugar de trabajo.	5
DIRECTRICES INTERSECTORIALES DE LA UE	6
1. Violencia doméstica	6
2. Violencia de terceros	10
2.2. Cuestiones y medidas para identificar, prevenir y mitigar la violencia de terceros	10
3. Riesgos psicosociales, violencia de género y teletrabajo	14
3.2. Cuestiones y medidas para identificar, prevenir y mitigar los riesgos psicosociales del teletrabajo	15
4. Conclusión y próximos pasos	17



INTRODUCCIÓN

Las presentes Directrices intersectoriales de la UE sobre la violencia y el acoso en el trabajo se han elaborado en el marco del proyecto de UNI Europa **«Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo»**. Son el resultado de una amplia investigación documental, una encuesta en toda la UE entre sindicatos y empresas y una serie de consultas a miembros del sector de los servicios en los ámbitos de telecomunicaciones, juegos de azar, diseño gráfico y embalaje, finanzas y comercio. Estas directrices también pueden ser aplicadas y aprobadas por otros segmentos del sector servicios. Los integrantes del proyecto realizaron amplias consultas, incluidos seminarios web, con centenares de participantes. Interlocutores sociales y empresas trabajaron conjuntamente en talleres, y las directrices recogen las aportaciones de la Comisión Europea y de la Comisaria de Igualdad de la UE, la Sra. Helena Dalli. Se celebraron sesiones interactivas con empresas y trabajadores para reflejar sus demandas y las futuras medidas. Como tal, **estas directrices son la primera herramienta de su clase**, puesto que han implicado en el proceso a interlocutores sociales y empresas, a la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y a expertos en igualdad de género, además de centrarse en el convenio de la OIT.

Los interlocutores sociales condenan toda violencia y acoso en el lugar de trabajo. Hemos hecho un frente común para combatir la violencia y el acoso laboral en toda Europa. Las directrices se centran específicamente en la **violencia doméstica** relacionada con el entorno laboral, **la violencia de terceros** y **los riesgos psicosociales del teletrabajo**, y se han desarrollado a partir de anteriores directrices similares en consonancia con las normas internacionales, incluido el **Convenio 190 de la OIT** y el **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica** (Convenio de Estambul).

La propuesta de **Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica** contiene disposiciones para garantizar un lugar de trabajo a salvo de la violencia de género. Los interlocutores sociales seguirán evaluando el desarrollo de esta directiva para garantizar que incluya: el papel de los sindicatos y del diálogo social en la prevención y la lucha contra la violencia contra las mujeres en el mundo laboral y fuera de él, también a través de las negociaciones colectivas; acciones contra la violencia contra las mujeres en el mundo laboral (en Internet o en el trabajo presencial), incluida la falta de reconocimiento de la interconexión entre la violencia doméstica y el mundo laboral; y apoyo a la democracia en el lugar de trabajo y al papel crucial que desempeñan los representantes sindicales de salud y seguridad para garantizar lugares de trabajo más seguros.

La Directiva marco de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo tiene un amplio ámbito de aplicación y abarca la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos laborales; aunque los riesgos psicosociales no se identifican explícitamente. Así, UNI Europa seguirá demandando que se desarrolle urgentemente una directiva de la UE **relativa a los riesgos psicosociales**.

Se sigue manteniendo la desigualdad entre mujeres y hombres en el mundo laboral, en relación con aspectos como las perspectivas de ascenso, las oportunidades de desarrollo y diversas condiciones laborales. Pese a que la tasa mundial de participación femenina en el mercado laboral ronda el 50 %, las mujeres siguen teniendo más probabilidades de sufrir segregación ocupacional y sectorial, un reparto desigual de las responsabilidades domésticas y de cuidados no remuneradas, disparidades económicas y salarios inferiores a los de los hombres por un trabajo equivalente. También soportan diversas formas de violencia, tanto en el hogar como en el lugar de trabajo, incluido el acoso, la conducta sexual inapropiada, la intimidación y la violencia doméstica, todo lo cual afecta profundamente a su salud y bienestar.

Los interlocutores sociales apoyan sin reservas todas las iniciativas encaminadas a erradicar las desigualdades laborales en todas sus formas, incluida la persistente brecha salarial entre hombres y mujeres en Europa. Lograr una verdadera igualdad de género exige respuestas políticas integrales, tanto dentro como fuera del mercado laboral.

Los interlocutores sociales reconocen que la transparencia salarial de género ha sido identificada como una prioridad clave en la Estrategia 2020-2025 de igualdad de género de la UE. En abril de 2023, el Consejo adoptó una nueva directiva del Parlamento Europeo y del Consejo para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución por el mismo trabajo o un trabajo de igual valor entre hombres y mujeres mediante la transparencia salarial y mecanismos de aplicación. Seguiremos muy de cerca el proceso de aplicación en línea con nuestro compromiso.

Los pasos y las acciones propuestas reflejan la naturaleza y las consecuencias de estos problemas, así como las mejores prácticas desarrolladas en la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo en el sector servicios. Las directrices se han estructurado en torno a tres temas: violencia doméstica, violencia de terceros y teletrabajo, para los que se han presentado propuestas de actuación específicas en los ámbitos de salud y seguridad en el trabajo, diálogo social y aspectos jurídicos.

