



Organización
Internacional
del Trabajo



GALLUP®



► Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial

#RATIFY
C190



Esta es una obra de acceso abierto distribuida bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>). Los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, conforme a los términos de la licencia mencionada. La OIT y Fundación Lloyd's Register debe ser claramente reconocida como titular de la obra original. Los usuarios no están autorizados a reproducir el logo de la OIT o Fundación Lloyd's Register en sus obras.

Atribución de la titularidad – La obra debe citarse como sigue: *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*, Ginebra : Oficina Internacional del Trabajo y Lloyd's Register Foundation, 2023.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente traducción no es obra de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o Fundación Lloyd's Register ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT y Fundación Lloyd's Register. La OIT y Fundación Lloyd's Register no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Fundación Lloyd's Register. Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT o Fundación Lloyd's Register.*

Esta licencia CC no se aplica a los materiales protegidos por derechos de autor incluidos en esta publicación que no son pertenecientes a la OIT o Fundación Lloyd's Register. Si el material se atribuye a una tercera parte, la parte que utilice dicho material será la única responsable de obtener las autorizaciones necesarias por parte del titular de los derechos

Todo litigio que resulte de la presente licencia o en relación con ésta, que no pueda ser resuelto de manera amistosa será sometido a arbitramento de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por cualquier laudo arbitral resultante de dicho arbitraje el cual constituirá la resolución definitiva de dicho litigio.

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o por correo electrónico a rights@ilo.org.

ISBN 9789220385050 (web PDF)

<https://doi.org/10.54394/TGKC5288>

violencia en el lugar de trabajo / hospedaje en el trabajo / acoso sexual

13.04.5

Datos de catalogación de la OIT

Publicado también en inglés: *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, ISBN 9789220384923 (web PDF); **en francés:** *Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail : première enquête mondiale*, ISBN 9789220385043 (web PDF)

Las denominaciones empleadas en las publicaciones de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT o Fundación Lloyd's Register las suscriba.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT o Fundación Lloyd's Register, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Prefacio

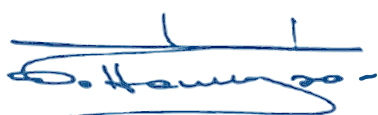
La violencia y el acoso en el trabajo causan perjuicio a las personas, las familias, las empresas y la sociedad. Afectan a la vida, la dignidad, la salud y el bienestar de las personas. Exacerban también la desigualdad en las sociedades y socavan la productividad de las empresas. La violencia y el acoso en el trabajo no deberían tener cabida ni ser tolerados en ningún lugar. Para su eficaz prevención y tratamiento, debemos conocerlos mejor. Necesitamos saber qué modalidades de violencia y acoso son más persistentes en el trabajo y dónde se dan, y quién está más expuesto a ellos y por qué. Hasta ahora no existían datos mundiales y regionales sobre este fenómeno que se pudieran comparar. Para colmar esta laguna, la Organización Internacional del Trabajo unió fuerzas con la Fundación Lloyd's Register y con Gallup para realizar una encuesta mundial sobre las experiencias de violencia y acoso de las personas en el trabajo dentro de la Encuesta mundial de riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd's Register, que a su vez se lleva a cabo como parte de la Encuesta mundial de Gallup.

Los resultados de esta primera imagen mundial sin precedentes son informativos, reveladores y, en algunos casos, sorprendentes. Ayudan a hacerse una idea de la magnitud de la violencia y el acoso en el trabajo, incluidas sus diferentes modalidades, y de los factores que pueden impedir que la gente hable de ello, bien por vergüenza y sentimiento de culpa, bien por falta de confianza en las instituciones o, quizás aún peor, porque esos comportamientos inaceptables se consideran “normales”.

Esperamos que este recuento mundial exploratorio arroje más luz sobre esta lacra y allane el camino para nuevas investigaciones y análisis a fondo. Tener una imagen más clara de cómo la violencia y el acoso afectan al mundo del trabajo es un paso importante hacia su eliminación, a la que hizo un llamamiento la comunidad internacional al adoptar el Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019. El Convenio núm. 190 es pionero en muchos aspectos, por ejemplo al codificar la violencia y el acoso como cuestión tanto de igualdad como de seguridad y salud en el trabajo. Este mensaje se reforzó en 2022, cuando el derecho a un entorno de trabajo sano y seguro fue elevado por los mandantes tripartitos de la OIT a principio y derecho fundamental en el trabajo.

Esta encuesta mundial forma parte de un esfuerzo más amplio por acelerar la acción para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, a cuyo través se ha comprometido la comunidad mundial a transformar nuestro mundo para 2030. En este objetivo se incluye la creación de un mejor mundo del trabajo sobre la base de la equidad, la sostenibilidad y el respeto de los derechos.

