

VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO

Significado y alcance del Convenio n° 190 OIT
en el marco del trabajo decente
(ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)

Dirección de Manuel Correa Carrasco
María Gema Quintero Lima

VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO:
SIGNIFICADO Y ALCANCE DEL CONVENIO N° 190 OIT
EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE
(ODS 3, 5, 8 DE LA AGENDA 2030)

Manuel CORREA CARRASCO
María Gema QUINTERO LIMA
(Dirs.)

DYKINSON
2021

© 2021 Autores

Editorial Dykinson
c/ Meléndez Valdés, 61 – 28015 Madrid
Tlf. (+34) 91 544 28 46
E-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.com>

Preimpresión: TALLERONCE

ISBN: 978-84-1377-502-9

D.L.: M-12009-2021

Versión electrónica disponible en e-Archivo

<http://hdl.handle.net/10016/32437>



Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 España

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	9
PRÓLOGO	15
Joaquín Nieto y Natalia Díaz (Oficina de la OIT para España)	
CAPÍTULO I	17
<i>EL ELEMENTO TELEOLÓGICO (INTENCIONALIDAD LESIVA) EN EL CONCEPTO DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL CONTENIDO EN EL CONVENIO 190 OIT.</i> Manuel Correa Carrasco	
CAPÍTULO II	29
<i>EL CONTENIDO DEL CONVENIO Nº 190 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: DEFINICIONES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN - “VINO NUEVO EN ODRES VIEJOS”?</i> Ana Cristina Ribeiro Costa	
CAPÍTULO III	61
<i>LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL CONVENIO 190 OIT: UN ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. LA NOVEDOSA INCLUSIÓN DEL TRABAJO DE SERVICIO DOMÉSTICO.</i> Sofia Olarte Encabo	
CAPÍTULO IV	91
<i>IMPACTO EN ESPAÑA DEL CONVENIO 190 OIT PARA LA TUTELA EFECTIVA FRENTE A LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO: OBLIGADOS CAMBIOS LEGALES Y CULTURALES.</i> Cristóbal Molina Navarrete	
CAPÍTULO V	117
<i>PERSPECTIVAS DE FUTURO: EL CONVENIO 190 EN FRANCIA.</i> Loïc Lerouge	

ÍNDICE

CAPÍTULO VI <i>LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO N° 190 DE LA OIT POR URUGUAY: CONTEXTOS NORMATIVOS Y DE ESTRUCTURA SINDICAL.</i> Federico Rosenbaum Carli	133
CAPÍTULO VII <i>LA RATIFICACIÓN DE ARGENTINA DEL CONVENIO 190 DE LA OIT SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO - UN REPASO POR LA LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA NACIONAL EN TORNO A LA TEMÁTICA.</i> Rodrigo Méndez Filleul	163
CAPÍTULO VIII <i>VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL: UNA LECTURA PERUANA DEL CONVENIO 190 DE LA OIT.</i> Miguel F. Carnessa Montejo	187
CAPÍTULO IX <i>EL CIBERACOSO Y LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EMPRESAS TECNOLÓGICAS Y SU ENCUADRE EN EL MARCO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT.</i> Iván Williams	215
CAPÍTULO X <i>IMPACTO DEL CONVENIO 190 OIT EN LA ESTRATEGIA ESPAÑO-LA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.</i> Francisco Xabière Gómez García	247
CAPITULO XI <i>CONSECUENCIAS DE LA APLICACIÓN DEL CONVENIO 190 OIT SOBRE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL.</i> Manuel Velázquez Fernández	281
EPÍLOGO. María Gema Quintero Lima	307
LISTADO DE ABREVIATURAS	319
PROGRAMA DEL SEMINARIO INTERNACIONAL SOBRE LA VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO: SIGNIFICADO Y ALCANCE DEL CONVENIO N° 190 OIT EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE (ODS 3, 5, 8 DE LA AGENDA) 10 Y 11 DE DICIEMBRE DE 2020	321

CAPITULO X
IMPACTO DEL CONVENIO 190 OIT EN LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA
CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

CHAPTER X
IMPACT OF ILO CONVENTION 190 ON THE SPANISH STRATEGY
AGAINST GENDER-BASED VIOLENCE

Francisco Xabiere GÓMEZ GARCÍA
Investigador del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León
fgomg@unileon.es
ORCID ID: 0000-0003-0040-2758

Resumen: El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo es el primer instrumento internacional que afronta de forma integral el fenómeno de la violencia relacionada con el ámbito laboral, y además lo hace desde el convencimiento de que gran parte de esa violencia la sufren las mujeres por el mero hecho de ser mujer. Asimismo, este instrumento, fruto del tripartismo, no es ajeno a las repercusiones que tanto sobre las mujeres como sobre su prestación laboral tiene la violencia extralaboral. El Gobierno español ha manifestado su intención de ratificar cuanto antes este Convenio, por lo que resulta obligado cuestionarse qué posibles novedades o adaptaciones tendrían que producirse en la normativa interna para acomodarse a lo que en él se dispone, siempre desde la óptica de la violencia y el acoso contra la mujer, para lo cual se acude a la Estrategia española contra la violencia de género, actualmente en fase de elaboración para el periodo 2021-2025. Previamente se realiza un recorrido por la atención a esta clase de violencia que muestran otras normas internacionales e internas, además de mostrar las principales aportaciones y debates que sobre este aspecto se produjeron durante el largo recorrido que precedió al acuerdo y adopción del Convenio 190.

Palabras clave: género, acoso, mujeres, discriminación, España

Abstract: The Convention 190 of the International Labour Organisation is the first international instrument to deal comprehensively with the phenomenon of violence related to the workplace, and it does so from the conviction that a large part of this violence is suffered by women simply because they are women. In addition, this instrument, which is the result of tripartism, is not blind to the repercussions that violence outside the workplace has both on women and on their employment. The Spanish government has expressed its intention to ratify this Convention as soon as possible, and it is therefore necessary to consider what

possible changes or adaptations would have to be made to domestic legislation in order to comply with its provisions, always from the perspective of violence and harassment against women, for which purpose the Spanish Strategy against Gender Violence, currently being drawn up for the period 2021-2025, is used. Prior to this, a review is made of the attention to this type of violence shown in other international and domestic regulations, as well as showing the main contributions and debates that took place on this issue during the long journey that preceded the agreement and adoption of Convention 190.

Keywords: gender, harassment, women, discrimination, Spain

Sumario: 1. La relación previa de la OIT con la violencia de género. 2. La violencia contra las mujeres desde otros organismos internacionales. 3. Violencia de género y regulación legal en España. 3.1. Violencia de género extralaboral. 3.2. Violencia de género laboral. 4. La Estrategia española contra la violencia de género. 5. La violencia de género en los nuevos instrumentos normativos de la OIT. 5.1. Aportaciones esenciales durante una complicada génesis. 5.2. Principales impactos de los nuevos instrumentos. 5.2.1. El Convenio 190. 5.2.2. La Recomendación 206. 6. Apuntes para una nueva Estrategia española contra la violencia de género. 7. Conclusiones. 8. Bibliografía.

1. La relación previa de la OIT con la violencia de género

Hace varias décadas ya que la Organización Internacional del Trabajo cuenta con instrumentos normativos que atienden tanto a la igualdad y no discriminación, casos del Convenio número 100 y la Recomendación número 90 sobre igualdad de remuneración, ambos de 1951, o el Convenio número 111 y la Recomendación número 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), ambos de 1958, como a la seguridad y salud en el trabajo, casos del Convenio número 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, de 1981, o el Convenio número 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, de 2006.

Bien es cierto que todos estos documentos legales no son propensos a contemplar a las mujeres como un sujeto colectivo concreto, salvo precisamente para tomar en consideración otras normas internacionales y nacionales cuya noción de la protección de su salud y bienestar justificaba la inaplicación de la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, por ejemplo, en el acceso a las diversas profesiones y funciones¹.

¹ Disposición 6.d de la Recomendación número 90 sobre igualdad de remuneración, de 1951.

Por el contrario, otras herramientas de la OIT, pero de carácter no vinculante, sí van a situar la igualdad de género y la no discriminación como cuestiones transversales —Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa— que deben funcionar como eje del trabajo decente —Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente—², reconociendo incluso que a mujeres y a hombres afectan de manera diferente cuestiones como la violencia laboral, dado que las mujeres están especialmente expuestas a determinados tipos de ella, como las agresiones sexuales³.

Precisamente, tras las discusiones que precedieron a esta última proclama, fue evidente que la OIT necesitaba pronunciarse de forma más amplia sobre el fenómeno de la violencia relacionada con el ámbito laboral, y no solo desde el punto de vista de la igualdad entre hombres y mujeres. Tuvo que pasar una década para que, en la 108.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2019, fuera aprobado el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, al que se acompaña la Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso.

En ambos instrumentos, además de atenderse a la violencia y el acoso de carácter general, están presentes las cuestiones de género que permiten también considerar a la violencia de género contra las mujeres, que a fin de cuentas era la que una década antes demandaba ya una respuesta inaplazable, si bien utilizando la expresión neutra de “violencia y acoso por razón de género”.