OBJETIVO DE LAS DIRECTRICES

El objetivo de estas directrices es combatir la violencia y el acoso, y se centran específicamente en la violencia doméstica en el contexto laboral, la violencia de terceros y los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo. Para hacer frente a estos problemas, es necesaria una respuesta firme de los interlocutores sociales, así como acciones conjuntas y un compromiso para lograr un entorno libre de violencia y acoso en el sector servicios. La salud y la seguridad en el trabajo deben incluir una sólida protección contra la discriminación, la violencia y el acoso. El objetivo de las presentes directrices es, por tanto, apoyar las acciones de las empresas, los trabajadores y sus representantes/sindicatos para prevenir, reducir y mitigar las consecuencias de la violencia doméstica, la violencia de terceros y los riesgos del teletrabajo. Las directrices pueden ser aplicadas y supervisadas por sindicatos y empresas.

Abordar la cuestión de la violencia y el acoso en el trabajo

La violencia de género y sus manifestaciones en el lugar de trabajo

La violencia y el acoso en el trabajo son un problema importante y cada vez mayor en toda la UE que se refleja sobre todo en la violencia psicológica, que a menudo puede ser invisible en el lugar de trabajo. La violencia y el acoso son tanto una cuestión de igualdad de género como de seguridad y salud en el trabajo, con graves consecuencias para la salud y el bienestar de los trabajadores. Según el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso, la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables que sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico.

La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. Las agresiones verbales y psicológicas, que van desde amenazas, intimidación, abuso verbal, acoso moral, acoso, acoso laboral y violencia psicológica, constituyen las formas de violencia y acoso más denunciadas en la UE. Las investigaciones han demostrado que el 85 % de las víctimas de violencia y acoso en el trabajo son mujeres.

El convenio de la OIT establece que la violencia doméstica puede afectar al empleo y la productividad, así como a la seguridad y salud, y los gobiernos, las organizaciones patronales y sindicales y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica. Así, las partes del convenio deben reconocer los efectos de la violencia doméstica en la psicología y las circunstancias de los trabajadores y actuar para mitigar sus efectos.

Poder trabajar con seguridad y dignidad, sin violencia ni acoso de ningún tipo, es un derecho humano fundamental que no debe negarse a ningún trabajador. Aunque se considera un sector dominado por los hombres, tanto los trabajadores como las trabajadoras pueden sufrir violencia en el lugar de trabajo.

Aumento de la violencia doméstica, la violencia de terceros y el teletrabajo y cómo repercute en el lugar de trabajo.

La desigualdad entre trabajadores y trabajadoras persiste de muchas formas en el mundo laboral, desde las perspectivas de avance profesional y las oportunidades de desarrollo hasta las diversas condiciones de trabajo. El objetivo de Igualdad de oportunidades, el proyecto intersectorial de UNI Europa, es acabar con la violencia y el acoso en el trabajo y abordar la violencia doméstica, ya que, con la expansión del teletrabajo, el hogar se ha convertido en el nuevo lugar de trabajo.

Antes de la pandemia, sólo una parte de la población activa trabajaba ocasionalmente desde casa. La enfermedad por coronavirus 2019 (covid-19), y las medidas de salud pública aplicadas a partir de marzo de 2020 para contrarrestarla, han impulsado el teletrabajo en toda Europa y más allá de sus fronteras. De la noche a la mañana, se incrementó de forma masiva el número de personas que trabajaban a distancia, acatando las recomendaciones públicas de trabajar

desde casa siempre que fuera posible para intentar contener la propagación del virus. Así, desde hace más de un año, muchos de los administrativos de la Unión Europea (UE) teletrabajan desde sus casas la mayor parte del tiempo. Esto supuso un desafío añadido, puesto que el teletrabajo en un contexto de pandemia puede exacerbar el aislamiento y el desgaste laboral, sumado a la falta de contacto social derivada de los confinamientos y los toques de queda.

Un dictamen del CESE¹ ha confirmado que el periodo pandémico provocó también un aumento alarmante de la violencia contra las mujeres, tanto física como en Internet, un entorno este último donde las víctimas tienen más dificultades para acceder a los posibles recursos y posibilidades de ayuda. La violencia doméstica ha aumentado algo más del 30 % durante la pandemia. Las evidencias apuntan a que el teletrabajo ha provocado que el acoso sexual en el ámbito laboral sea más frecuente en Internet. Dado que la crisis del covid-19 ha afectado en mayor medida a las mujeres, se ha constatado que la probabilidad de violencia en las parejas heterosexuales aumenta cuando empeoran los resultados relativos en el mercado laboral de las mujeres y, en consecuencia, su poder de negociación.

Los interlocutores sociales signatarios reconocen que existen diferencias de género en la forma en que los empleados experimentan la violencia en el trabajo. Se comprometen a sensibilizar sobre los planteamientos que reflejan las cuestiones de género, abordar las desigualdades de género en las condiciones laborales y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres en el trabajo, incluido el acoso sexual y la violencia de terceros.