Este informe se hizo con miras a catalizar la acción. Todas las personas tienen derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.



Gilbert F. Hounbo

Director General
Organización Internacional
del Trabajo



Ruth Boumphrey

Jefa Ejecutiva
Fundación Lloyd's Register



Jon Clifton

Director Ejecutivo
Gallup

Contenido

► Prefacio	3
► Lista de gráficos	5
► Reconocimientos	7
► Resumen de los resultados	8
► Introducción	9
¿Cómo se realizó la encuesta?	10
► 1. ¿Cuál es la situación de la violencia y el acoso en el trabajo?	13
1.1. Violencia y acoso en el trabajo: Panorama general	13
1.2. Violencia y acoso físicos en el trabajo	16
1.3. Violencia y acoso psicológicos en el trabajo	20
1.4. Violencia y acoso sexuales en el trabajo	23
► 2. ¿Quiénes corren más riesgo?	30
2.1. Jóvenes	30
2.2. Mujeres migrantes	32
2.3. Mujeres en el trabajo asalariado	35
2.4. Personas afectadas por la discriminación	37
► 3. ¿Por qué es tan difícil hablar de violencia y acoso en el trabajo?	40
3.1. Quién y a quién: Hablar de experiencias de violencia y acoso en el trabajo	40
3.2. Impedimentos para hablar de experiencias de violencia y acoso	45
► Conclusión	48
► Referencias	50
► Anexos	52
Anexo 1. Cuestionario de 2021 sobre violencia y acoso	52
Anexo 2. Recursos de la OIT sobre el Convenio núm. 190y la Recomendación núm. 206	56

Lista de gráficos

Gráfico 1.1	Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso en el trabajo y última vez que lo sufrieron, por región, por grupo de ingresos y por sexo, 2021 (%)	14
Gráfico 1.2	Frecuencia con la que las víctimas sufrieron violencia y acoso en el trabajo, por región, por grupo de ingresos y por sexo, 2021 (%)	15
Gráfico 1.3	Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso físicos en el trabajo y última vez que las han padecido, por región, por grupo de ingresos y por sexo, 2021 (%)	17
Gráfico 1.4	Frecuencia con la que las víctimas de la violencia y el acoso físicos en el trabajo sufrieron estos comportamientos, por región, por grupo de ingresos y por sexo, 2021 (%)	19
Gráfico 1.5	Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso psicológicos en el trabajo y última vez que lo experimentaron, por región, por grupo de ingresos y por sexo, 2021 (%)	21
Gráfico 1.6	Frecuencia con la que las víctimas de violencia y acoso psicológicos en el trabajo sufrieron estos comportamientos, por región, por grupo de ingresos y por sexo, 2021 (%)	22
Gráfico 1.7	Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso sexuales en el trabajo y última vez que las han padecido, por región, por grupo de ingresos y por sexo, 2021 (%)	24
Gráfico 1.8	Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso físicos, psicológicos y/o sexuales en el trabajo y última vez que lo padecieron, resultados globales, 2021 (%)	25
Gráfico 1.9	Frecuencia con la que las víctimas de violencia y acoso sexuales en el trabajo sufrieron estos comportamientos, por región, por grupo de ingresos y por sexo, 2021 (%)	27
Gráfico 1.10	Solapamiento entre las experiencias con diferentes formas de violencia y acoso en el trabajo entre las personas empleadas que respondieron haber sufrido alguna vez alguna forma de violencia y acoso en el trabajo, 2021 (%)	28
Gráfico 2.1	Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso en el trabajo en los últimos cinco años, por región, por grupo de ingresos, por edad y por sexo, 2021 (%)	31
Gráfico 2.2	Proporción de personas empleadas a nivel mundial que han sufrido violencia y acoso en el trabajo en los últimos cinco años, por tipo de violencia y acoso, por edad y por sexo, 2021 (%)	32
Gráfico 2.3	Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso en el trabajo en los últimos cinco años, por país de nacimiento, por región, por grupo de ingresos y por sexo, 2021 (%)	33
Gráfico 2.4	Proporción de personas con empleo que alguna vez han sufrido violencia y acoso físicos, psicológicos y sexuales en el trabajo, por tipo de violencia y acoso sufridos, por país de nacimiento y por sexo, 2021 (%)	34
Gráfico 2.5	Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso en el trabajo en los últimos cinco años, por país de nacimiento, por edad y por sexo, 2021 (%)	35
Gráfico 2.6	Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso en el trabajo en los últimos cinco años, por situación laboral, por región, por grupo de ingresos y por sexo, 2021 (%)	36
Gráfico 2.7	Proporción de personas empleadas que han sufrido alguna vez violencia y acoso en el trabajo, por sexo y por experiencias de discriminación en la vida, 2021 (%)	38
Gráfico 2.8	Proporción de personas empleadas que han sufrido alguna vez violencia y acoso en el trabajo, por experiencias de discriminación basadas en una o más características personales y por sexo, 2021 (%)	39

