



Organización  
Internacional  
del Trabajo

## ► Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso

---

El informe de un vistazo



- ▶ En junio de 2019, la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Reunión del Centenario, adoptó el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm.190) y la Recomendación núm 206 que lo acompaña.

Las nuevas normas reconocen el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso y establecen un marco claro y común para prevenir y abordar la violencia y el acoso basado en un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las cuestiones de género.

Estos importantes instrumentos se suman a las normas internacionales del trabajo ya adoptadas por la OIT para proteger la salud física y mental de los trabajadores, que incluyen, entre otras, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y su Recomendación (núm. 164), y el Protocolo de 2002 (P 155); el Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) y su Recomendación (núm. 171); la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y su Recomendación (núm. 197). Aunque no se mencionen específicamente en esos instrumentos, la violencia y el acoso constituyen un riesgo evidente para la seguridad y salud en el trabajo (SST).

---



© Marcel Crozet / ILO

## ► ¿A qué nos referimos cuando hablamos de violencia y acoso en el mundo del trabajo?

El Convenio núm. 190 define 'violencia y acoso' en el mundo del trabajo como 'un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten de manera puntual o recurrente, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico' (artículo 1,a).<sup>1</sup>

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo puede ser **física** (por ejemplo, las agresiones físicas, las palizas, las patadas, las bofetadas, las agresiones con arma blanca, los tiros, los empujones y los mordiscos); **psicológica** (por ejemplo, el abuso verbal, el acoso moral, la intimidación y el acoso cibernético, el acoso psicológico en el trabajo concretamente puede incluir la manipulación de la reputación de

una persona, el aislamiento de una persona, la retención de información, la difamación y la ridiculización, la devaluación de los derechos y opiniones, la fijación de objetivos y plazos imposibles o la infrautilización del talento), y/o **sexual** (por ejemplo, las agresiones sexuales, el chantaje sexual, los avances y comentarios sexuales no deseados, los comentarios despectivos sobre el sexo de la víctima, las insinuaciones y la exhibición de material sexualmente sugestivo o explícito, entre otros).

La violencia y el acoso en el trabajo pueden ser perpetrados por compañeros de trabajo (violencia **horizontal**), entre supervisores y subordinados (violencia **vertical**), o por clientes/consumidores/pacientes (violencia por **terceras partes**).

<sup>1</sup> Esta definición se aplica a la violencia y el acoso 'que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo [...]; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo' (artículo 3).

## ► ¿Cuáles son las causas?

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden ser inducidos por una serie de factores individuales, sociales y relacionados con el trabajo (incluidos los riesgos psicosociales, la cultura del lugar de trabajo, las situaciones laborales particulares, entre otros).

Algunos de los **peligros psicosociales** que pueden contribuir al riesgo de violencia y acoso en el lugar de trabajo incluyen los siguientes:

- las **exigencias del trabajo** (por ejemplo, cuando las tareas no se ajustan a los conocimientos y las capacidades del trabajador);
- el **control de las tareas** (por ejemplo, cuando los trabajadores pueden opinar poco o no pueden opinar sobre el modo de llevar a cabo su trabajo);
- el **diseño de las tareas** (por ejemplo, cuando las tareas que desempeñan los trabajadores son repetitivas o monótonas);
- la **claridad de las funciones** (por ejemplo, cuando las responsabilidades, las funciones y el grado de autoridad de los trabajadores no están claros);
- las **relaciones en el lugar de trabajo** (por ejemplo, las críticas indebidas o inapropiadas, la exclusión en el trabajo, la falta de apoyo de los supervisores y compañeros de trabajo, y la falta de retroalimentación y comunicación);
- los **estilos de liderazgo** (por ejemplo, el estilo de liderazgo autocrático, que conlleva una participación limitada de los trabajadores en la toma de decisiones o el estilo de liderazgo de laissez-faire, que se caracteriza por una supervisión inadecuada o inexistente de los trabajadores);
- la **justicia organizacional** (por ejemplo, la falta de aplicación o la aplicación incoherente de las políticas y los procedimientos en el lugar de trabajo, inclusive los procedimientos de promoción de la carrera y los relativos a la contratación, así como la injusticia en la toma de decisiones);
- la **gestión del cambio organizacional** (por ejemplo, la reestructuración/reducción de plantilla; los cambios en la tecnología utilizada, los métodos de trabajo y/o la organización del trabajo, y la subcontratación), y

- el **entorno de trabajo físico** (por ejemplo, el diseño y el mantenimiento de los equipos de trabajo y las instalaciones).