También reconocemos que la violencia doméstica tiene repercusiones en el clima laboral y que las empresas, en colaboración con los interlocutores sindicales, pueden integrar en sus políticas, a través de la negociación colectiva, medidas adecuadas de apoyo y seguridad para las víctimas de violencia doméstica.

DIRECTRICES INTERSECTORIALES DE LA UE

1. Violencia doméstica

1.1. Observaciones generales

Las Directrices intersectoriales de la UE sobre la violencia y el acoso en el trabajo se han elaborado como parte del proyecto de UNI Europa «Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo». Estas directrices se centran específicamente en la violencia de terceros, la violencia doméstica en el contexto laboral y los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo.

«Si bien los interlocutores sociales tienen en cuenta que la aplicación de las siguientes directrices depende de la legislación nacional, de las especificidades de cada Estado miembro y del nivel de madurez de los sectores, la persistencia de carencias en la aplicación de la legislación contra la violencia de género requiere esfuerzos más concertados para avanzar. El

¹«Teletrabajo e igualdad entre hombres y mujeres» — Dictamen del Comité Económico y Social Europeo SOC/662, Teletrabajo e igualdad de género: requisitos para que el teletrabajo no exacerbe la distribución desigual de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados entre mujeres y hombres y que sirva de motor para promover la igualdad de género [Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia Portuguesa, 2021].

diálogo social y los convenios colectivos desempeñan un papel clave para mejorar la protección de las mujeres en el lugar de trabajo».

Se considera violencia doméstica todo acto de violencia física, sexual, psicológica o económica que se produzca en el seno de la familia o unidad doméstica o entre cónyuges o parejas actuales o anteriores. Según los estudios, una de cada cinco mujeres (22 %) en Europa ha sufrido violencia física y/o sexual a manos de su pareja actual o anterior.² Según el convenio 190 de la OIT, la violencia doméstica puede afectar al empleo y la productividad, así como a la seguridad y salud, y los gobiernos, las organizaciones patronales y sindicales y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica.

Las encuestas realizadas en todo el mundo sobre la violencia doméstica en el trabajo muestran resultados similares, en particular que, por término medio, un tercio de los trabajadores declaran haber sufrido violencia doméstica en algún momento de su vida y que alrededor de la mitad de las víctimas de violencia doméstica consideran que su rendimiento laboral se ha visto afectado negativamente. El lugar de trabajo puede ser un lugar de riesgo si la víctima es acosada, amenazada o acechada en el trabajo. Esto puede tener un impacto significativo en su capacidad para ir a trabajar, realizar su labor eficazmente y permanecer en su puesto de trabajo. Consideramos que las empresas, en colaboración con los interlocutores sindicales, pueden desempeñar un papel fundamental en la integración de las medidas de apoyo, asistencia y seguridad para las víctimas de violencia doméstica que resulten adecuadas a través de la negociación colectiva.

La violencia doméstica y cómo afecta a los trabajadores es un tema que cada vez preocupa más a las partes firmantes, especialmente con el aumento del teletrabajo. Por ello, queremos asegurarnos de que la violencia doméstica en el trabajo se integre en las políticas y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo, incluidas las evaluaciones de riesgos. Aunque una empresa no puede impedir la

violencia doméstica, sí puede adoptar medidas para apoyar a las víctimas de la violencia doméstica y velar por su seguridad en el trabajo.

1.2. Cuestiones y medidas para identificar, prevenir y mitigar la violencia doméstica relacionada con el trabajo

1.2.1 Acciones en materia de salud y seguridad

Las partes abajo firmantes, en línea con las obligaciones nacionales e internacionales de proteger a los trabajadores y mitigar los efectos de la violencia doméstica, se comprometen a:

- Brindar seguridad y apoyo a los que hayan sufrido violencia doméstica, tanto si tuvo lugar dentro como fuera del lugar de trabajo.
- Declarar de forma manifiesta nuestro compromiso de apoyar a los empleados afectados por la violencia doméstica, garantizando la confidencialidad y un enfoque sin juicios de valor.

²«Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE», Agencia de los Derechos Fundamentales, 2014