Gráfico 3.1 Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso en el trabajo en los últimos cinco años y se lo han contado a alguien, por región, por grupo de ingresos y por sexo, 2021 (%)..... 41

Gráfico 3.2 Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso en el trabajo en los últimos cinco años y se lo han contado a alguien, por tipo de violencia y acoso sufrido, 2021 (%)..... 42

Gráfico 3.3 Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso en el trabajo en los últimos cinco años y se lo contaron a alguien, por a quién se lo han contado, por región y por sexo, 2021 (%) 44

Gráfico 3.4 Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso en el trabajo en los últimos cinco años pero no lo notificaron, por razón de no hacerlo, por región y por sexo 2021 (%)..... 46

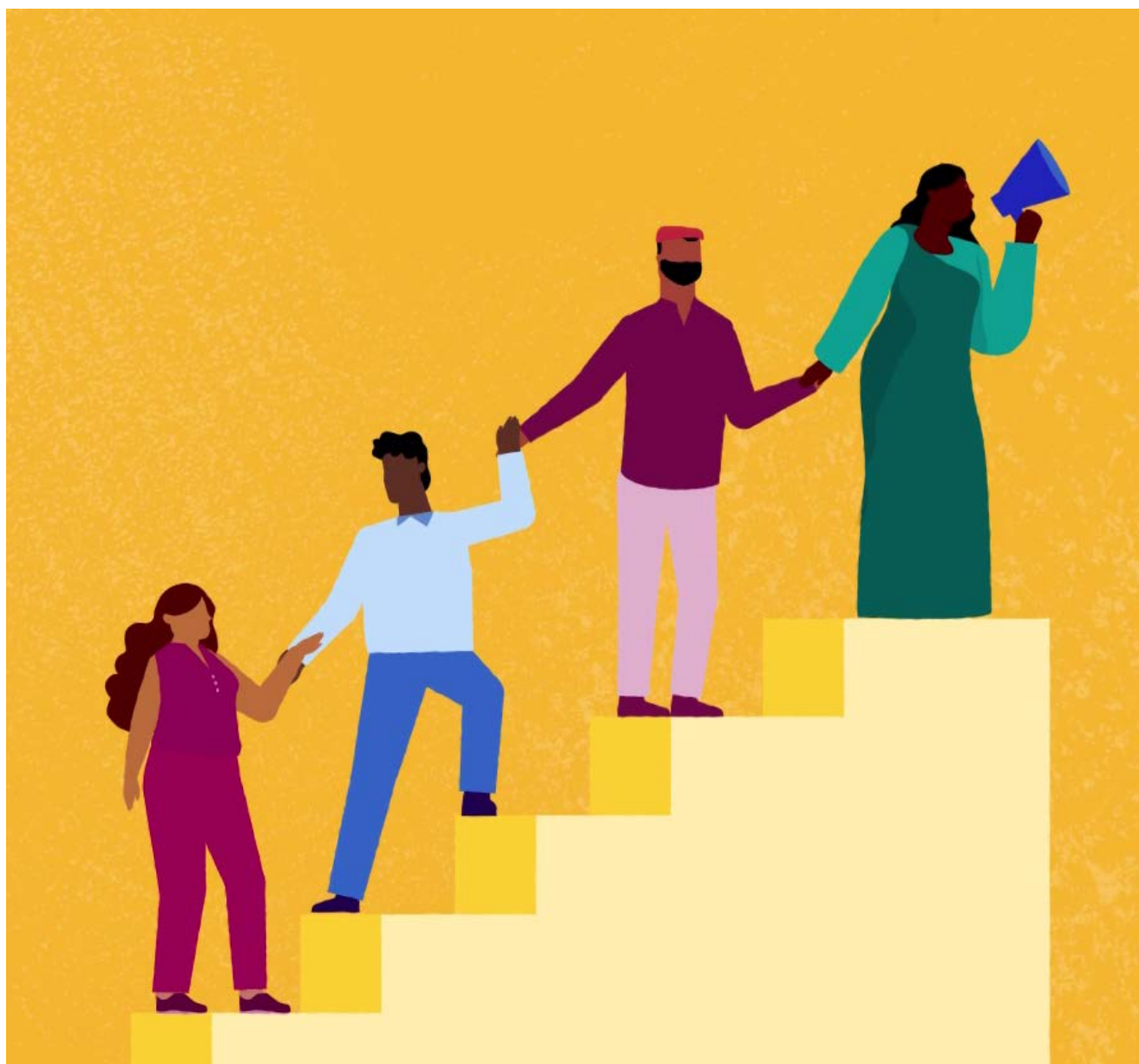
Gráfico 3.5. Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso en los últimos cinco años, por razón para no notificarlo y por tipo de violencia y acoso, resultados mundiales, 2021 (%)..... 47