Las ratificaciones de Uruguay y Fiyi (a las que se ha sumado posteriormente Namibia) suponen la entrada en vigor del Convenio el próximo 25 de junio de 2021, a la espera de que otros Estados, como el español, hagan lo propio.

2. La violencia contra las mujeres desde otros organismos internacionales

La aprobación de la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas, en 1979, ignoró la violencia de género como una manifestación muy patente de la misma. Omisión que tuvo que ser subsanada con posterioridad por el Comité para la eliminación de la discriminación contra

2 OIT: *Igualdad de género y trabajo decente: Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género*, OIT, Ginebra, 3^a Ed., 2012, pág. VI.

3 OIT: *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud*, OIT, Ginebra, 2002, pág. 10.

la mujer (CEDAW, según sus siglas en inglés), como órgano supervisor encargado del control de la aplicación de esta Convención.

Fue la Recomendación General número 19 “La violencia contra la mujer”, de 1992, el instrumento por el cual se dispuso que en la definición de la discriminación contra la mujer aportada por el artículo 1 de la Convención, se incluye, aunque no se mencione explícitamente, la violencia basada en el sexo, es decir, “la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada”, englobándose en ella los actos que infligen daño o sufrimiento de índole física, mental o sexual, las amenazas de esos actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad (punto 6). Si bien, más allá de la realidad individual de cada mujer, las consecuencias estructurales básicas de esta violencia “contribuyen a mantener a la mujer en un papel subordinado, a su escasa participación en política y a su nivel inferior de educación y capacitación y oportunidades de empleo” (punto 11).

La ulterior Recomendación general número 35 “sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19”, de 2017, perfecciona ese concepto de violencia basada en el género, utilizando el término más preciso de “violencia por razón de género contra la mujer”, el cual permite poner de manifiesto las causas y los efectos relacionados con el género de la violencia y, a la vez, reforzar aún más “la noción de la violencia como problema social más que individual”, lo que va a exigir unas respuestas integrales que vayan más allá de las relativas a sucesos concretos, autores y víctimas y supervivientes (punto 9).

Más prolífica ha sido la Unión Europea, ya desde 1986, momento en el cual el Parlamento Europeo inició un proceso de elaboración de resoluciones sobre las agresiones a las mujeres, las violaciones de las libertades y derechos fundamentales de las mujeres, la pornografía y la trata de personas⁴. De las múltiples resoluciones aprobadas en este sentido, quizá la más importante sea la de 26 de noviembre de 2009 “sobre la eliminación de la violencia contra la mujer”, por cuanto prescribe a los Estados miembros el encargo de medidas para poner fin a la violencia contra las mujeres, como expresión extrema de la desigualdad de género.

4 VENTURA FRANCH, A. et al., *El derecho a la protección social de las víctimas de la violencia de género. Estudio sistemático del título II de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de protección integral contra la violencia de género de acuerdo con la distribución territorial del Estado* (Madrid: Secretaría de Estado de la Seguridad Social, 2007), pág. 26.

Sin duda, esta perspectiva de la discriminación ha sido la principal aproximación de la Unión Europea al fenómeno de la violencia contra las mujeres por el hecho de ser mujer. La “Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, 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” fue el instrumento apropiado para acomodar las cuestiones de género al marco común de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, estableciendo que el acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son formas de discriminación contrarias al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Norma que después fue reemplazada por la “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)”, la cual, además de esas dos figuras de acoso, amplió la discriminación a cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo.

Al hilo de esta cuestión, se ha señalado con acierto la diferencia conceptual entre la OIT, donde se suele emplear el término de violencia, y el derecho de la Unión, centrado en el de acoso, sin que en esta última exista ese “referente normativo específico” regulador de las conductas antijurídicas que, atentando contra la dignidad personal de cualquier persona trabajadora, su motivación no proceda de una causa discriminatoria, en lo que la mayoría de la doctrina ha venido denominando como acoso moral o laboral, siendo éste el género que englobaría al resto de especies, como el sexual⁵. No se comparte aquí esa categorización, al menos para la violencia de género contra las mujeres, pues esta violencia excede con mucho la problemática específica emanada del ámbito laboral, siendo parte de una configuración patriarcal de la sociedad y no una mera suma de violencias individuales contra las mujeres, por lo que su subordinación, aun teórica, puede dificultar su afrontamiento como cuestión transversal en la sociedad.

Por otra parte, el Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020 incluyó la oposición a la violencia de género dentro de las medidas de actuación que debían tomar los Estados miembros y la propia Unión, según procediese,

5 YAGÜE BLANCO, S.: “Convenio núm. 190 de la OIT sobre violencia y acoso: delimitación de su ámbito de aplicación ante la posible ratificación de España”, *RGDTSS* 57 (2020), pág. 507.

para cumplir con las pretensiones en materia de igualdad entre los sexos, lo que en el ámbito laboral siempre precisaría del apoyo de los interlocutores sociales y las empresas, a quienes se ha exhortado a poner en marcha y aplicar efectivamente iniciativas en favor de la igualdad de género, promoviendo planes en ese sentido en los propios lugares de trabajo.

Respecto al Consejo de Europa, la Carta Social Europea, tras su revisión en los años 90, incluyó en su artículo 26 el Derecho a la dignidad en el trabajo, en el cual se expone el compromiso de promover la sensibilización, la información y la prevención en materia de acoso sexual en el lugar o en relación con el trabajo, así como de otros actos censurables o explícitamente hostiles y ofensivos dirigidos de manera reiterada contra cualquier trabajador. Empero, una mayor incidencia han tenido la Recomendación sobre la Protección de las mujeres contra la violencia, del año 2002, y, en especial, el “Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica”, conocido como Convenio de Estambul, por ser esa la ciudad donde se abrió a su ratificación por los Estados, el 11 de mayo de 2011. La gran aportación de este convenio, además de ser el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo frente al conjunto de esta violencia, reside en su carácter abarcador de toda la violencia contra las mujeres por el hecho de ser mujer, reconociendo que las mujeres y niñas están más expuestas que los hombres a un riesgo elevado de violencia basada en el género y que la violencia doméstica, aunque afecta también a los hombres, perjudica a las mujeres de manera desproporcionada.

3. Violencia de género y regulación legal en España

En los años 80, el Estado español comenzó a atender el problema de la violencia que sufren las mujeres, por medio de planes y normas de rango legal y reglamentario⁶. Sin embargo, no sería hasta 2003, con la promulgación de la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la Orden de protección de las víctimas de violencia doméstica y la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de Medidas Concretas en Materia de Seguridad Ciudadana, Violencia Doméstica e Integración Social de los Extranjeros, el punto de inicio de un verdadero periplo protector, con mayor o menor acierto, en torno a diferentes manifestaciones de la violencia contra las mujeres.

⁶ *Estrategia nacional para la erradicación de la violencia contra la mujer (2013-2016)*, pág. 21.

3.1. Violencia de género extralaboral

La posterior aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, supuso un salto cualitativo en la protección de una parte de las mujeres víctimas de esta violencia, en concreto de aquellas cuyo agresor tiene o ha tenido una relación “afectiva” con ellas. Este salto, todavía diferencial en comparación con muchos de los otros Estados europeos, se concreta en tres aspectos principales: en primer lugar, porque caracteriza esta violencia como una discriminación, producto de la “situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres” (art. 1.1); en segundo, y a consecuencia de lo anterior, porque afirma que la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado, motivo por el cual se van a derivar obligaciones para las administraciones y para sujetos privados como empresarios o trabajadores; por último, por su enfoque “integral y multidisciplinar”, con medidas en diferentes ámbitos, como el educativo, el sanitario o el laboral.

El principal deber de esta norma es que deja desamparadas las violencias cuyo agresor no es o ha sido pareja afectiva de la víctima, lo que se espera corregir mediante una futura Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual.

En cualquier caso, debe aclararse que el hecho de que el origen de esta violencia esté relacionado con la vida privada de la mujer no quiere decir que no repercuta en su vida profesional, pues es notorio que esta violencia suele ocasionar descenso de la productividad, absentismo o incapacidades.

3.2. Violencia de género laboral

Este tipo de violencia es la producida en el ejercicio de la actividad profesional o como consecuencia de esta, con la dificultad que tiene para la trabajadora intentar escapar de la agresión sin incumplir sus obligaciones laborales. En el ordenamiento español se conforma como transposición de la normativa europea, en lo que se puede denominar como acoso discriminatorio por motivaciones de género (sin que se afirme *a priori* el sexo de la persona acosadora ni de la víctima), que, a su vez, se dividiría en dos tipos: el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, ambos definidos en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual ha eliminado el carácter indeseado de la normativa europea, es decir,

que no se precisa ninguna muestra de rechazo, directa o indirecta, por parte de la víctima.

El acoso sexual consiste en cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Por su parte, el acoso por razón de sexo lo constituye cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. En este supuesto la motivación del perpetrador es la discriminación en base a estereotipos sociales, mientras que en la primera figura responde a una naturaleza sexual agregada a ciertas relaciones de poder.