- Garantizar que si un trabajador revela a su empresa que corre riesgo de sufrir violencia doméstica, se considerará realizar una evaluación de riesgos en el lugar de trabajo para garantizar que se minimiza el riesgo potencial para el empleado y sus compañeros.
- Establecer que, si hay motivos para considerar que el autor representa un riesgo para otros empleados, la empresa también debe considerar qué medidas adoptar para proteger a los demás empleados.
- Garantizar que, si el trabajador rechaza trabajar a distancia en casos de violencia doméstica en los que las víctimas puedan sentirse más seguras en el lugar de trabajo que en casa, el trabajador tenga derecho a hacerlo dentro de lo razonable y factible.
- Considerar las medidas necesarias para garantizar la seguridad del empleado, tanto si se encuentra en el lugar de trabajo como si trabaja a distancia. Si trabaja a distancia, la empresa debe asegurarse de que está en contacto diario con uno de sus compañeros.
- Ofrecer a aquellos que han sufrido violencia doméstica la posibilidad de cambiar de lugar de trabajo, de horarios y de tareas como, por ejemplo, asumir temporalmente un puesto administrativo en lugar de cara al cliente.
- Garantizar que el empleado maltratado no tenga que trabajar solo o en zonas aisladas, y que el personal de recepción y seguridad esté al tanto de la posibilidad de que el maltratador acuda al lugar de trabajo; mejorar la seguridad en torno al lugar de trabajo; y llevar un registro de cualquier incidente de agresión, por ejemplo, llamadas telefónicas recurrentes.
- Conceder a los trabajadores víctimas de la violencia doméstica permisos flexibles remunerados/no remunerados, según proceda.
- Garantizar que las empresas mantengan reuniones confidenciales, accesibles y sin juicios de valor con las personas que requieran de apoyo.
- En su caso, y concretamente en el sector financiero, apoyar a los clientes víctimas de violencia que puedan necesitar condiciones más favorables para acceder a créditos, amortización de préstamos, etc., y brindar a las mujeres la opción de mantener cuentas bancarias separadas, no solo una conjunta compartida con la pareja (potencialmente maltratadora).
- Garantizar que la información sobre la violencia doméstica, sus formas y consecuencias, cómo afecta al lugar de trabajo, así como el apoyo disponible, esté al alcance y se facilite a todos los trabajadores.
- Recopilar datos anónimos desglosados por sexo sobre la violencia doméstica (de supervivientes y agresores) y las repercusiones en el lugar de trabajo.
- Proporcionar información sobre los servicios especializados y remitirlos a ellos.

1.2.2 Diálogo social

Los interlocutores sociales se comprometen a:

- Entablar un diálogo social constructivo con empleados y sindicatos. Buscar orientación experta de especialistas en violencia doméstica para garantizar que se

desarrollan respuestas adecuadas en el lugar de trabajo para apoyar eficazmente a los que han sufrido maltrato. Entendemos que los sindicatos desempeñan un papel crucial en la negociación de convenios colectivos sólidos con las empresas a todos los niveles para abordar la cuestión de la violencia doméstica.

- Aplicar una política que aborde la violencia doméstica y su impacto en el lugar de trabajo. Podría tratarse de una política independiente sobre violencia doméstica, o podría integrarse en una política sobre todas las formas de violencia y acoso en el mundo laboral, incluido el acoso sexual.
- **Abordar la violencia económica:** nos comprometemos a fomentar la concienciación sobre la violencia económica e identificar las mejores prácticas sobre cómo las empresas pueden apoyar a las personas afectadas por abusos económicos. Este compromiso se ajusta a los principios del Convenio 190 de la OIT.
- **Promover la igualdad de género:** reconocemos la importancia de implicar a las mujeres en los procesos de toma de decisiones y de promover el liderazgo femenino en nuestras organizaciones.
- Esforzarse por ofrecer orientación práctica, recursos y formación a través de seminarios web y debates en línea, para dotar a los directivos de las habilidades y la capacidad necesarias para reconocer y apoyar a los empleados afectados por la violencia doméstica. Garantizar que esta cuestión se prioriza en todas las comunicaciones con los directivos y asegurarse de que estos reciben apoyo y orientación en estas funciones.
- Es parte importante de una política garantizar que las víctimas de violencia doméstica que se encuentren de baja por enfermedad o por otro motivo tengan una protección limitada en el tiempo contra el despido, como la que existe, por ejemplo, para las trabajadoras embarazadas.
- Promover el diálogo social en el diseño, la aplicación y la revisión de las políticas, incluyendo mediante la negociación de convenios colectivos, tal y como se establece en el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT.

1.2.3. Marco jurídico

Las legislaciones nacionales desempeñan un papel facilitador tanto a la hora de proteger a las víctimas en el trabajo como de imponer a las empresas la obligación de garantizar la seguridad al permanecer en el empleo de las mujeres o cuando se reincorporan a él tras un periodo de baja. Las partes abajo firmantes se comprometen a trabajar para establecer las siguientes medidas legales para garantizar que el corpus legislativo de la Unión Europea y, en particular, la Propuesta de Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica³ incluyan las recomendaciones contenidas en el Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (n.º 190) en particular:

- El reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso y, en la medida de lo posible, mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo laboral.

³ Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica -COM/2022/105

- Permiso retribuido para las víctimas de violencia doméstica, flexibilidad laboral y protección, y protección temporal contra el despido para las víctimas de violencia doméstica.
- Las empresas y los sindicatos también deben garantizar que la violencia doméstica se incluya en las evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo.
- Los interlocutores sociales deben tomar medidas proactivas para sensibilizar a sus empleados sobre la disponibilidad de medidas de apoyo especializadas para las personas afectadas por la violencia doméstica. Sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.
- Las partes abajo firmantes trabajarán para garantizar que todos los Estados miembros de la UE ratifiquen el Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (n.º 190).

2. Violencia de terceros

2.1. Observaciones generales

La violencia y el acoso de terceros (o externos) es una forma de violencia y acoso en el lugar de trabajo que surge de una interacción con miembros del público, clientes, usuarios, pacientes o estudiantes en la prestación de servicios. Puede implicar formas de violencia y acoso físicas, psicológicas, verbales y/o sexuales, y constituir incidentes puntuales o pautas de comportamiento más sistemáticas.