La **discriminación** interactúa y se interrelaciona con los riesgos psicosociales, lo que repercute en la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Puede basarse en una serie de diferencias reales o percibidas, como por ejemplo la raza, el color, el sexo y el género, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social, la condición de embarazo y las responsabilidades familiares, la edad, la discapacidad, el estado serológico o la situación migratoria, indígena o tribal.

Las **mujeres** se enfrentan a un mayor riesgo de violencia y acoso relacionados con el trabajo que los hombres. En particular, algunos grupos de mujeres tienden a ser más vulnerables a la violencia y el acoso sexuales, en particular las niñas y las jóvenes, las trabajadoras domésticas, las mujeres con seguridad en el empleo limitada, las mujeres migrantes y las mujeres que desempeñan ocupaciones en las que predominan los hombres y, más en general, las que se encuentran en situaciones en las que un gran número de ellas son supervisadas por un número reducido de hombres.

El riesgo de violencia y acoso también puede aumentar en una **cultura del lugar de trabajo** en la que existe una **'normalización' de la violencia y el acoso** (la violencia y el acoso se producen con tanta frecuencia que llegan a considerarse como un aspecto normal, o no cuestionado del trabajo cotidiano como, por ejemplo, los pasajeros que abusan verbalmente de los conductores de autobús o los clientes que acosan sexualmente a las camareras), **en la que no se cuestionan los comportamientos de discriminación e intimidación, y/o se tolera el abuso del alcohol o las drogas.**

Por último, hay **situaciones laborales** comunes a varias ocupaciones que tienden a aumentar el riesgo de violencia y acoso en el trabajo, especialmente en relación con terceras partes. Entre ellas figuran el trabajo **en solitario**, el trabajo **en contacto con el público**, el trabajo **con personas en situación difícil**, el trabajo **con objetos de valor y manejo de efectivo** y el trabajo **en lugares aislados o remotos, al atardecer y/o de noche.**

**► La violencia y el acoso relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19**

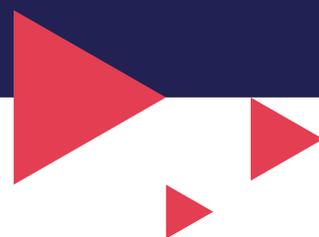
Durante una crisis sanitaria, la violencia y el acoso (tanto físico como psicológico) pueden aumentar, al igual que el estigma social y la discriminación.

Por ejemplo, durante el brote de COVID19- se han observado estigmas sociales y comportamientos discriminatorios contra personas de determinados orígenes étnicos y nacionalidades, así como contra personas que se cree que han estado en contacto con el virus.

El aumento de la tasa de mortalidad asociado a las epidemias, la angustia unida a la incertidumbre sobre los síntomas, la falta de disponibilidad de pruebas de diagnóstico y la ausencia de vacunas y tratamientos, pueden provocar actos de violencia contra los profesionales de la salud y otras personas que atienden directamente a los pacientes y sus familias.

Las medidas restrictivas contra la movilidad de los ciudadanos, junto con la escasez de artículos necesarios, pueden provocar una reacción violenta contra el personal asignado a la aplicación de estas medidas (es decir, los agentes de policía) o el personal que participa en la venta y el transporte de bienes esenciales.

Además, cuando se establecen medidas de distanciamiento y confinamiento y se les pide a las personas que trabajen desde sus casas, es probable que aumente el riesgo de violencia doméstica. A medida que las mujeres en relaciones abusivas pasan más tiempo en contacto estrecho con miembros violentos de la familia y las familias hacen frente a un estrés adicional y a posibles pérdidas económicas o de empleo, aumenta la probabilidad de que se vean expuestas a la violencia doméstica.