4. La Estrategia española contra la violencia de género

Desde finales de los años 90, el Gobierno de España ha elaborado diferentes planes específicos relacionados con la violencia de género contra las mujeres. Así, se pueden citar el Plan de Acción contra la Violencia Doméstica 1998-2000, el II Plan Integral contra la Violencia Doméstica 2001-2004, el Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género 2007-2008, el Plan Integral contra la Trata de Seres Humanos con fines de explotación sexual 2009-2012 o el Plan de Atención y Prevención de la Violencia de Género en Población Extranjera Inmigrante 2009-2012.

Lo desarrollado por estos y otros diferentes planes de actuación en el Estado español (autonómicos, locales, etc.) en materia de violencia de género confluó, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros de 26 de julio de 2013, en una herramienta denominada “Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer, 2013-2016”, la cual unifica de forma coordinada y sistematizada doscientas ochenta y cuatro medidas de actuación que afectan a todas las administraciones y poderes públicos, y cuya ejecución se estimó en más de mil quinientos millones de euros.

Uno de los principales problemas de este instrumento estriba en la conceptualización de la violencia de género, debido a la dispar concepción entre las definiciones internacionales y la española, más restringida a las relaciones de pareja o “afectividad”. Así, en algunos momentos se va a emplear en el sentido de la definición internacional, mientras que en otros se usa la expresión “violencia contra/sobre la mujer” y, como manifestación concreta de la misma, las de violencia de género, maltrato o malos tratos.

No se desarrollaron en la Estrategia, aunque sí se mencionan al objeto de concienciar y dar visibilidad, las formas de violencia contra las mujeres relacionadas con los crímenes de honor, la esclavitud y la explotación sexual como, por ejemplo, los matrimonios forzados, la mutilación genital femenina, la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, la inmolación, la mutilación con ácido o el acoso y las agresiones sexuales.

La Estrategia contiene unos “principios estratégicos de actuación” entre los que están la globalidad, la participación, la multidisciplinariedad o la integralidad, abarcando este último los tres niveles de acción: primaria, para reducir la posibilidad de aparición de la violencia; secundaria, con la identificación precoz del problema para asegurar una intervención rápida; y terciaria, buscando reducir las consecuencias negativas, por ejemplo, articulando programas de recuperación de las víctimas.

Igualmente, la Estrategia persigue cuatro objetivos generales, alguno de los cuales cuenta también con objetivos más específicos: el primero busca la ruptura del silencio cómplice del maltrato, lo que incluye la sensibilización social, el refuerzo de la prevención, la intensificación de la detección y el reforzamiento de la autonomía de las mujeres que la han padecido; el segundo persigue la mejora de la respuesta institucional, con una atención individualizada a través de una “ventanilla única” que haga efectivos los criterios del Catálogo de Referencia de Servicios Sociales; el tercero se orienta hacia la atención de los menores y de aquellas mujeres especialmente vulnerables a la violencia de género, lo que incluye a las inmigrantes, a las mayores de 65 años, a quienes viven en el ámbito rural y a las mujeres con alguna discapacidad; por último, la visibilización y atención hacia otras formas de violencia contra la mujer, sin perjuicio de otras acciones que se lleven a cabo desde ámbitos de intervención específicos.

Finalmente, se marcan tres ejes transversales cuya posible consecución repercutiría directamente en el logro de los cuatro objetivos generales recién expuestos: el primero de ellos se orienta hacia el elemento humano, es decir, las personas parte del sistema destinado a la erradicación de la violencia de género, y lo hace a través del diseño de acciones de formación para el perfeccionamiento de sus aptitudes y competencias personales y profesionales, y acciones de sensibilización y motivación para la consecución del objetivo común; el segundo eje pretende la coordinación de las actuaciones en los tres niveles de la administración (estatal, autonómico y local) y el trabajo en red como marco habitual de las operaciones mediante la creación de nuevas

herramientas de intercambio de información, conocimientos y prácticas; el tercer y último eje transversal se ocupa de intensificar la calidad y la mejora continua de las actuaciones y políticas públicas sobre esta materia por medio de mecanismos de evaluación que permitan medir los resultados.

Esta evaluación se debe realizar por medio de un sistema de indicadores que permita verificar el grado de ejecución de las medidas contempladas en la Estrategia, identificar los posibles problemas durante el proceso de ejecución, valorar la consecución de los objetivos propuestos y analizar posibles mejoras a incluir. La Delegación del Gobierno para la Violencia de Género es el órgano responsable del seguimiento de toda la Estrategia, para lo que se apoya en otras administraciones y entidades diversas, en especial en la Conferencia Sectorial de Igualdad y en el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer. Cada anualidad la Delegación debe revisar la Estrategia elaborando un informe de evaluación intermedia y, al término de su vigencia, le corresponde realizar el informe de evaluación final.

Precisamente, la publicación del Informe de ejecución de la Estrategia ha destacado importantes datos para el combate contra la violencia de género. Por ejemplo, que hay mujeres que no acuden a ninguno de los servicios de ayuda o denuncian la situación, incluso que todavía no comunican a nadie su situación, lo que puede llevar a una infravaloración de la magnitud real del problema, pues cabe recordar que la “Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019”⁷ revelaba que el 57,3% de las mujeres mayores de 15 años aseguraron haber padecido violencia por ser mujer en algún momento de sus vidas, mientras que una de cada cinco la había sufrido en los últimos doce meses.

En el ámbito del empleo se destacan iniciativas de prevención y sensibilización como la campaña “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género”, la cual, tanto a nivel estatal como en sus réplicas autonómicas, pretende que las empresas públicas o privadas incorporen voluntariamente estas acciones y compromisos a su responsabilidad social corporativa; o el Programa de Inserción Sociolaboral, donde se firman convenios con empresas privadas destinados a facilitar la inserción laboral de mujeres que sufren violencia de género, bien asegurando a las víctimas la confidencialidad, bien teniendo en cuenta sus necesidades particulares o bien definiendo puestos de trabajo que se les puede ofrecer.

Resulta altamente criticable desde el punto de la responsabilidad protec-

⁷ *Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019*, Madrid, Ministerio de Igualdad, 2020.

tora del Estado que, finalizada una Estrategia de cuatro años, transcurra un nuevo periodo de cuatro años sin que se realice una nueva, no pudiendo ser excusa la situación política del Gobierno, pues el compromiso frente a la violencia de género contra las mujeres debe ser una obligación de primer orden, como se ha manifestado en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

Afortunadamente, la actual Ministra de Igualdad ha anunciado el comienzo de los trabajos de elaboración de una nueva Estrategia para el periodo 2021-2025, ahora posiblemente denominada “contra las violencias machistas”, que espera ir más allá de la violencia que se produce en el ámbito de la pareja o expareja, debiendo incorporar nuevas líneas de actuación ante el acoso sexual o frente a las nuevas formas digitales, y que pondrá énfasis en la prevención, en la protección integral de la víctima, en la reparación y en la atención a los niños y niñas.

5. La violencia de género en los nuevos instrumentos normativos de la OIT

La 108.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2019, incluyó un quinto punto del orden del día donde se presentaron, para su aprobación final, los informes de la Comisión Normativa sobre la violencia y acoso en el mundo del trabajo. En ellos, se contenía el texto del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la Resolución para la promoción y aplicación eficaz de los mismos. Esta última recalca el papel esencial que desempeñan los Estados Miembros y los interlocutores sociales para cumplir el objetivo final de la eliminación de toda violencia y acoso en el mundo del trabajo y, por ello, pretende una estrategia integral que abarque alianzas e iniciativas conjuntas, asistencia técnica y movilización de recursos y presupuestos.

5.1. Aportaciones esenciales durante una complicada génesis

Justamente un año antes, la Comisión Normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo abordaba, por primera vez desde el punto de vista normativo en el seno de la OIT, en 17 sesiones, la temática de la violencia y el acoso. Los debates más intensos se centraron en el marco conceptual sobre los términos de “violencia y acoso”, en especial el de género, y “mundo del trabajo”.

En esa reunión, la representante del Secretario General comenzó realizando una breve presentación de la labor de la Comisión y describió el contexto histórico en que se había originado, refiriéndose en particular a la adopción de la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, en la 98.^a reunión de la Conferencia (2009). Basándose en los resultados de esa discusión, el Consejo de Administración consideró necesario adoptar un enfoque más amplio y, en su 325.^a reunión (octubre-noviembre de 2015), incluyó en el orden del día de la 107.^a reunión de la Conferencia un punto titulado «La violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo». Luego, en 2016, se celebró una Reunión tripartita de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, en la cual esos expertos recomendaron que en el título del citado punto del orden del día de la Conferencia se añadiera “el acoso”, cambio que posteriormente fue aprobado por decisión del Consejo de Administración en su 328.^a reunión (octubre-noviembre de 2016).

Entrando ya en el turno de intervenciones de los representantes, a juicio del Gobierno del Reino Unido, la violencia y el acoso eran obstáculos mayores que coartaban la participación económica de la mujer y el logro de la igualdad entre los géneros en todo el mundo, además de constituir una violación grave de los derechos humanos, enorgulleciéndose del enfoque fuertemente preventivo que, a su juicio, existía en su país.