Según los resultados de una encuesta a los integrantes de este proyecto⁴ centrada en la violencia de terceros, el 64 % de los encuestados afirmaron que la violencia de terceros era un problema bastante grave, muy grave y extremadamente grave que afectaba a su sector. Asimismo, las

formas más frecuentes de violencia de género por parte de terceros identificadas por los encuestados fueron la violencia psicosocial (50 %), la discriminación (25 %), el abuso verbal y las amenazas (57 %) y la violencia física (14 %).

Los interlocutores sociales firmantes están cada vez más preocupados por el impacto de la violencia de terceros en los empleados, ya que no solo socava la salud y la dignidad de la persona, sino que también tiene un impacto económico muy real en términos de ausencias del lugar de trabajo, moral y de rotación de personal. Asimismo, se genera un entorno inseguro con un amplio impacto social negativo.

2.2. Cuestiones y medidas para identificar, prevenir y mitigar la violencia de terceros

2.2.1. Acciones en materia de seguridad y salud

Los interlocutores sociales reiteraron su compromiso de garantizar que:

- Como parte de las medidas de seguridad y salud obligatorias según la normativa de la UE en materia de SST, se lleven a cabo evaluaciones de riesgos con una perspectiva de género que tengan en cuenta las distintas ocupaciones, lugares y

⁴Encuesta a los integrantes - Uni Europa - Proyecto final de diálogo social intersectorial de la UE: «Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo - VS/2021/0041»

prácticas de trabajo, con el fin de detectar posibles problemas y determinar las respuestas adecuadas.

- Se imparta una formación adecuada a directivos y empleados que abarque la seguridad general en relación con las tareas y el entorno de trabajo, abordando los conflictos relacionados con la violencia de terceros y el género.
- Existan procedimientos para supervisar e investigar las denuncias de violencia de terceros por razones de género, y para informar a las víctimas del progreso de cualquier investigación y acción pertinente.
- Se articulen políticas claras sobre el apoyo que debe prestarse a los empleados expuestos a acoso y/o violencia por parte de terceros en relación con el género.
- Se establezcan procedimientos transparentes y eficaces para registrar hechos y cifras que permitan supervisar y garantizar el seguimiento de las políticas establecidas.⁵

2.2.2. *Diálogo social*

Las directrices multisectoriales contra la violencia de terceros adoptadas por los interlocutores sociales en 2010 fueron un primer paso para plasmar el compromiso conjunto de diferentes sectores, incluidos los gobiernos locales como empleadores, los trabajadores sanitarios, los proveedores de servicios públicos, los educadores, los proveedores de seguridad y los minoristas⁶.

Las partes firmantes piden a las empresas que establezcan un marco político más amplio y adecuado, que garantice la integración de un enfoque **con perspectiva de género** en los siguientes procedimientos y políticas de SST relativos a la violencia de terceros.

Los interlocutores del diálogo social también animan a sus miembros a que recurran a las políticas y los convenios colectivos existentes en el lugar de trabajo a escala europea y nacional, que ya incluyen planteamientos en relación con la violencia y el acoso de terceros.

La negociación colectiva ha sido una herramienta especialmente importante para establecer el marco de dichas políticas y para concienciar sobre el tema en diversos sectores. En «Manual: Abordar la violencia y el acoso contra las mujeres en el mundo del trabajo» de ONU Mujeres, OIT, 2019, se identifican prácticas prometedoras en las políticas y directrices contra la violencia y el acoso de terceros. Entre las recomendaciones formuladas figuran:

- Estipular la prohibición de la violencia y el acoso de terceros, lo que puede incluir la colocación de carteles sobre comportamientos prohibidos en zonas a las que acceden terceros, como autobuses, estaciones de ferrocarril, hospitales o salas de espera, bares y restaurantes.
- Evaluar y revisar las medidas de prevención, como la realización de evaluaciones de riesgos periódicas y específicas, la revisión de incidentes pasados para fundamentar nuevas medidas de prevención y la aplicación de cambios organizativos.

⁵ Directrices multisectoriales para solucionar la violencia y el acoso de terceros en el trabajo (2010)

⁶ Directrices multisectoriales para solucionar la violencia y el acoso de terceros en el trabajo (2010)

- Reducir el aislamiento en el trabajo como forma de mitigar posibles actos de violencia y acoso por parte de terceros.
- Formación de directivos y trabajadores, incluidas técnicas para evitar o gestionar conflictos.
- Proporcionar apoyo relevante a los trabajadores y trabajadoras afectados y a los testigos, incluido el acceso a apoyo tanto interno en el propio lugar de trabajo como externo, en forma de asistencia financiera, médica y legal, entre otras.
- Establecer y respetar los procedimientos de seguimiento e investigación, realizar evaluaciones periódicas de riesgos y recopilar datos sobre incidentes anteriores, así como informar a las víctimas de los avances realizados durante las investigaciones.⁷
- Establecer procedimientos claros de denuncia formal e informal, informes escritos y orales a los superiores jerárquicos/supervisores y sistemas de denuncia confidencial y anónima, y ofrecer protección frente a posibles represalias.

Los interlocutores sociales animan a sus miembros a intercambiar buenas prácticas a nivel sectorial e intersectorial para reforzar los convenios colectivos existentes sobre violencia de terceros con una perspectiva de género.