Reconocimientos

El presente informe es resultado de la colaboración entre el Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI) del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY) de la Oficina Internacional del Trabajo, la Fundación Lloyd's Register y Gallup. Por parte de la OIT, sus principales autores son Valentina Beghini, Umberto Cattaneo y Emanuela Pozzan, habiendo hecho Ira Postolachi valiosas aportaciones y prestado ayuda en la redacción. Los trabajos recibieron orientación, apoyo y supervisión de Manuela Tomei y Chidi King. Por parte de Gallup, dirigió el informe Andrew Dugan, con ayuda de Beatrice Locatelli, Steve Crabtree, John Reimnitz, Andrew Rzepa y Anne Schulte, con Hailey Spillman como diseñadora. Sarah Cumbers, Aaron Gardner, Ed Morrow y Caitlin Vaughan (Fundación Lloyd's Register) aportaron una importante contribución al informe.

Nuestro aprecio para los numerosos colegas de la OIT, tanto de la sede como de las oficinas exteriores, que aportaron sus conocimientos y experiencia. Por orden alfabético, quisiéramos dar las gracias a Laura Addati, Paz Arancibia Roman, Ozge Berber Agtas, Simon Boehmer, Maria José Chamorro, Jae-Hee Chang, Mwila Chigaga, Jenni Jostock, Emmanuel Julien, Frida Khan, Olga Gómez, Aya Matsuura, Dorothea Schmidt-Klau, Joni Simpson, Esteban Tromel, Andonirina Rakotonarivo, Victor Hugo Ricco, Catherine Saget y Julien Varlin. El informe se enriqueció con las revisiones de John Maloy.

La Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI) y el Gobierno de Francia han financiado en parte la producción del presente informe.



Resumen de los resultados

La encuesta de la OIT y la Fundación Lloyd's Register-Gallup¹ constituye un primer intento por ofrecer una visión mundial general de las experiencias personales de violencia y acoso en el trabajo. Los resultados nos dan una primera visión de la magnitud y la frecuencia de la violencia y el acoso en el trabajo, y también información sobre las principales modalidades (es decir, física, psicológica y sexual) de violencia y acoso y sobre los principales obstáculos que impiden a la gente hablar de ello.

La violencia y el acoso en el trabajo es un fenómeno generalizado en todo el mundo, y más de una de cada cinco personas con empleo (743 millones de personas, o sea, el 22,8 por ciento) ha sufrido al menos una modalidad de violencia y acoso en el trabajo durante su vida laboral. Entre las personas que han sufrido de violencia y acoso en el trabajo, alrededor de un tercio (el 31,8 por ciento) dijo haberlos experimentado en más de una modalidad, y el 6,3 por ciento ha afrontado durante su vida laboral las tres modalidades:

- ▶ Casi una de cada diez personas (277 millones, o sea, el 8,5 por ciento) con empleo ha sufrido **violencia y acoso físicos** en el trabajo durante su vida laboral. Los hombres tendrían más que las mujeres a declarar haber sufrido violencia y acoso físicos.
- ▶ La **violencia y acoso psicológicos** fue la modalidad más común de violencia y acoso denunciada tanto por hombres como por mujeres, y casi una de cada cinco personas con empleo (583 millones, o sea, el 17,9 por ciento) la ha sufrido durante su vida laboral.
- ▶ Una de cada quince personas con empleo (205 millones, o sea, el 6,3 por ciento) ha sufrido **violencia y acoso sexuales** en el trabajo durante su vida laboral. Las mujeres están especialmente expuestas a violencia y acoso sexuales en el trabajo. Los datos relativos a este tipo de violencia y acoso ponen de manifiesto que aquí se da, con mucho, la mayor diferencia de género (8,2 por ciento de las mujeres frente al 5,0 por ciento de los hombres) entre las tres modalidades de violencia y acoso.

La violencia y el acoso en el trabajo es también un fenómeno recurrente y persistente. Más de tres de cada cinco víctimas de violencia y acoso en el trabajo afirman que haberlo sufrido varias veces y, para la mayoría de ellas, la más reciente sucedió en los últimos cinco años.