Por su parte, el Gobierno de Turquía resaltó que, aunque ya había una serie de normas internacionales del trabajo —ratificadas por Turquía— que brindaban protección contra algunas formas de violencia y acoso en el lugar de trabajo, éstas no abordaban la violencia y el acoso como cuestión explícita y principal.

La miembro gubernamental de México subrayó que el fortalecimiento de los instrumentos jurídicos internacionales en materia de género debía procurar el empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral y su vínculo con el desarrollo sostenible, y que la Conferencia ofrecía la oportunidad de formular instrumentos internacionales que favorecieran el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres y su participación en la vida política, cultural, económica y social.

El representante del Gobierno de España destacó que, en España, la violencia contra las mujeres se consideraba una grave violación de los derechos humanos y su erradicación era una prioridad en la agenda pública. A su vez, propuso que el texto que se adoptase hiciera referencia explícita a la violencia que sufren las mujeres en el lugar de trabajo por razón de género.

La miembro gubernamental de la India indicó que la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres eran cuestiones específicas del lugar de trabajo que debían tratarse cada una por separado.

La representante gubernamental de Brasil manifestó que, en general, se trataba de un problema que afectaba de manera desproporcionada a las mujeres y a las minorías, por lo cual se debía incorporar una sólida perspectiva de género y atender especialmente a la diversidad.

La miembro del Gobierno de Canadá explicó que los efectos de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo significaban obstáculos para la existencia de lugares de trabajo inclusivos y que dieran cabida a la diversidad, en particular para ciertos colectivos, entre otros, las mujeres, los jóvenes trabajadores, las personas con discapacidad, las personas LGBTI y los pueblos indígenas. Además, expresó que la igualdad entre los géneros era una prioridad para su gobierno.

La representante gubernamental de Israel declaró que contaban con una sólida legislación en materia de violencia de género, citando su Ley sobre Prevención del Acoso Sexual, la cual obliga a los empleadores a adoptar medidas razonables encaminadas a prevenir el acoso, y prevé que los empleadores que incumplan esta obligación serán considerados responsables, a título personal, de todo acto en ese sentido cometido por sus asalariados.

La miembro del Gobierno de Namibia constató que, si bien se habían elaborado algunos estudios sobre la violencia de género y se había aprobado un plan de acción nacional quinquenal sobre este problema, en cambio los estudios centrados en la violencia y el acoso en el lugar de trabajo o en la repercusión de la violencia doméstica en el mundo del trabajo eran muy escasos, por lo que era preciso definir una visión común de la violencia de género y alcanzar un acuerdo sobre los principios básicos que respetase los contextos culturales nacionales para obtener una norma aplicable más allá de los países desarrollados.

La miembro gubernamental de Bélgica hizo suya la declaración de la UE y apuntó que, pese a la legislación promulgada en su país para combatir la violencia y el acoso, la violencia de género seguía siendo un gran problema en la sociedad belga.

La representante del Gobierno de Australia manifestó que, sin duda, las mujeres eran, con demasiada frecuencia, víctimas de violencia y acoso en el trabajo, pero era importante que la violencia y el acoso, y no el género, fuera el aspecto central de la discusión. Una norma nueva enviaría a todo el mundo

un mensaje categórico de que todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres, debían estar a salvo de la violencia y el acoso en el trabajo.

La representante China señaló que la legislación laboral en su país contaba con reglas especiales para la protección de las asalariadas que prohibían el acoso sexual. Además, en algunas provincias chinas se habían adoptado medidas adicionales y en sus reglamentaciones se incluían referencias a las nuevas tecnologías.

El miembro gubernamental de Francia hizo suya la declaración de la UE y destacó las medidas adoptadas recientemente por Francia con miras a eliminar la violencia contra las mujeres y fomentar la igualdad entre los géneros en el trabajo.

El miembro gubernamental de Suiza explicó que la igualdad entre los géneros era una condición previa para lograr el desarrollo sostenible y un crecimiento inclusivo, y, desde 2013, era un elemento transversal de todos los proyectos de desarrollo económico de Suiza. Además, expuso la conveniencia de integrar las realidades propias de cada género en todos los asuntos, también en el trabajo, por lo que era preciso intensificar las medidas de protección como consecuencia de la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral.

La miembro gubernamental de Argentina recalcó la importancia del diálogo social tripartito —cuya expresión por excelencia en su país son las convenciones colectivas de trabajo— para proteger a las partes más débiles de una relación, en este caso las mujeres, las trabajadoras y las personas LGBTI. También recordó que el Congreso de su país sancionó la ley núm. 26.485 de “protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”, la cual describe, como un tipo de violencia, la económica y patrimonial. Asimismo, expuso que la segregación ocupacional, en su sentido vertical y horizontal, eran problemas cruciales a resolver.

El miembro del Gobierno de Nepal recordó que su país había adoptado una política de tolerancia cero contra el acoso sexual y señaló que la discriminación de las mujeres era mayor en los empleos donde tradicionalmente predominaban los hombres.

El representante del Gobierno de Japón indicó que la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo del Japón obliga a las empresas a tomar las medidas que sean necesarias contra el acoso sexual y el acoso de las mujeres embarazadas y las mujeres que acababan de alumbrar.

La representante de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad

de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) aplaudió que se reconocieran la violencia de género y la interseccionalidad, así como la necesidad de proteger y empoderar a todas las personas trabajadoras, independientemente de su situación en el trabajo o del tipo de contrato que tuvieran.

La representante de la Unión Interparlamentaria (UIP) recordó que los parlamentos eran a la vez lugares de trabajo y actores esenciales en la aplicación de las normas internacionales del trabajo, y explicó que, según sus estimaciones, a nivel mundial, el 81 por ciento de las parlamentarias habían experimentado violencia psicológica y el 20 por ciento habían sido víctimas de acoso sexual.

La representante de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) recalcó que el género era una consideración fundamental que se debería reflejar en todo el lenguaje utilizado en el texto. Igualmente, era necesario incluir a los perpetradores en las disposiciones sobre prevención y medidas correctivas, ya que a menudo el costo y el impacto de la violencia en el trabajo se atribuían erróneamente al hecho de emplear a mujeres.

La representante de la Coordinación Internacional de la Juventud Obrera Cristiana señaló que se necesitaba un convenio vigoroso para respaldar la eliminación de la explotación sexual y garantizar condiciones de trabajo seguras y decentes, y que los trabajadores empleados en la economía informal, el personal del servicio doméstico, los trabajadores migrantes y los jóvenes eran colectivos particularmente vulnerables.

La representante de la organización Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO), miembro de la red “HomeNet” de Tailandia, constituida por unas 80.000 personas ocupadas en el trabajo a domicilio, señaló que el aislamiento en su lugar de trabajo, es decir, sus propios hogares, también las hacía vulnerables a la violencia, estando a menudo excluidas de las normativas de protección laboral, por lo que esperaba se adoptase una norma con disposiciones destinadas a proteger a los trabajadores de la economía informal. En términos similares se expresó la representante de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH).

La representante de la Comisión Católica Internacional de Migración (CCIM) dijo que esperaba que en los instrumentos se incluyera una fuerte dimensión de género, donde las trabajadoras, especialmente las mujeres migrantes, fueran la primera preocupación en el debate sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Señaló, en particular, la responsabilidad del sector empresarial en las cadenas mundiales de valor.

La representante de la Internacional de Servicios Públicos (ISP) observó que el instrumento propuesto debería incluir a los empleadores del sector público, puesto que los trabajadores del sector de la salud, por ejemplo, estaban particularmente expuestos a la violencia en el trabajo.

En cuanto a los discursos principales, la Vicepresidenta de la parte empresarial afirmó que pretendían definiciones diferenciadas de violencia y acoso, principalmente debido a posibles problemas a la hora de sancionar en el caso de no quedar claros los hechos y comportamientos delictivos. Asimismo, rechazaba la noción de mundo del trabajo que posibilita contemplar las conductas violentas que se desarrollan en espacios públicos o viviendas privadas, de gran importancia para afrontar la violencia de género extralaboral, prefiriendo centrarse en el concepto clásico de “lugar de trabajo”, al entender que aporta una mayor claridad sobre las responsabilidades de los empleadores y de los trabajadores.

Por parte de la Vicepresidenta sindical se enmarcó la discusión normativa sobre la violencia en un contexto sociopolítico donde la respuesta a la violencia de género contra las mujeres era mundialmente notoria por la generalización de las etiquetas “#me too”, “#yo también” y “#ni una menos”, las cuales mostraron desde su inicio la conexión de esta violencia con el mundo laboral y las repercusiones que produce en la vida de muchas mujeres, tanto en su salud como en su promoción profesional y economía y, de igual forma, el impacto en el entorno laboral dentro de los ámbitos de la productividad y la salud y seguridad. Igualmente destacó que, si a las mujeres que trabajan en platós cinematográficos, en salas de redacción y en parlamentos les había resultado difícil y llevado un larguísimo tiempo denunciar los casos de acoso sexual, era de prever que la situación podría ser incluso más difícil para las mujeres ocupadas en el trabajo doméstico, la agricultura, las fábricas de confección, el transporte y el sector hotelero, y sobre todo en actividades donde predominan los hombres.