2.2.3. Marco jurídico

Los interlocutores sociales reafirman la importancia del Convenio n.º 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso y de la Recomendación n.º 206, adoptados en 2019, que aún deben ratificar todos los Estados miembros de la UE. Los instrumentos proporcionan un marco, reflejado en una serie de iniciativas nacionales y convenios colectivos, para un enfoque integrado, con una perspectiva de género e intersectorial, de la violencia y el acoso en el mundo laboral, que abarca la violencia tanto interna como externa en el trabajo.

Diferentes estudios han proporcionado evidencias abundantes de los retos pendientes a los que se enfrentan los interlocutores sociales para prevenir y responder mejor a la violencia externa en el trabajo.

Los interlocutores sociales se comprometen a garantizar la plena aplicación del marco normativo de la Unión Europea relativo a la no discriminación, la violencia y el acoso.⁸

Los interlocutores sociales piden que se adopte la iniciativa legislativa presentada por la Comisión Europea en diciembre de 2022, cuyo objetivo es reforzar los organismos de igualdad estableciendo normas mínimas para su funcionamiento. La propuesta pretende garantizar una mejor aplicación y cumplimiento de las normas antidiscriminación de la UE. Establecen

⁷«Manual: Abordar la violencia y el acoso contra las mujeres en el mundo del trabajo», ONU Mujeres, OIT, 2019

⁸Directiva 2000/43/CE, 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;- Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación;- Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo;- Directiva 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el entorno laboral.

normas para que los organismos de igualdad garanticen que las personas de todos los Estados miembros disfrutan de un nivel mínimo común de protección contra la discriminación. Abarcan el mandato, la independencia, los recursos, las tareas y las competencias de los organismos de igualdad para (1) participar en la prevención de la discriminación y las actividades de sensibilización, (2) tratar los casos de discriminación/asistir a las víctimas⁹.

⁹Propuesta de Directiva del Consejo sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en asuntos de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual; y Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, y por la que se suprimen el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE y el artículo 11 de la Directiva 2010/41/UE. Función de los organismos de igualdad y de los inspectores de trabajo.

3. Riesgos psicosociales, violencia de género y teletrabajo

3.1. Observaciones generales

Aunque la violencia y el acoso en el trabajo no son cuestiones nuevas en el entorno laboral, en los últimos años se han observado una serie de dinámicas que han llevado a prestar más atención a la violencia y el acoso tanto desde una perspectiva de género como de seguridad y salud en el trabajo, en particular en lo que se refiere al incremento de formas psicosociales de violencia en el trabajo y la expansión del teletrabajo.

Los interlocutores sociales deben tomar medidas proactivas para sensibilizar a sus empleados sobre la disponibilidad de medidas de apoyo especializadas para las personas afectadas por la violencia doméstica.

- **La pandemia de covid-19, el teletrabajo y su impacto de género.**

La enfermedad por coronavirus 2019 (covid-19), y las medidas de salud pública aplicadas a partir de marzo de 2020 para contrarrestarla, han impulsado el teletrabajo en toda Europa y más allá de sus fronteras. Los estudios también han constatado que ha supuesto una enorme carga para la salud mental y el bienestar de todos, provocando un aumento de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo y mayores tasas de estrés, ansiedad y depresión.

Las encuestas del Eurobarómetro también pusieron de relieve el grave impacto económico de la pandemia de covid-19 en las mujeres. Cuatro de cada diez encuestadas (38 %) afirman que la pandemia ha mermado los ingresos de las mujeres, al tiempo que ha afectado a su conciliación de la vida laboral y familiar (44 %) y a la cantidad de tiempo que dedican al trabajo remunerado (21 %).

La pandemia de coronavirus ha afectado de forma diferente a mujeres y hombres. La presión que supone conciliar la vida laboral y familiar ha afectado gravemente al bienestar de las mujeres, que declaran sufrir ansiedad a causa del covid-19 en mayor medida que los hombres. El papel de cuidadoras informales de las mujeres durante la pandemia también tuvo efectos considerables en su salud mental, declarando estas un aumento de la ansiedad y la preocupación por su bienestar familiar y su economía. Las mujeres con hijos pequeños se han visto afectadas de manera desproporcionada. El trabajo no es lo único que se ha visto afectado. Alrededor del 31 % de las mujeres y del 22 % de los hombres que teletrabajan a tiempo completo, con niños pequeños en casa, afirman que su trabajo les impide dedicar el tiempo que quisieran a su familia.

Las encuestas han documentado que, durante la pandemia de covid-19 y el **incremento masivo del trabajo a distancia**, ha aumentado el problema de la violencia doméstica, que debe abordarse como una cuestión relacionada con el trabajo. La violencia, y en particular la violencia en la pareja, no sólo ha aumentado, sino que ha provocado un mayor número de víctimas mujeres que hombres. Expertos y responsables políticos la han denominado «pandemia en la sombra», ya que la violencia ha tendido a intensificarse paralelamente a la crisis del covid-19.