## ► ¿Cuáles son las consecuencias?

---

La violencia y el acoso pueden afectar a la salud física y mental, el bienestar, la dignidad, la autoestima y la situación laboral de las **víctimas**. Éstas pueden sufrir una serie de lesiones y problemas de salud mental (como miedo, tristeza, vergüenza, impotencia, ira, indefensión, fatiga crónica, desesperación, ansiedad, depresión, problemas de sueño, síndrome de estrés postraumático (TEPT) y un mayor riesgo de suicidio), así como trastornos físicos (como la disminución de la fuerza física, los trastornos musculoesqueléticos y un mayor riesgo de contraer enfermedades cardiovasculares).

La violencia y el acoso en el lugar de trabajo también pueden tener efectos perjudiciales para la salud mental y el bienestar de otras personas que no son víctimas propiamente dichas, como **los testigos, los compañeros de trabajo, los pacientes y los clientes,**

así como los **familiares y los amigos** de las víctimas.

Los costos asociados para las **organizaciones** están relacionados con el absentismo de los trabajadores; la mayor rotación de personal; los aumentos en los costos de contratación, incorporación y capacitación; la desmotivación y el menor rendimiento y productividad; el daño a la reputación, y el aumento de las primas de seguros, entre otros.

La violencia y el acoso en el lugar de trabajo también pueden tener consecuencias para la sociedad en su conjunto, en lo que respecta a los costos relacionados con las consultas médicas, el tratamiento y/o la rehabilitación, así como a los gastos derivados del bienestar social/prestaciones debidos a la jubilación anticipada.



## ► ¿Cómo abordar la cuestión a través de los marcos nacionales de SST?

---

El Convenio núm. 190 insta a los gobiernos a adoptar **un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir** y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. A tenor de lo dispuesto en el artículo 4, este enfoque debería:

- prohibir **legalmente** la violencia y el acoso;
  - velar por que las **políticas** pertinentes aborden la violencia y el acoso;
  - adoptar una **estrategia** integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
  - establecer mecanismos de **control de la aplicación y de seguimiento** o fortalecer los mecanismos existentes;
  - velar por que las víctimas tengan acceso a **vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo**;
  - prever **sanciones**;
  - desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
  - garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.
- 

Las medidas e iniciativas para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo deberían integrarse en el **marco nacional de SST** (incluidas las leyes, políticas, estrategias y programas de SST). Ese marco debería tener por objeto proteger la salud y el bienestar físico y mental de los trabajadores y debería centrarse en la prevención, la gestión y las vías de recurso relativos a todos los riesgos relacionados con el trabajo, incluidos los riesgos psicosociales y la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Las **leyes de SST** de varios países estipulan que los empleadores deben proteger la salud física y mental de sus trabajadores en el lugar de trabajo. Muchos países exigen explícitamente a los empleadores que adopten medidas preventivas en relación con los riesgos psicosociales, especificando en ocasiones formas de violencia comúnmente reconocidas, como la violencia psicológica, física y sexual. Si bien muchos países establecen sólo un deber general de adoptar medidas de prevención, otros países indican con precisión qué medidas deben adoptar los empleadores para garantizar la salud y la seguridad de sus trabajadores.

► Algunos ejemplos de leyes que abordan la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

### **Bélgica: Ley sobre el bienestar de los trabajadores, 4 de agosto de 1996**

La ley dispone que el empleador debe realizar una evaluación de los riesgos y adoptar las medidas preventivas necesarias en relación con las situaciones que pueden dar lugar a riesgo psicosocial, estrés, violencia, acoso moral y sexual (artículo 2/32). Las medidas preventivas mínimas que debe tomar el empleador para evitar que se produzcan casos de violencia, acoso 'moral' y sexual en el trabajo incluyen la adopción de medidas materiales y de organización; la adopción de medidas específicas para proteger a los trabajadores que están en contacto con personas distintas del empleador y otros trabajadores (terceras partes); la información y formación de los trabajadores, y la notificación al comité de prevención y protección en el trabajo (artículo 32ter).