En efecto, una de las principales tesis del grupo de la representación de los trabajadores fue que, reconociendo que la violencia y el acoso afectan a todas las personas en el mundo del trabajo, no todo el mundo se ve afectado del mismo modo y en un mismo grado, dado que las características personales, las modalidades de empleo y los sectores de trabajo pueden, todos ellos, agravar el riesgo de que se produzcan comportamientos de violencia y de acoso en el mundo del trabajo, asegurando, por ejemplo, que las mujeres y las personas no conformes con un género sufrían violencia y acoso de manera

desproporcionada. Asimismo, la parte representativa de las personas trabajadoras manifestó que se estaba asistiendo a un aumento exponencial de la desigualdad en todo el mundo y a un gran retroceso respecto de los progresos logrados en la lucha contra toda forma de discriminación, motivo por el cual se debe prestar una especial atención a las personas más vulnerables.

Recalcó también que la violencia de género y el acoso por motivos de género son una forma especial de violencia y de acoso para los que se requieren enfoques y soluciones particulares; abriendo nuevos caminos al reconocer el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral y la función positiva y dinámica que este mundo del trabajo y sus instituciones pueden desempeñar.

Por parte de la presidencia de la Comisión Normativa sobre la violencia y acoso en el mundo del trabajo, ejercida por el representante del Gobierno de Canadá, se afirmó que continuar con las prácticas habituales no iba a acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, precisándose un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta la perspectiva de género y aborde las múltiples causas y factores de riesgo subyacentes.

La posición de la Unión Europea y sus Estados miembros (a la que se sumaron Albania, Islandia y Noruega) fue expresada por la representante del Gobierno de Bulgaria, la cual destacó que se hubiera tenido en cuenta las consideraciones de género y una atención especial a la prevención y la protección, subrayando la importancia de que en el texto se hayan abordado la violencia y el acoso por razón de género y los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

Por parte de una trabajadora sudafricana se puso de manifiesto la importancia del enfoque transversal e inclusivo aplicado y, además, se recordó la Memoria del Director General de la OIT titulada “Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso en favor de la igualdad”, en la cual se expone que “La violencia y el acoso por motivos de género, ya sea en el hogar o en el trabajo, constituyen una vulneración grave de los derechos humanos y coarctan el acceso de la mujer al trabajo decente y al empoderamiento económico. Cuando no se combaten eficazmente, terminan socavando la credibilidad y viabilidad de las medidas destinadas a propiciar la igualdad de género en el trabajo”.

Otra trabajadora, en este caso de Nueva Zelanda, se refirió a las cifras del Índice Global de los Derechos, de la Confederación Sindical Internacional (CSI), donde se recogen actos de acoso y agresión sexual, en especial hacia el personal de limpieza en hoteles, u ejemplos de cómo los efectos de la violen-

cia doméstica pueden extenderse al mundo del trabajo, con casos de agresores que buscaban dañar en el trabajo o a través de él.

5.2. Principales impactos de los nuevos instrumentos

Los textos aprobados finalmente, como casi no podía ser de otra manera viniendo del tripartismo, mantienen un difícil equilibrio entre unas cuestiones generales de carácter muy amplio y unos mandatos específicos que apenas se concretan, quedando al albur de cada uno de los Estados. La diversidad de contextos políticos y culturales ha empujado distintas cuestiones fuera del vinculante Convenio 190, en forma de directrices no vinculantes, hacia la Recomendación 206.

5.2.1. El Convenio 190

El preámbulo de este convenio contiene varias referencias hacia normas precedentes donde se afirmaba el derecho a la igualdad entre personas de diferente sexo, por ejemplo, la Declaración de Filadelfia de la propia OIT (1944) o la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de la ONU (1979). En este sentido, además de reconocer una cultura del trabajo basada en la dignidad del ser humano y el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, puntualiza que se incluyen la violencia y acoso por razón de género que vienen afectando de manera desproporcionada a las mujeres y niñas, razón por la cual para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es indispensable adoptar un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre lo que señala los estereotipos de género, el abuso de poder por razón de género y las formas múltiples e interseccionales de discriminación.

Existe también una referencia para la violencia doméstica por cuanto se señala que puede afectar al empleo, la productividad y la seguridad y salud. Así, se indica que los gobiernos, las organizaciones tanto empresariales como de trabajadores y otras instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir a reconocer, afrontar y abordar el impacto de esta violencia; aunque no hubiera estado de más que aquí se volviera a aludir al desproporcionado impacto que este tipo de violencia tiene sobre las mujeres.

La parte dispositiva del texto incluye menos referencias directas a las

mujeres, si cabe. En los veinte artículos del convenio, la única mención se encuentra en su artículo 6, el cual obliga a los Estados, que ratifiquen el convenio, a adoptar una legislación y unas políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, citando expresamente a las trabajadoras como excepción a la referencia indeterminada a los otros grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Es posible encontrar una alusión indirecta situada dentro de los principios fundamentales, en su artículo 4.2, cuando, para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, obliga a cualquier Estado, de conformidad con su situación y legislación y en consulta con las partes del diálogo social, a adoptar un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y la violencia y el acoso que impliquen a terceros.

El resto del Convenio está redactado de forma neutra, como en la propia definición de “violencia y acoso por razón de género”, por la que se 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 sexo o género determinado, incluyendo el acoso sexual. Esta definición, suplementaria a la de violencia y acoso sin mayor adjetivación, implica que la violencia de género no es, sin más, un subtipo de la violencia y el acoso común, sino una institución asociada en la cual, para sus comportamientos o amenazas de tales, no se valora expresamente el elemento objetivo de causar (o ser susceptible de causar) un daño físico, psicológico, sexual o económico, porque este daño siempre se va a entender presente⁸.

En cualquier caso, la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer de las Naciones Unidas ya había criticado con anterioridad las respuestas de los Estados cuando se trata de violaciones de los derechos humanos que se dirigen más frecuentemente a las mujeres, incluida la violencia contra la mujer, pues la neutralidad de género en las normas ofrece una oportunidad para reforzar la invisibilidad del género⁹. Sin duda, hubiera sido preferible la enunciación de una definición más acorde con lo reconocido en el preám-

8 LOUSADA AROCHENA, J.F.: “El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso en el trabajo”, *Revista de Derecho Social* 88 (2019), pág. 62.

9 CASAS BECERRA, L., *The Effectiveness of Sexual Harassment Law in Chile: From Theory to Practice* (TESIS), Ottawa, Canada, 2016, pág. 25.

bulo, al estilo de la contenida en la “Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19” de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la cual, en 2017, empleó la expresión “violencia por razón de género contra la mujer” como un término más preciso que pone de manifiesto las causas y los efectos relacionados con el verdadero género de la violencia, reforzando así, aún más, la noción de la violencia como un problema social más que individual.

Quizá, la mayor ambigüedad de esta definición resulta de la incorporación de una dicotomía “sexo/género” que, lejos aunar el frecuente uso como sinónimos de ambos términos en la práctica y así resultar más global, al menos en la teoría, permitiría englobar dentro de ella a violencias y acosos diferentes a las perpetradas por hombres contra mujeres, eso sí, siempre que estas violencias estuvieran en relación con los roles de género establecidos por la sociedad patriarcal.

Respecto del ámbito de aplicación subjetivo del Convenio, uno de los temas polémicos en las negociaciones, el texto incluye tutela más allá de la persona tipo protegida por el Derecho del Trabajo, es decir, aquella asalariada con contrato indefinido. Se utiliza aquí un concepto de trabajador extensivo, cualquiera que sea su situación contractual, e incluso si solo son postulantes o en busca de empleo, sean en los sectores público o privado y en la economía formal o informal. De este modo, se consigue extender la protección allí donde las personas son más vulnerables, lo que para las mujeres supone un plus de seguridad, pues no cabe olvidar que, como ha afirmado el Tribunal Constitucional español en un caso de acoso sexual, las condiciones históricas de inferioridad o debilidad de las mujeres en el mercado de trabajo y en el lugar de su prestación, son la causa de que esta violencia en el ámbito profesional afecte notoriamente con mayor frecuencia y más intensidad a la mujer que al hombre, lo que “puede también tener un engarce constitucional con la interdicción de la discriminación en el trabajo por razón de sexo (art. 14 C.E.)”¹⁰.

Pero dentro del ámbito de aplicación, el texto no solo atiende al concepto de persona trabajadora protegida, sino que era necesario especificar el espacio relacionado con el trabajo. Pese a las desconfianzas o dudas de varios representantes de los empleadores, finalmente se ha optado por un espectro amplio que supera con creces la noción tradicional de lugar de trabajo, incluyendo espacios de aseo, sanitarios, vestuarios y comedores, e incluso el tra-

10 STC 224/1999, de 13 de diciembre, rec. 892/1995. ECLI:ES:TC:1999:224.

yecto desde o hasta el domicilio particular. Así, el Convenio se aplicará a toda la violencia y acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, también en los viajes (incluyendo el alojamiento) o actividades sociales y de formación relacionadas con el trabajo, en los espacios públicos o privados cuando son un lugar de trabajo y la producida en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, con mención específica para las realizadas por medio de las nuevas tecnologías digitales.