Asimismo, el aumento sin precedentes del número de personas que trabajan a distancia ha hecho que la violencia contra las mujeres y el acoso en el lugar de trabajo se hayan trasladado también a la modalidad en línea. En base a las evidencias, el teletrabajo podría haber empeorado la violencia en Internet durante la pandemia, ya que el aparente anonimato facilitaría la incitación al odio y el acoso por parte de los agresores.

- **Riesgos psicosociales y teletrabajo**

Según las encuestas de la OSHA, los riesgos psicosociales son los riesgos para la salud más frecuentes asociados al teletrabajo y pueden derivar en consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas, así como crear condiciones de trabajo que provoquen acoso psicológico y sexual, y violencia de terceros.

En lo que se refiere al género, todavía hay muchas implicaciones que se desconocen y que deberían ser objeto de análisis adicionales. Sería recomendable estudiar sus repercusiones y factores desencadenantes en condiciones no dominadas por la pandemia y considerando la evolución a más largo plazo en diferentes sectores de la economía y la sociedad.

Los interlocutores sociales también reconocen que los Estados miembros no aplican las mismas normas ni disponen de principios comunes jurídicamente vinculantes para los riesgos psicosociales, lo que conduce de facto a una protección jurídica desigual, en particular para las trabajadoras.

3.2. Cuestiones y medidas para identificar, prevenir y mitigar los riesgos psicosociales del teletrabajo

3.2.1. Acciones en materia de seguridad y salud

- Los interlocutores sociales se reafirman en que los riesgos psicosociales y su gestión forman parte de las responsabilidades de las empresas, tal y como se estipula en la *Directiva marco 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo*, que obliga a las empresas a abordar y gestionar todo tipo de riesgos de forma preventiva y a establecer procedimientos y sistemas de seguridad y salud a tal efecto.
- Aunque esta directiva pide a las empresas que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, «abordando todos los tipos de riesgo en su origen», no incluye los términos «riesgo psicosocial» o «estrés laboral».
- Los interlocutores sociales desean destacar en líneas generales que las medidas actuales para fomentar mejoras en la seguridad y la salud de los trabajadores no son suficientes, especialmente en lo que se refiere a la evaluación y la gestión de los riesgos psicosociales.
- En consonancia con la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098(INI)), los interlocutores sociales piden iniciativas legislativas y medidas de la UE para prevenir eficazmente los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en particular, con una perspectiva de género.



- El nuevo marco estratégico de la UE sobre seguridad y salud en el trabajo para 2021-2027 señaló la necesidad de introducir cambios en el entorno laboral para contrarrestar los riesgos para el bienestar psicosocial. Los interlocutores sociales insisten en la necesidad de abordar la gestión de los riesgos psicosociales y el bienestar en el trabajo, también en Internet, y **celebran a este respecto la intención de la Comisión Europea de presentar una iniciativa sobre salud mental en 2023.**
- Como ya han solicitado los interlocutores sociales y, en base a los resultados de una encuesta realizada en el marco de este proyecto, los abajo firmantes reiteran su petición de que se elabore una **propuesta de directiva sobre riesgos psicosociales.**
- Las medidas de fomento de la salud laboral y de un entorno de trabajo saludable pueden contribuir a mejorar la salud mental y el bienestar de las mujeres y los hombres en el trabajo y a mitigar el posible impacto de la violencia de género. Esto implica adoptar prácticas de salud laboral que protejan la salud de los trabajadores mediante la evaluación y gestión de los riesgos psicosociales, con el fin de prevenir el estrés laboral y las enfermedades mentales relacionadas con el trabajo, también el realizado en línea.
- En este contexto, los interlocutores sociales desean destacar la necesidad de **llevar a cabo evaluaciones de riesgo específicas centradas en el impacto sobre la salud mental y los riesgos psicosociales** mientras se trabaja a distancia, a fin de diseñar un marco adecuado de prevención de la violencia de género.

3.2.2. *Diálogo social*

- Como ya reconocieron los interlocutores sociales en el acuerdo marco europeo sobre violencia y acoso adoptado en 2007, el respeto a la dignidad de los demás a todos los niveles en el lugar de trabajo es una de las características clave del éxito de las organizaciones. Por eso, el acoso y la violencia son inaceptables¹⁰.
- Tanto en el hogar como en el entorno laboral, las mujeres siguen estando más expuestas a comportamientos sociales negativos y violencia. Los interlocutores sociales se comprometen a ampliar el conocimiento sobre este fenómeno para prevenir cualquier forma de violencia contra las mujeres e impulsar una cultura más sensible a las cuestiones de género, mediante la concienciación y la recopilación y puesta en común de buenas prácticas.
- Los interlocutores sociales reiteran que el acuerdo marco europeo de 2007 sobre el acoso y la violencia en el trabajo es un instrumento para garantizar un lugar de trabajo libre de acoso y violencia, que debe aplicarse en toda Europa y en todos los lugares de trabajo.
- Los interlocutores sociales desean subrayar que prevenir, identificar y gestionar los problemas de acoso y violencia mediante la sensibilización y la formación adecuada de directivos y trabajadores puede reducir la probabilidad de que se

¹⁰Acuerdo marco sobre teletrabajo (2002); Acuerdo marco sobre el estrés ligado al trabajo (2004); Acuerdo marco sobre la violencia y el acoso (2007).

produzcan casos de acoso y violencia en el trabajo por su impacto en la perspectiva de género.