En virtud del artículo 2/32, un trabajador que haya sufrido violencia o acoso moral o sexual en el trabajo puede solicitar una intervención psicosocial informal al consejero confidencial o al asesor en materia de prevención (consistente en buscar informalmente una solución mediante entrevistas o una intervención con una tercera parte o conciliación) o una intervención psicosocial del asesor en materia de prevención (consistente en pedir al empleador que adopte las medidas colectivas e individuales adecuadas, tras el análisis de la situación laboral específica del solicitante y las medidas propuestas por el asesor en materia de prevención).

### **Canadá: Reglamento sobre salud y seguridad en el trabajo**

A tenor de lo dispuesto en el reglamento, el empleador formulará una política de prevención de la violencia en el lugar de trabajo, que colocará en un lugar accesible para todos los trabajadores, en la que se establezcan, entre otras cosas, las obligaciones del empleador, que incluyen las siguientes: a) proporcionar un lugar de trabajo seguro, saludable y libre de violencia; b) dedicar suficiente atención, recursos y tiempo a abordar los factores que contribuyen a la violencia en el lugar de trabajo, incluidos, entre otros, el acoso, las burlas y los comportamientos abusivos y otros comportamientos agresivos, así como a prevenirlos y a proteger a los trabajadores; c) comunicar a sus trabajadores la información que posea sobre los factores que contribuyen a la violencia en el lugar de trabajo, y d) ayudar a los trabajadores que hayan estado expuestos a la violencia en el lugar de trabajo (artículo 1) 20.3)).

Además, el empleador identificará todos los factores que contribuyan a la violencia en el lugar de trabajo (artículo 20.4) y evaluará el potencial de violencia en el lugar de trabajo en consecuencia (artículo 20.5).

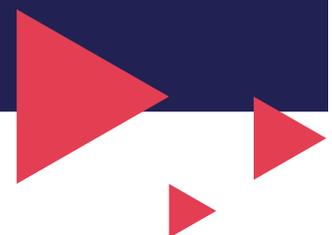
### **Colombia: Ley sobre el acoso sexual y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo (Ley núm. 1010 de 23 de enero de 2006)**

La ley establece la adopción de medidas preventivas y correctivas para hacer frente al acoso laboral. En particular, los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones, que deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo (artículo 9).

### **Suecia: Violencia y amenazas en el entorno de trabajo (AFS 1993:2), Ordenanza de la Junta Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Estas disposiciones complementan la Ordenanza sobre el entorno de trabajo de 1977. Exigen que los empleadores investiguen los riesgos de violencia o amenaza de violencia que puedan existir en el trabajo y adopten las medidas adecuadas (artículo 2). Los trabajadores deberán tener suficiente formación e información y recibir suficientes instrucciones para poder realizar su trabajo en condiciones de seguridad (artículo 4); en los trabajos en los que exista un riesgo de violencia o amenazas de violencia recurrentes, los trabajadores deberán recibir apoyo y orientación especiales (artículo 5).

Cuando se produzcan casos o amenazas de violencia, se registrarán e investigarán oportunamente (artículo 10) y se prestará asistencia y apoyo a las víctimas para la prevención o el alivio de las lesiones físicas y mentales (artículo 11).



## ► ¿Cómo aplicar los mecanismos de SST en el lugar de trabajo?

El Convenio núm. 190 propone una serie de **medidas de prevención** que deberían aplicarse a nivel del lugar de trabajo para prevenir la violencia y el acoso.