Esta noción nueva de “mundo de trabajo” sienta como un guante a la violencia de género contra las mujeres, pues bien sabido es que éstas son más vulnerables “cuando el trabajo conlleva desplazamientos fuera del lugar de trabajo”¹¹ y que también pueden ser desproporcionadamente vulnerables a la violencia que se produce durante el trayecto hacia o desde el trabajo¹². Igualmente, la tecnología digital puede propiciar un mayor acceso de los agresores a las posibles víctimas, salvando anteriores dificultades como distancias y horarios¹³, en un evidente reto actual que amenaza con agravarse en el futuro, al crecer el número de personas trabajadoras vinculadas con su lugar de trabajo por medio de estas tecnologías (trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo en plataformas digitales, etc.)¹⁴.

Asimismo, es destacable la referencia a los terceros que realiza el artículo 4.2 a la hora de obligar a los Estados a adoptar un enfoque inclusivo e integrado para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de gran importancia cuando se trata de la violencia de género laboral externa, pues buena parte de los agresores son clientes o usuarios de los servicios, e incluso pueden contemplarse aquí aquellas agresiones producidas en el transcurso de la comisión de otro delito, como por ejemplo un robo¹⁵.

11 Punto 12 de la Resolución sobre una campaña europea sobre tolerancia cero ante la violencia contra las mujeres (Diario Oficial n° C 304 de 06/10/1997 p. 0055).

12 LIPPEL, K.: *Addressing occupational violence: An overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*, Ginebra (OIT), 2016, pág. 59.

13 Un 18 por ciento de las mujeres en la UE-28 han experimentado una forma de violencia grave en Internet, lo que corresponde a unos 9 millones de mujeres. UN BROADBAND COMMISSION FOR DIGITAL DEVELOPMENT: *Cyber violence against women and girls: A world-wide wake-up call*, 2015, pág. 16.

14 PONS CARMENA, M.: “Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190”, *Labos* vol. 1, núm. 2 (2020), pág. 55.

15 En correspondencia con la violencia Tipo II y Tipo I, respectivamente, de la clasificación que emplea el *National Institute for Occupational Safety and Health* estadounidense.

Este enfoque preventivo incluye la imposición a los Miembros de adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la producida por razón de género (art. 7), además de ciertas medidas como la identificación de los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo en la que las personas están más expuestas a las mismas (art. 8).

Otro de los aspectos positivos en relación con la violencia y acoso por razón de género se encuentra en la disposición de un deber de adoptar las medidas necesarias para garantizar procedimientos de notificación de conflictos y vías de recurso y reparación eficaces que tengan en cuenta las consideraciones de género, además de acceso efectivo a asistencia y otros servicios.

Pero, desde luego, la gran novedad desde el punto de vista de la violencia de género contra las mujeres es el reconocimiento de los efectos de la violencia doméstica y la obligación de los Estados de mitigar su impacto en el mundo del trabajo, “en la medida en que sea razonable y factible” (art. 10.f).

5.2.2. La Recomendación 206

Parece evidente que las proposiciones más ambiciosas en relación a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo han sido recogidas por la recomendación que complementa al Convenio, donde las obligaciones se convierten en sugerencias y los verbos en presente o futuro se transforman en condicionales.

Así, se exhorta a los Miembros a fomentar la negociación colectiva “a todos los niveles” para prevenir toda violencia y acoso, además de como medio adecuado para, en la medida de lo posible, mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo (punto 4.a).

También se alude a la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, incluyendo los riesgos psicosociales, categoría a la cual se asocia la violencia como riesgo emergente más importante, por todos los derechos y bienes jurídicos afectados por sus conductas —entre ellas las que configuran las figuras del acoso sexual y el acoso por razón de sexo—, bien sea la salud, física o psíquica de la persona trabajadora, bien derechos fundamentales como la integridad física (art. 15 CE) o el derecho a no ser discriminada por razón de sexo (art. 14 CE)¹⁶.

¹⁶ SIERRA HERNAIZ, E.: “Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo”, *FORO: Revista de Derecho* 35 (2021), pág. 16.

De hecho, todo el punto número 8 parece implícitamente orientado a la protección de la violencia de género contra la mujer, pues se cita la intervención de clientes, proveedores o público, además de aquellos peligros y riesgos que derivan “de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales”.

El punto 9 llega allá donde el artículo 8 del Convenio no osó penetrar, enumerando varias de las ocupaciones y modalidades de trabajo más expuestas a la violencia y el acoso, tales como “el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio”, sin que pueda resultar sorprendente que gran parte de ellos sean desempeñados mayoritariamente por mujeres. De forma similar con las referencias a la economía informal o a las personas migrantes, “y particularmente a las trabajadoras migrantes” (punto 10).

Una disposición que resulta increíble que no aparezca dentro del propio artículo 6 del Convenio, es la que alerta a los Estados para que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no resulten en la restricción ni la exclusión de la participación de las mujeres, o de otras personas pertenecientes a grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad, en determinados empleos, sectores u ocupaciones. Además, en particular respecto a la violencia sufrida por estos grupos, pero generalmente de cualquier forma de violencia y acoso, se solicita a los Miembros que recopilen datos y publiquen estadísticas desglosadas por sexo.

Los puntos 16 y 17 de la Recomendación vienen a desarrollar lo dispuesto por el artículo 10.e) del Convenio sobre mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en situaciones de violencia y acoso por razón de género, para lo que propone medidas tales como la inversión de la carga de la prueba en procedimientos distintos de los penales; el apoyo a las víctimas para su reincorporación al mercado de trabajo; los servicios accesibles de asesoramiento e información; o la existencia en las unidades de policía o en los tribunales de personal especializado acerca de estos asuntos, en una formación específica que el punto 20 extiende al conjunto de inspectores de trabajo y agentes de otras autoridades competentes.

Respecto de la actividad formadora y de sensibilización, se espera de los Estados que elaboren, financien o difundan, entre otros, programas que aborden los factores de riesgo como el abuso de las relaciones de poder y las normas de género; campañas en diferentes idiomas que denuncien las actitudes

discriminatorias, en particular la violencia y el acoso por razón de género; planes de estudios y materiales didácticos con perspectiva de género; o material sobre la violencia de género contra las mujeres, el cual explique sus causas subyacentes y factores de riesgo, destinado a profesionales de la comunicación y periodistas.

Un punto importante es la referencia a los autores de los actos de violencia y acoso, para quienes, además de esperar que rindan cuentas, se confía cuenten con servicios de asesoramiento y otras medidas útiles para evitar su reincidencia y, así, facilitar su reincorporación al trabajo.

Por último, en desarrollo del art. 10.f) del Convenio, para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, se propone incluir un catálogo de posibilidades a disposición de las víctimas, como modalidades de trabajo flexibles, licencias y permisos, protección temporal frente al despido por razón de esta violencia, además de medidas de sensibilización sobre sus efectos o la inclusión de la misma en la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo.

6. Apuntes para una nueva Estrategia española contra la violencia de género

El anuncio de una nueva Estrategia para el periodo 2021 a 2025 por parte de la ministra de Igualdad reveló que su objetivo será servir complemento al Pacto de Estado contra la Violencia de Género, que fue adoptado a finales del año 2017 tras el impulso de las Cortes Generales. Y si se trata de complementar, nada mejor que comenzar por las medidas en materia laboral ya que, de las 292 propuestas finales del Pacto, tan solo algo más de una docena se enfocaron a hacer frente a los problemas que las víctimas de la violencia de género contra la mujer tienen en relación con la prestación laboral, pese a que ésta constituye uno de los pilares del empoderamiento económico de la mujer, siendo clave para superar la situación de víctima según un ya asentado consenso internacional¹⁷.

Sin embargo, en primer lugar, debería solucionarse de una vez por todas los problemas conceptuales en la delimitación de violencia contra las mujeres por razones de género, superando la restringida concepción española que, de forma mecánica, tiende a reducir esta violencia a ciertos supuestos específi-

¹⁷ AIZER, A.: “The Gender Wage Gap and Domestic Violence”, *American Economic Review* 100-4 (2010), pág. 1858.

cos ligados a la relación afectiva de pareja. Las aportaciones del Convenio 190 de la OIT y del Convenio de Estambul del Consejo de Europa configuran la necesidad, fuera de toda duda, de un tratamiento único que ofrezca protección ante todas las formas de violencia que derivan de discriminación contra la mujer y suponen un desafío para la igualdad real entre mujeres y hombres, se produzcan dentro o fuera del trabajo y en relación o no con el mismo.

En este sentido, también sería útil manejar una denominación única e inequívoca para la violencia protegida, siendo quizá ese el motivo por el cual la futura Estrategia parece que va a denominarse “contra las Violencias Machistas”. A fin de cuentas, un concepto es útil en la medida en que esclarece la realidad a la cual designa, aportando elementos para su comprensión y contribuyendo así a su transformación¹⁸.