El riesgo de sufrir violencia y acoso en el trabajo se acentúa particularmente en determinados grupos demográficos. Los jóvenes, los migrantes, las asalariadas y los asalariados² tenían más probabilidades de afrontar situaciones de violencia y acoso en el trabajo, lo que en el caso de las mujeres es particularmente cierto. Por ejemplo, los resultados de la encuesta muestran que las probabilidades de que mujeres jóvenes hubieran sufrido violencia y acoso sexual son el doble que en el caso de hombres jóvenes, y que las probabilidades de denuncia de violencia y acoso sexuales son casi el doble entre mujeres migrantes que entre las no migrantes.

Las personas que en algún momento de su vida han sufrido discriminación por motivos de género, estado de discapacidad, nacionalidad/etnia, color de la piel y/o religión tenían más probabilidades de haber experimentado violencia y acoso en el trabajo que aquellas que no afrontaron esa discriminación. Las personas cuya discriminación era por motivo de género se han visto particularmente afectadas: casi cinco de cada diez personas que en su vida han sido víctimas de discriminación por motivo de género también han sufrido violencia y acoso en el trabajo, frente a dos de cada diez en el caso de quienes no han padecido ese tipo de discriminación.

Hablar de experiencias personales de violencia y acoso aún plantea problemas. Sólo algo más de la mitad (el 54,4 por ciento) de las víctimas han hablado con alguien de su experiencia, y a menudo sólo después de haber sufrido más de una modalidad de violencia y acoso. La gente también tiende más a contarlo a amigos o familiares que a valerse de otros cauces informales o formales.

Hay múltiples factores y obstáculos que pueden impedir que la gente dé a conocer casos de violencia y acoso en el trabajo. Entre los encuestados, la “pérdida de tiempo” y el “miedo por su reputación” fueron los obstáculos que más habitualmente citaron para no hablar con nadie de sus experiencias de violencia y acoso en el trabajo.

1 Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd's Register [conjunto de datos]

2 En contraposición a autónomas y autónomos.

Introducción

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo es un fenómeno generalizado, causante de daños, cuyos profundos y costosos efectos van desde las graves consecuencias para la salud física y mental y la pérdida de ingresos y destrucción de trayectorias profesionales hasta las pérdidas económicas para los centros de trabajo y las sociedades. Para hacer frente a tal flagelo, en junio de 2019 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 206). Estos instrumentos, en los que se reconoce el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, ofrecen por primera vez un marco común para la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género.

Para construir un mundo laboral libre de violencia y acoso, es fundamental disponer de datos sólidos y comparables. Sin embargo, las estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo son esporádicas y escasas. La comparabilidad de los datos es problemática por la diversidad de conceptos, definiciones y métodos empleados. A menudo se recogen, para determinada ocupación, sector de actividad o grupo, estadísticas que pueden no estar desglosadas por sexo. La escasez de denuncias de violencia y acoso en el mundo del trabajo es también un problema, tanto por el miedo a convertirse en víctima y ser objeto de represalias como por la ausencia en muchos países de sistemas de cumplimiento y vigilancia eficaces o accesibles.

Para colmar esta falta de evidencias y avanzar en la comprensión y la acción contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la OIT ha sumado sus fuerzas a las de la Fundación Lloyd's Register y Gallup para llevar a cabo el primer ejercicio de exploración mundial para medir las experiencias personales de la gente en violencia y acoso en el trabajo³ por todo el mundo. La presente encuesta tiene por objeto explorar la prevalencia y la frecuencia de la violencia y el acoso en el trabajo, incluidas sus principales y diversas modalidades (sean físicas, psicológicas o sexuales) y las experiencias de los encuestados a la hora de revelar tales sucesos (véase el anexo 1)⁴. Se trata en última instancia de sensibilizar sobre un problema altamente complejo que se remonta a muy atrás y que hunde sus raíces en contextos económicos, sociales y culturales más amplios, incluidos los que rodean el mundo del trabajo y los arraigados roles de género.

Las entrevistas se realizaron en 2021 entre casi 125.000 personas de 15 o más años de edad en 121 países y territorios, utilizando un muestreo aleatorio basado en probabilidades para garantizar que los datos y resultados fueran representativos a nivel nacional. Sin embargo, los resultados de este informe se centran exclusivamente en los 74.364 encuestados que en el momento de la entrevista tenían un empleo.