### **Adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso.**

Esta política podría integrarse en una política más amplia de SST y de promoción de la salud en el lugar de trabajo destinada a proteger la salud y el bienestar físicos y mentales de los trabajadores. Debería establecer claramente que la violencia y el acoso no serán tolerados. Entre los elementos clave mencionados podrían figurar programas de prevención de la violencia y el hostigamiento; derechos y responsabilidades de los trabajadores y empleadores; información sobre las denuncias y los procedimientos de investigación; derecho a la intimidad de las personas y a la confidencialidad, y disposiciones sobre la debida consideración y actuación que se conceden a todas las comunicaciones relacionadas con incidentes de violencia y hostigamiento. Para que sea eficaz, la política debe ser comunicarse y promoverse, ser fácilmente accesible y aplicarse de manera coherente.

### **Tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la SST.**

Un sistema de gestión de la SST (SG-SST) incluye un conjunto de acciones y procesos que establecen, supervisan y evalúan los esfuerzos de la organización para mantener a los trabajadores seguros y sanos y cumplir con las leyes nacionales. Se han elaborado algunas orientaciones y normas específicas para integrar los peligros y los riesgos psicosociales (incluidos los relacionados con la violencia y el acoso) en los SG-SST y en los procesos de evaluación de los riesgos.

### **Identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso con la participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos.**

Los empleadores deberían analizar la disposición física y las características organizacionales del lugar de trabajo para identificar las características que pueden contribuir a aumentar las probabilidades de que se produzcan casos de violencia y acoso. Pueden reunir información pertinente realizando encuestas en el lugar de trabajo;<sup>2</sup> consultando los registros existentes (informes anteriores de inspecciones del lugar de trabajo; informes de accidentes; reclamaciones de indemnización de los trabajadores; registros de licencias por enfermedad y rotación de personal; medidas y planes de actuación, entre otros), y poniéndose en contacto con empresas locales similares, organizaciones de empleadores y asociaciones comerciales para obtener más información sobre la susceptibilidad a la violencia en el sector e identificar las tendencias.

Una vez identificados los peligros y evaluados los riesgos asociados, los empleadores deberían adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso. Debe considerarse la posibilidad de adoptar medidas ambientales y organizacionales. Por ejemplo, las cerraduras y las alarmas, así como los procedimientos de emergencia, la formación y los mecanismos de apoyo adecuados pueden ser efectivos para abordar la violencia por terceras partes. Entre las medidas organizacionales que podrían aplicarse para prevenir el acoso psicológico figuran las siguientes: fomentar el trabajo en equipo y la cooperación; proporcionar

<sup>2</sup> Existen diversos cuestionarios para medir la intimidación en el trabajo, como el Cuestionario de Actos Negativos (NAQ-R), el cuestionario de la Escala de Impacto del Acto (IES), el Inventario de Terror Psicológico de Leymann (LIPT), el Cuestionario Psicosocial Danés de Copenhague (COPSOQ), que ha sido adaptado y traducido en varios países (entre ellos, Bélgica, Brasil, Chile, España, Noruega y Suecia), y el Inventario de Actos de Violencia y Acoso Psicológico (IVAPT), que ha sido adaptado al contexto nacional, validado y ampliamente utilizado en muchos países de América Latina y en el Japón.

los recursos, la información y la formación adecuados para ejecutar el trabajo de manera eficaz y segura; definir claramente los requisitos, las responsabilidades y el volumen de trabajo de cada puesto, y garantizar una comunicación transparente

**Proporcionar a los trabajadores y otras personas implicadas, según proceda, en un formato accesible información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y las responsabilidades de los trabajadores y otras personas implicadas en relación con la aplicación de la política.**

Los programas de formación deberían adaptarse a las necesidades específicas del público destinatario (trabajadores, delegados de SST de los trabajadores, miembros de los comités mixtos de SST, supervisores, directivos, etc.) y ser pertinentes para su lugar de trabajo.

Cuando se producen casos de violencia y acoso, deben adoptarse medidas apropiadas para **responder y reducir al mínimo los efectos**. El Convenio núm. 190 insta a que se adopten, entre otras, medidas apropiadas para:

- ▶ garantizar un fácil acceso a **vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces** y a mecanismos y procedimientos de **notificación y de solución de conflictos** que sean seguros, equitativos y eficaces;
- ▶ proteger la **privacidad** de las personas implicadas, así como la **confidencialidad**, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;
- ▶ prever **sanciones**, cuando proceda, y
- ▶ garantizar que todo trabajador tenga el derecho de **alejarse** de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un **peligro grave e inminente** para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección.