En cualquier caso, será imperativo que se extiendan a todas las mujeres víctimas de violencia de género, sin excepción, las medidas protectoras que dispone la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en cumplimiento de su principio rector que pretende garantizar derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral o de empleo público con las circunstancias de las trabajadoras o funcionarias en una situación de violencia de género, según lo manifestado en su artículo 2.d).

No obstante, buena parte de estas medidas, si ya resultan de difícil accionar para muchas de las víctimas que disponen de un contrato indefinido, van a resultar en la práctica inalcanzables para muchas otras mujeres que prestan sus servicios en condiciones más precarias, sin necesidad de descender ya a las situaciones de economía “informal”, a las cuales el Convenio 190 también resulta de aplicación. En este sentido, tal vez estas nuevas situaciones tuteladas obliguen a un replanteamiento de la protección otorgada desde el ámbito de la Seguridad Social, por el momento demasiado orientada hacia la figura de la prestación por desempleo, a la cual no todas estas personas van a poder acceder.

Asimismo, en relación con el marco conceptual anteriormente aludido, deberá decidirse si se entiende el acoso, en sus figuras de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, como la manifestación de la violencia contra las mujeres dentro del mundo del trabajo —aunque se presente con la redacción indeter-

18 ARGÜELLES BLANCO, A.R.: “Violencia de género en el trabajo: conceptualizando el acoso a las mujeres”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social* Extra 1 (2019), pág. 224.

minada del art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres— o como un concepto específico que precisa de elementos como, por ejemplo, que el comportamiento sea no deseado por la persona —en línea con la 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— o que se requiera cierta sistematicidad y reiteración en estos comportamientos como ocurre en el acoso moral. El art. 1.2 del Convenio 190 de la OIT permite que cada legislación nacional defina “violencia y acoso” como concepto único o como conceptos separados, tanto para su expresión genérica como para la específica por razón de género.

Con independencia de la opción que finalmente se elija, no parece que la legislación laboral española necesite de añadiduras o grandes adaptaciones para cumplir con las disposiciones correspondientes a los principios fundamentales del Convenio, pues el propio Estatuto de los Trabajadores ya reconoce los derechos fundamentales en el trabajo, como el derecho a la libre sindicación, a la negociación colectiva, etc. (art. 4.1 ET); el derecho a no ser discriminado directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo (art. 4.2.c ET); al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (art. 4.2.e ET); o a protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 19.1 ET), además del derecho a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales (art. 4.2.d ET). Si bien, no estaría de más alguna referencia en el texto estatutario que muestre de manera fehaciente que está presente ese enfoque inclusivo que tiene en cuenta “las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”, mismamente en estas últimas referencias a la política preventiva.

No es esta una observación ociosa, pues más allá de la timorata referencia del artículo 5.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales¹⁹, a que uno los objetivos de la política de prevención de riesgos debe consistir en la promoción, por parte de las Administraciones públicas (sin más corresponsables), de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres —en especial con la detección y prevención de posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vin-

19 Referencia que fue introducida por acción de la Disposición adicional duodécima de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

culados con el sexo de las personas trabajadoras—, resulta preocupante la falta de integración normativa de la dimensión de género y de la adopción de estrategias preventivas específicas de sexo y de género, ni siquiera en lo referente a los riesgos psicosociales, sirviendo como ejemplo de esta situación los criterios diferenciados en función del sexo o del género que aparecen en decenas de orientaciones dentro de las Notas Técnicas de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSSST), pero que no han sido elevados al carácter obligatorio de los reglamentos sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud frente a riesgos específicos²⁰.

Continuando con este ámbito preventivo, el punto 8 de la Recomendación 206 apunta con acierto a prestar atención especial, en la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, a los peligros y riesgos que se deriven de la discriminación o las normas de género. Esta evaluación, junto con la planificación de la actividad preventiva son considerados por el art. 16.2 LPRL los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, pero en la disposición española simplemente se hace una referencia general a las características de las personas trabajadoras que deban desempeñar esos puestos de trabajo según la naturaleza de la actividad. Por lo tanto, sería una intervención acertada que esta sugerencia fuera implementada en la normativa española, quedando claro que, de no realizarse así y producirse por este motivo un daño constitutivo de accidente de trabajo, se activará el recargo de prestaciones del artículo 164 de la Ley General de la Seguridad Social.

Sin embargo, no puede olvidarse que una de las ocupaciones más expuestas a la violencia y el acoso, señaladas por la propia Recomendación en su punto 9, está excluida expresamente de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales española y, por lo tanto, no precisa obligatoriamente de una evaluación de riesgos, aunque el titular del hogar familiar sí está obligado a cuidar de que el trabajo de sus personas empleadas se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene (art. 3.4 LPRL). Sin embargo, dado que el artículo 3.a) del Convenio 190 afirma que será de aplicación inclusive en los espacios privados cuando son un lugar de trabajo, es previsible que la ratificación de este Convenio, sobre todo si se realiza de forma conjunta con el 189, venga acompañada de una mayor atención hacia la violencia contra las mujeres por razón de género que sufre buena parte de las trabajadoras del

20 GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: “El trabajo de las mujeres en España: estereotipos, sesgos e inercias. Una mirada hacia tres ámbitos de perentoria intervención normativa”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social* Extra 1 (2019), pág. 31.

servicio doméstico, en especial quienes realizan su prestación en régimen de internado.

Otro de los aspectos donde cabría una mejora es en la atención prestada a la implicación de terceras personas (proveedores, clientes, usuarios o público) en los actos de violencia y acoso, ya que el artículo 3 del Convenio fija un ámbito de aplicación extenso que incluye desplazamientos y actividades sociales o de formación que tengan relación con el trabajo y los trayectos entre todos estos lugares de trabajo y el domicilio de la trabajadora. No cabe olvidar que el empresario, en el marco de su potestad de dirección, asume la posición de garante de los derechos fundamentales de sus trabajadores²¹, si bien será un tema delicado la delimitación de su responsabilidad en la prevención de la violencia de los terceros citados; como siempre, la precisión en la redacción de las normas evitará una gran litigiosidad posterior. Por el momento, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, dispone que “la víctima del acoso o de la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas con motivo u ocasión de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, podrá dirigir pretensiones, tanto contra el empresario como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario” (art. 177 LRJS y ss.).

Este mismo artículo 3 del Convenio también abre la puerta a proteger las comunicaciones relacionadas con el trabajo que, cada vez más, se realizan utilizando medios digitales. La nueva Estrategia debería tener en cuenta estas nuevas formas ofensivas que muchas veces resultan invisibles salvo para agresores y víctimas, para las que doctrinalmente se ha propuesto, por analogía con las figuras actuales, las denominaciones de “ciberacoso sexual” y “ciberacoso por razón de sexo”²² —si bien para este binomio cabrían otras muchas como, por ejemplo, “violencia sexual digital” y “misoginia digital”, respectivamente—. Unas formas que se pueden producir fuera del lugar y del horario habitual de trabajo y con medios y redes de la empresa o particulares, lo que puede complicar la determinación de una eventual responsabilidad de los empleadores.

21 BERNAL SANTAMARÍA, F.: “Violencia de género en el ámbito laboral: los prototipos de acoso sexual y de acoso sexista en el trabajo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social* 57 (2020), págs. 443-444.

22 DE VICENTE PACHÉS, F.: *Ciberacoso en el trabajo*, (Barcelona: Atelier, 2018), págs. 115-118.

En relación con esta nueva amenaza, no resulta casual que el reciente Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, en su artículo 4.4, haya estipulado que “las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral”. Además de este quehacer preventivo, deberán considerar, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades que tiene esta forma de prestación de servicios en los supuestos de víctimas de violencia de género “afectiva”.

Por otra parte, conectando la importancia que para la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se otorga a la negociación colectiva en el artículo 5 del Convenio y el punto 4 de la Recomendación, no estaría de más que el legislador español incluyese las específicas medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que obligatoriamente deben disponer todas las empresas, según el art. 48 de la LO 3/2007, dentro del deber de negociar del art. 85.1 ET *in fine*²³.

En relación al bloque de medidas correspondiente a la aplicación normativa y a las vías de recurso y reparación, tampoco parece que el Estado español vaya a necesitar realizar grandes esfuerzos para su cumplimiento. Por ejemplo, en materia de violencia doméstica o afectiva contra la mujer y la mitigación de su impacto en el mundo del trabajo, cuenta actualmente con el marco jurídico más exhaustivo de Europa²⁴, debiendo solo acomodarlo a mujeres cuya agresión sea cometida por otros posibles sujetos activos, como por ejemplo un familiar o un vecino. Asimismo, los artículos 9 y 10 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aseguran la protección de víctimas y querellantes frente a posibles represalias; obligan a la existencia de un sistema de reparaciones o indemnizaciones efectivas; y disponen la existencia de sanciones disuasorias que prevenga frente a todas estas conductas discriminatorias. En esta misma norma también se consagran la inversión de la carga de la prueba, salvo para los procesos pe-

23 LLANO SÁNCHEZ, M.: “Protección de la salud de la mujer trabajadora: problemas, avances recientes y nuevos enfoques de investigación e intervención”, en *Igualdad de género y relaciones laborales*, dir. por QUINTANILLA NAVARRO, B. y VALDÉS DALRÉ, F. (Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008), pág. 373.