- Como se expone en el acuerdo marco, las empresas también deben establecer disposiciones en las que se indique de manera expresa que no se tolerarán el acoso ni la violencia. Estas disposiciones deben contener los procedimientos a seguir cuando surjan casos.
- En este contexto, los interlocutores sociales también coinciden en la necesidad de estudiar formas de reforzar la aplicación del corpus existente de acuerdos marco europeos y nacionales sobre violencia y acoso y estrés laboral, y considerar la introducción en dichos acuerdos de cláusulas específicas relativas a los riesgos psicosociales y al teletrabajo con una perspectiva de género.
- Como parte de esas directrices, los interlocutores sociales reiteran la necesidad de garantizar que la igualdad de oportunidades y la no discriminación se integren constantemente en la cultura del entorno corporativo.

4. Conclusión y próximos pasos

Nosotros, los interlocutores sociales, creemos que los lugares de trabajo respetuosos, tolerantes e inclusivos son fundamentales para la satisfacción, el compromiso y la capacitación de los empleados, así como para el crecimiento, el éxito, la innovación, la creatividad y la sostenibilidad del sector. Reiteramos nuestro compromiso de fomentar la diversidad, la inclusión y la no discriminación y de promover estos valores en todos los sectores, especialmente a través de las distintas estructuras de diálogo social a todos los niveles.

Los interlocutores sociales firmantes reconocen que la violencia de género y el acoso, en particular contra las trabajadoras, es un problema complejo que tiene sus raíces en las dinámicas de poder y las desigualdades de género. La cultura organizativa desempeña un papel crucial a la hora de abordar el acoso sexual, y hacemos hincapié en la importancia de los enfoques transformadores para acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres.

Por lo tanto, los interlocutores sociales firmantes nos comprometemos a cumplir y promover las directrices mencionadas y las medidas correspondientes, y nos comprometemos además a fomentar un enfoque transformador de género en nuestra propia estructura organizativa y en las de nuestras filiales. Los siguientes pasos que proponemos son:

- **Estrategia operativa:** para abordar eficazmente la violencia de género, proponemos el desarrollo de una estrategia operativa con una perspectiva de género, aplicada y supervisada por los interlocutores sociales.
- **Equilibrio de género en las estructuras directivas:** nos comprometemos a promover el equilibrio de género nombrando el mismo número de mujeres en puestos directivos dentro de las estructuras de gobierno de los sindicatos y las organizaciones patronales.
- **Compartir buenas prácticas:** facilitaremos el intercambio periódico de buenas prácticas, incluidos los convenios colectivos que abordan la violencia de género.

- **Sensibilización y formación:** la concienciación y la formación de directivos y personas con cargos de autoridad será una de las principales áreas de actuación.
- **Códigos de conducta:** recomendamos crear códigos de conducta o estatutos específicos relacionados con la prevención de la violencia de género.
- **Cambio de cultura corporativa:** hacemos hincapié en la importancia de desarrollar una estrategia corporativa global e integradora para transformar la cultura de la empresa en una que fomente la confianza, el apoyo y la protección. Esto incluye el fomento de una cultura de tolerancia cero hacia todas las formas de violencia y acoso.

Los interlocutores sociales acogen con satisfacción la aprobación por el Consejo el 1 de junio de 2023 de la adhesión de la UE al Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul).

Los interlocutores sociales también señalan que el Consejo y el Parlamento Europeo están debatiendo actualmente la adopción de una **directiva de la UE sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica**¹¹, y seguirán de cerca la evolución a este respecto.

Asimismo, piden a la UE que se asegure de que las cuestiones relacionadas con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo formen parte de la propuesta objeto de revisión, en base al Convenio 190 de la OIT de 2019 sobre la violencia y el acoso, que también debería ser ratificado y aplicado por todos los Estados miembros de la UE, así como por la Unión Europea.

¹¹ Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica -COM/2022/105, final

Las partes firmantes desean reiterar una vez más su compromiso de:

1. Seguir evaluando la evolución de la Directiva sobre violencia doméstica.
2. Seguir reclamando urgentemente una directiva sobre riesgos psicosociales.
3. Apoyar la transposición, aplicación y supervisión de la legislación nacional relativa a la Directiva sobre transparencia retributiva.

Aplicación de las directrices

Los interlocutores sociales denuncian categóricamente cualquier forma de violencia y acoso en el lugar de trabajo. Nuestro esfuerzo colectivo se destina a abordar estos problemas para los empleados en toda Europa. Las directrices se centran principalmente en la violencia doméstica en el contexto laboral, la violencia de terceros y los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo. Dado que estas directrices tienen su origen en un proyecto intersectorial, las partes firmantes se comprometen plenamente a promover activamente su aplicación y a garantizar revisiones periódicas, que tendrán lugar cada dos años a partir de la fecha de firma.

Firmantes:

Oliver Roethig
Secretario Regional
UNI Europa

Sarah Goddard
Secretaria
General AMICE

Fabiana Victoria Iovino
Gestora de proyectos
de la UE
ETNO

Benjamin Castaldo
Secretario General
Adjunto
Grupo PARTOUCHE