Es probable que la encuesta se haya visto influida por una serie de factores macroambientales (política nacional, normas institucionales, tradiciones históricas o normas culturales) y por factores microambientales (por ejemplo, el lugar de la entrevista o la presencia de otras personas durante la misma), así como por la voluntad de las personas de revelar dicha información o su reticencia a hacerlo. Por ejemplo, en algunos países algunas preguntas o no se hicieron o se hicieron de otra forma debido a sensibilidades políticas y culturales (véase la sección siguiente y la nota técnica para más detalles sobre la metodología). Esto debe tenerse en cuenta a la hora de leer los resultados mundiales y comparar los resultados en las regiones. Además, se observaron diferencias culturales a la hora de plantear los campos del cuestionario, lo que apunta a diferentes definiciones de lo que constituye violencia y acoso, así como a diferentes grados de aceptación de tales comportamientos. Además, la sensibilidad personal de los encuestados también puede haber desempeñado un papel clave a la hora de decidir si revelar o no información sobre violencia y acoso en el trabajo.

Consideraciones como éstas aparte, en este informe se expone el primer recuento mundial jamás hecho de las experiencias personales de la gente en violencia y acoso en el trabajo utilizando preguntas corrientes, permitiendo con ello una primera medición de la prevalencia y frecuencia de este fenómeno a nivel mundial y también la comparabilidad de los resultados entre regiones. Este estudio despeja el camino para nuevos estudios cuantitativos y cualitativos sobre violencia y acoso en el trabajo. A la postre, la mayor solidez de la evidencia ayudará a forjar leyes, políticas y prácticas más eficaces que promuevan medidas de prevención, aborden los factores de riesgo específicos y las causas fundamentales, y garanticen no dejar a su suerte a las víctimas a la hora de manejar estos hechos inaceptables.

Los encargados de legislar y formular políticas, los empleadores y los trabajadores y sus respectivas organizaciones, así como quienes en todo el mundo abogan por cambios, pueden utilizar los resultados

³ Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd's Register [conjunto de datos]

⁴ En la encuesta y, por tanto, en este informe, la expresión “en el trabajo” es sinónimo de “en el mundo del trabajo”.

de este estudio para configurar cambios legislativos y políticos que sean inclusivos, estén integrados y tengan perspectiva de género, destinados a crear un mundo laboral libre de violencia y acoso.

El informe está estructurado en tres capítulos. El primero ofrece una visión general de la prevalencia y la frecuencia

de la violencia y el acoso en sus diferentes modalidades. El segundo identifica algunos de los factores clave que van unidos a un mayor riesgo de violencia y acoso, y el tercero se centra en la voluntad que tienen las personas para revelar hechos de tal naturaleza y los obstáculos que les impiden hacerlo.

► ¿Cómo se realizó la encuesta?

La encuesta sobre violencia y acoso en el trabajo se diseñó como submódulo dentro de la [Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd's Register](#), que a su vez se estructuró como parte de la Encuesta Mundial de Gallup⁵. Cuando realizó la Encuesta Mundial de Riesgos de 2021, Gallup llevó a cabo unas 125.000 entrevistas en 121 países y territorios durante 2021, recopilando información relativa a experiencias de la gente en violencia y acoso en el trabajo, así como otros riesgos que van desde el cambio climático y la resiliencia frente a los desastres hasta el uso de datos personales. Dado que la encuesta se llevó a cabo durante la pandemia de COVID-19, la mayoría de las entrevistas se hizo por teléfono, y sólo cuando fue posible tuvo lugar cara a cara (véase la [Nota técnica](#)). De los 121 países, en 69 las entrevistas se realizaron por teléfono (fijo, móvil o una combinación de ambos) y en 52 fueron en persona.

En la mayoría de los países y territorios, la encuesta se llevó a cabo entre 1.000 personas, utilizando un conjunto tipo de preguntas que se habían traducido a los principales idiomas del país respectivo⁶.

Todas las muestras recogidas fueron probabilísticas y representativas a nivel nacional de la población adulta residente de 15 o más años de edad para garantizar datos representativos a nivel nacional.

En la Encuesta Mundial de Riesgos no se preguntó exclusivamente a los encuestados que tenían un empleo en el momento de la entrevista. Sin embargo, el presente informe se centra exclusivamente en los encuestados

que estaban empleados en el momento de la entrevista, independientemente de cómo lo estaban (autónomos o asalariados, a tiempo completo o parcial)⁷.

También habría que señalar que el 2,7 por ciento de los encuestados (o sea, 2.091 personas) indicaron al empezar la Encuesta Mundial de Riesgos que estaban empleados, pero más tarde dijeron que nunca habían trabajado cuando se les preguntó por sus experiencias de violencia y acoso en el trabajo, tendiendo más las mujeres que los hombres a responder de esta manera (1,8 por ciento frente a 1,5 por ciento).