24 PILLINGER, J.: *Seguridad en casa, seguridad en el trabajo. Estrategias sindicales para prevenir, gestionar y eliminar el acoso en el lugar de trabajo y la violencia contra las mujeres*, (Bruselas: ETUC, 2017), pág. 54.

nales (art. 13) y la obligación de arbitrar procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo (art. 48).

De igual forma, se pueden estimar abundantes las orientaciones, las acciones de formación y sensibilización, y otros recursos accesibles sobre violencia y acoso por razón de género destinados a trabajadores, empleadores y sus respectivas asociaciones. Empero, la única matización que cabría sería la de acentuar más, en los materiales formativos y en las campañas de sensibilización, el carácter de violencia de género de los actos de acoso por razón de género y de acoso sexual producidos en el trabajo, pudiendo así conectarlos en el imaginario del trabajador común con esas otras manifestaciones de esta violencia que tienen lugar en el ámbito de la pareja.

Finalmente, el punto 19 de la Recomendación solicita atención para los autores de los actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, no solo para rendir cuentas de sus actos, sino para disponer de servicios de asesoramiento u otras medidas para evitar su reincidencia y, si procede, facilitar su reincorporación al trabajo. Desde luego, esto no ha sido muy explorado en la perspectiva española frente a la violencia de género contra la mujer y menos aún en su ámbito sociolaboral, cuyo enfoque está totalmente centrado en la víctima, por lo que apenas se puede mencionar alguna ayuda de naturaleza autonómica en forma de programa específico de reeducación voluntaria²⁵. Sería una buena idea que la nueva Estrategia desplazase el foco hacia los perpetradores, “permitiendo así una reflexión crítica sobre la construcción social de la masculinidad y sus posibles alternativas”²⁶.

En definitiva, la Estrategia futura deberá reconocer la importancia que las personas trabajadoras, sus empleadores, las organizaciones sindicales o patronales y otros organismos que forman parte del mundo de las relaciones laborales, pueden detentar en la tarea social de detectar y combatir los impactos de este tipo de violencia.

25 Refiriendo programas en Navarra y Galicia, RIVAS VALLEJO, P.: “Seguridad Social”, en *Violencia de género. Perspectiva multidisciplinar y práctica forense*, dir. por RIVAS VALLEJO, M.P. y BARRIOS BAUDOR, G.L. (Cizur Menor: Aranzadi, 2007), pág. 544.

26 AMODEO, A.L., RUBINACCI, D. y SCANDURRA, C.: “Il ruolo del genere nel lavoro con gli uomini autori di violenza: Affetti e rappresentazioni dei professionisti della salute”, *La camera blue* 19 (2018), pág. 6.

7. Conclusiones

La previsible ratificación del Convenio 190 de la OIT por parte del Estado español, supondrá una ventana de oportunidad para realizar una “operación legislativa clarificadora, conceptualmente hablando”²⁷, que ponga fin a la excesiva multiplicidad de tipologías desarrolladas a partir de los diferentes fenómenos violentos relacionados con el mundo del trabajo, disipando además las posibles dudas sobre la necesidad de una concepción conjunta y un tratamiento específico para todas las formas de violencia de género contra las mujeres en ese ámbito.

Este instrumento internacional es fruto del diálogo social tripartito en un contexto mundial demasiado diverso frente a las cuestiones de género, como se pudo observar en las discusiones de la por lo que no ha podido evitar la tentación de caer en la neutralidad en la redacción de muchos de sus preceptos, además de tener que dejar algunas cuestiones en el marco orientativo de la Recomendación 206. A pesar de ello, desde el punto de vista de la violencia de género, debe producir el efecto de atraer las miradas de la sociedad hacia la violencia que sufren las mujeres en el medio laboral, hasta ahora en cierto segundo plano respecto de la violencia extralaboral, pese a que el desempeño de un trabajo ayuda a la autonomía de las mujeres y evita cierta vulnerabilidad frente a esta violencia.

No parece que la futura Estrategia española contra las violencias machistas deba realizar muchos cambios, pero si alguno de calado, como la extensión de las prerrogativas que ahora tienen las víctimas de la violencia “afectiva” al resto de mujeres víctimas de violencia extralaboral, lo que se espera realizar con la aprobación de una futura Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual, ya en trámite.

Aspectos que saldrían reforzados a consecuencia de la ratificación sería la necesidad de adoptar una prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, en especial la evaluación de riesgos, y la situación protectora para las mujeres del empleo doméstico, hasta ahora apartadas de la principal normativa española sobre la materia.

27 RAMOS QUINTANA, M.I.: “El trabajo de las mujeres en la economía digital: desigualdad, violencia y estereotipos de género en el marco de la nueva Estrategia Europea para la Igualdad”, en *La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025. Un estudio multidisciplinar*, dir. por RAMOS QUINTANA, M.I. (Albacete: Bomarzo, 2020), pág. 17.

Por último, es preciso atender también a los perpetradores de la violencia, pues lo contrario hace parecer que estamos ante un problema de mujeres y que, por lo tanto, estas suponen un gasto tanto para las empresas como para el Estado, cuando en realidad son las principales perjudicadas por las situaciones violentas, sea física, psicológica, económica o laboralmente.

8. Bibliografía

- Aizer, A.: “The Gender Wage Gap and Domestic Violence”, *American Economic Review* 100-4 (2010)
- Amodeo, A.L., Rubinacci, D. Y Scandurra, C.: “Il ruolo del genere nel lavoro con gli uomini autori di violenza: Affetti e rappresentazioni dei professionisti della salute”, *La camera blue* 19 (2018)
- Argüelles Blanco, A.R.: “Violencia de género en el trabajo: conceptualizando el acoso a las mujeres”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social* Extra 1 (2019)
- Bernal Santamaría, F.: “Violencia de género en el ámbito laboral: los prototipos de acoso sexual y de acoso sexista en el trabajo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social* 57 (2020)
- Casas Becerra, L., *The Effectiveness of Sexual Harassment Law in Chile: From Theory to Practice*, Ottawa, Canada, 2016
- De Vicente Pachés, F.: *Ciberacoso en el trabajo*, (Barcelona: Atelier, 2018)
- Garrigues Giménez, A.: “El trabajo de las mujeres en España: estereotipos, sesgos e inercias. Una mirada hacia tres ámbitos de perentoria intervención normativa”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social* Extra 1 (2019)
- Lippel, K.: *Addressing occupational violence: An overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*, Ginebra (OIT), 2016
- Llano Sánchez, M.: “Protección de la salud de la mujer trabajadora: problemas, avances recientes y nuevos enfoques de investigación e intervención”, en *Igualdad de género y relaciones laborales*, dir. por QUINTANILLA NAVARRRO, B. y VALDÉS DAL-RE, F. (Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2008)
- Lousada Arochena, J.F.: “El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso en el trabajo”, *Revista de Derecho Social* 88 (2019)
- OIT: *Igualdad de género y trabajo decente: Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género*. 3ª ed. Ginebra: OIT, 2012
- OIT: *Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud*. Ginebra: OIT, 2002

- Pillinger, J.: *Seguridad en casa, seguridad en el trabajo. Estrategias sindicales para prevenir, gestionar y eliminar el acoso en el lugar de trabajo y la violencia contra las mujeres*, (Bruselas: ETUC, 2017)
- Pons Carmena, M.: “Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190”, *Labos* vol. 1, núm. 2 (2020)
- Ramos Quintana, M.I.: “El trabajo de las mujeres en la economía digital: desigualdad, violencia y estereotipos de género en el marco de la nueva Estrategia Europea para la Igualdad”, en *La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025. Un estudio multidisciplinar*, dir. por RAMOS QUINTANA, M.I. (Albacete: Bomarzo, 2020)
- Rivas Vallejo, P.: “Seguridad Social”, en *Violencia de género. Perspectiva multidisciplinar y práctica forense*, dir. por RIVAS VALLEJO, M.P. y BARRIOS BAUDOR, G.L. (Cizur Menor: Aranzadi, 2007)
- Sierra Hernaiz, E.: “Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo”, *FORO: Revista de Derecho* 35 (2021)
- UN BROADBAND COMMISSION FOR DIGITAL DEVELOPMENT: *Cyber violence against women and girls: A world-wide wake-up call*, 2015
- Ventura Franch, A. et al., *El derecho a la protección social de las víctimas de la violencia de género. Estudio sistemático del título II de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de protección integral contra la violencia de género de acuerdo con la distribución territorial del Estado* (Madrid: Secretaría de Estado de la Seguridad Social, 2007)
- Yagüe Blanco, S.: “Convenio núm. 190 de la OIT sobre violencia y acoso: delimitación de su ámbito de aplicación ante la posible ratificación de España”, *RGDTSS* 57 (2020)