## ► ¿Qué puede hacerse para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?

---

La creación de entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso, requiere el esfuerzo conjunto de varios actores.

Los **gobiernos**, en colaboración con los interlocutores sociales, deberían abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo en sus políticas, estrategias y leyes nacionales sobre SST, y aplicar medidas efectivas para combatirlos. Si aún no han ratificado el Convenio núm. 190, deberían tomar medidas para hacerlo.

Los **interlocutores sociales** pueden adoptar convenios colectivos para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y proporcionar orientaciones a sus miembros sobre modos de prevenir ese tipo de situaciones. También pueden ayudar a reunir datos sobre la prevalencia y las tendencias de la violencia y el acoso (inclusive con un enfoque sectorial).

Los **servicios de inspección del trabajo** deberían abarcar la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como parte de su mandato. Pueden investigar las denuncias y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la adopción de medidas adecuadas para prevenir la violencia y el acoso y/o responder a los casos de violencia y acoso.

Los **empleadores** son responsables de asegurar un entorno de trabajo seguro y saludable. Deberían integrar la violencia y el acoso en sus SG-SST en el lugar de trabajo, cuando cuenten con uno. Ello incluye la adopción de una política y un programa completos de SST en el lugar de trabajo, la realización de evaluaciones de riesgos inclusivas y el suministro de información y formación adecuadas.

Los **trabajadores** deberían cooperar en la aplicación de este sistema mejorado de SG-SST. Los trabajadores y sus representantes pueden actuar como denunciantes si observan que se ha producido una violación del derecho a la salud física o mental en la organización o son informados por un trabajador de una violación de este tipo.

Los **delegados de SST de los trabajadores** deberían consultar con los trabajadores y debatir el tema de la violencia y el acoso en el trabajo para sensibilizarlos en mayor medida sobre el tema. Pueden realizar encuestas para comprobar si se trata de un problema en su lugar de trabajo. Pueden promover la notificación de todos los incidentes de violencia y acoso y apoyar a los trabajadores a través del proceso de interposición de denuncias. Los delegados de SST también pueden consultar a los empleadores para asegurarse de que se adopten las medidas adecuadas para prevenir la violencia y el acoso, y de que se imparta la formación, la información y la instrucción adecuadas.

Asimismo, se pueden establecer **comités mixtos de SST** en el lugar de trabajo para garantizar la cooperación entre los trabajadores y los empleadores. La formulación de políticas puede ser una tarea del comité mixto de SST, junto con el diseño de medidas y procedimientos relacionados, incluidos los destinados a prevenir la violencia en el lugar de trabajo, informar sobre ella y responder a la misma.

Los **profesionales de SST** se consideran profesionales especializados que proporcionan asesoramiento a los empleadores con objeto de garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores de una organización, entre otras cosas ayudando a prevenir y a eliminar la violencia y el acoso en el trabajo. Pueden ayudar a los empleadores, a los directivos, a los trabajadores y a los delegados de SST de los trabajadores a entender que la gestión de la SST y los riesgos asociados debe ser parte integrante del día a día, y que debe incorporarse a la planificación y a las prácticas empresariales. Los profesionales de SST pueden facilitar la participación e influir en el cambio positivo apoyando a los dirigentes para que se comprometan con la seguridad y la salud y adopten nuevas ideas, entre otras cosas, preparando informes e integrando asesoramiento estratégico en los programas para gestionar la SST y la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

► **Organización Internacional del Trabajo**

Servicio de Administración del Trabajo,  
Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud  
en el Trabajo (LABADMIN/OSH)

Route des Morillons  
4 CH-1211 Geneva 22  
Switzerland

T: +41 22 799 6715

E: [labadmin-osh@ilo.org](mailto:labadmin-osh@ilo.org)

[www.ilo.org/labadmin-osh](http://www.ilo.org/labadmin-osh)