Lo que puede indicar que los encuestados no querían hablar de violencia y acoso, especialmente en el contexto del trabajo, ni destapar tal violencia y acoso, o que se sentían incómodos al hacerlo. Por lo tanto, estos encuestados fueron eliminados de la muestra global, ya que no se les hizo más preguntas del submódulo de violencia y acoso en el trabajo.

Una vez realizadas las exclusiones anteriores, la muestra final del estudio quedó en 74.364 personas, todas ellas empleadas en el momento de la entrevista.

Más abajo se verá que los encuestados que declararon haber sufrido violencia y acoso en el trabajo fueron repartidos *grosso modo* en dos grupos en función de cuándo experimentaron por última vez violencia y acoso en el trabajo, a saber, “en los últimos cinco años” o “hace más de cinco años o no lo sé seguro”⁸.

5 La Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 abarca una serie de temas importantes sobre seguridad y riesgos. Para obtener más información sobre la Encuesta Mundial de Riesgos, visite el siguiente sitio web: <https://wrp.lrfoundation.org.uk/>, así como el sitio web de Gallup para obtener más información sobre la metodología: <https://www.gallup.com/178667/gallup-world-poll-work.aspx>.

6 Las excepciones más notables son China e India, donde se recogieron al menos 3.000 entrevistas, y Rusia, donde participaron 2.001 personas. Sólo en dos países el tamaño de la muestra (es decir, el número de personas entrevistadas) fue inferior a 1.000: Jamaica e Islandia, donde se entrevistó a unas 500 personas.

7 Dando por sentado que la Encuesta Mundial de Gallup se diseñó para ser representativa a nivel nacional, la submuestra de los empleados en el momento de la entrevista también debería constituir una muestra representativa.

8 Se preguntó a los encuestados si habían sufrido violencia y acoso en el trabajo y, en caso afirmativo, cuándo fue la última vez. Los encuestados que sufrieron violencia y acoso en el trabajo dispusieron de cuatro respuestas posibles acerca de cuándo les pasó la última vez: i) “en el último año”; ii) “hace entre dos y cinco años”; iii) “hace más de cinco años”; y iv) “no lo sé”. En vista del rigor en la aplicación de las medidas de contención del COVID-19, que en muchos países se tradujo en cierres del trabajo o en modalidades de trabajo desde casa, y para maximizar el tamaño de la muestra subyacente y asegurar con ello la solidez de las estimaciones, se puso juntos a los encuestados que notificaron incidentes de violencia y acoso ocurridos “en el último año” y “hace entre dos y cinco años”, y se agrupó a los encuestados que no sabían cuándo sucedió el incidente con los que respondieron “hace más de cinco años”.

Salvo indicación en contrario, todas las estimaciones presentadas en este informe se han calculado utilizando ponderaciones de encuesta. En los datos la ponderación se utiliza para garantizar que las muestras sean representativas a nivel nacional para cada país y el objeto de su uso es el de generar estimaciones dentro de un país. El procedimiento de ponderación consta de tres pasos principales:

- ▶ Primero se construye la ponderación base o de diseño a fin de dar cuenta de cualquier falta de proporcionalidad en el proceso de selección de los encuestados.
- ▶ Luego se estratifican a posteriori las ponderaciones de base para hacer ajustes por las respuestas que faltan y hacer que los totales de la muestra ponderada se correspondan con los totales de la población objetivo que son conocidos y se han obtenido a partir de los datos censales del país. Cuando faltan respuestas, Gallup hace ajustes para el género, la edad y, cuando se dispone de datos fiables, la educación o el nivel socioeconómico.
- ▶ Por último, se calculan por aproximación el efecto del diseño y el margen de error del estudio. El cálculo del efecto del diseño refleja la influencia de la ponderación de los datos.

Dado que el análisis de este informe se centra en comparaciones entre países, las ponderaciones de la encuesta se escalan según el número de personas empleadas de 15 o más años de edad (así como según el número de mujeres y hombres empleados para el análisis desglosado por sexo)⁹. El escalado de la población ajusta los datos para dar mayor peso a los países más poblados cuando se calculan las estadísticas de los países.

Habida cuenta de la ausencia de un marco fijo de medición estadística estándar sobre violencia y acoso en el trabajo, y de la sensibilidad de este tema, la encuesta se topó con algunos problemas metodológicos.

Para reducir a un mínimo las diferencias culturales en los estilos de las respuestas y facilitar las comparaciones entre culturas, las preguntas de la encuesta se idearon a modo de dicotomía simple (“sí o no”), utilizando expresiones cuyo conocimiento fue probado en un grupo diverso de naciones. El estudio explora la prevalencia y la frecuencia de las siguientes formas principales de violencia y acoso en el trabajo:

- ▶ *Violencia y acoso físicos*, como golpear, sujetar o escupir;
- ▶ *Violencia y acoso psicológicos*, como insultar, amenazar, hostigar o intimidar;
- ▶ *Acoso y violencia sexuales*, como hacer tocamientos, comentarios, imágenes, correos electrónicos o solicitudes no deseados de carácter sexual.

Sin embargo, debería tenerse en cuenta que en algunos países hubo preguntas que o no se formularon o fueron reformuladas. Por ejemplo, en China no se preguntó por experiencias de violencia y acoso físicos y se reformuló ligeramente la pregunta sobre violencia y acoso psicológicos. Además, en Iraq, Arabia Saudita y los Emiratos Árabes Unidos las preguntas sobre violencia y acoso sexuales no se formularon, siendo reformuladas en Argelia, China, Jordania, Marruecos y Pakistán¹⁰. Además, en China no se formuló ninguna de las preguntas relativas a si las personas hablaban de su experiencia con la violencia y el acoso en el trabajo, y al menos una de esas preguntas se eliminó en Myanmar, Arabia Saudita, Tayikistán y los Emiratos Árabes Unidos. Estas excepciones deben tenerse presentes al considerar los resultados generales de la encuesta.

En la encuesta sobre violencia y acoso en el trabajo se empleó un enfoque de “autoetiquetado”, en el sentido de que se pidió a los encuestados que evaluaran directamente si habían experimentado violencia y acoso en el trabajo, por lo que una respuesta afirmativa significa que son los propios encuestados los que etiquetan como constitutivas de violencia y acoso tales experiencias.

La ventaja de este enfoque es que las preguntas proporcionan una “información sintética” sobre el tema al que se refieren, sin definir éste ni detallar toda la gama de comportamientos que podrían constituir violencia y acoso.

El inconveniente es que el enfoque depende de la interpretación que hace el encuestado sobre los actos o comportamientos que están comprendidos en el concepto más amplio, además de depender de que el encuestado esté dispuesto a reconocer esos incidentes.

De investigaciones anteriores se desprende que a los encuestados puede resultarles difícil reconocer como violencia y acoso las experiencias que han tenido, y la definición proporcionada puede no ser acorde con sus experiencias (Nielsen, Matthiesen y Einarsen 2011). En otras palabras, lo que en un país constituye violencia

⁹ Estas ponderaciones en función de la población se calcularon país por país de la siguiente manera: [Número total de personas empleadas de 15 o más años de edad en 2021 según datos de ILOSTAT] / [Tamaño ponderado de la muestra de todos los encuestados que dijeron estar empleados en el momento de la encuesta].

¹⁰ La pregunta se reformuló de la siguiente manera: “¿Alguna vez ha sufrido usted personalmente algún tipo de contacto físico íntimo no deseado en el trabajo y/o ha estado expuesto a comentarios, imágenes, correos electrónicos o peticiones groseras no deseados estando en el trabajo, creando un ambiente laboral hostil?”

y acoso en otro puede considerarse simplemente un comportamiento “malo” o “maleducado”, como se ha visto en las comprobaciones cognitivas realizadas para someter a prueba las preguntas de la encuesta (véase la [nota técnica](#)). Esta subjetividad sólo puede controlarse utilizando preguntas precisas “basadas en actos o comportamientos” que no dejen margen para la interpretación; sin embargo, en esta encuesta no fue posible incluir tales preguntas debido a las limitaciones de tiempo y longitud, pero esto se llevará a cabo y se considerará en futuros trabajos de la OIT. Se trata de cuestiones importantes que hay que tener en cuenta a la hora tanto de interpretar los resultados de esta encuesta como de comparar los datos entre regiones o grupos demográficos.

Además, como ocurre con cualquier dato notificado por el propio informante sobre un tema delicado o incluso

tabú en muchas sociedades, los resultados están sujetos a influencias culturales y normas sociales, por ejemplo, diversos niveles de insuficiencia de declaraciones asociada a la incomodidad o la falta de familiaridad con lo que para los empleados constituye un comportamiento inaceptable. El modo o manera en que se realiza una entrevista a veces también puede tener un efecto sobre cómo los individuos responden a una pregunta de la encuesta. A este respecto, vale la pena señalar que la mayoría de estas encuestas se llevaron a cabo mediante entrevistas telefónicas habida cuenta de las restricciones por la COVID-19. Por lo tanto, en más de la mitad de los países los encuestados fueron sólo hombres y mujeres con acceso a teléfonos fijos y/o móviles. Aunque para su encuesta mundial Gallup tiene una amplia experiencia en plantear preguntas sobre temas sensibles a fin de intentar minimizar este tipo de efecto, su eliminación completa no es posible (Andreenkova y Javeline 2019).

1 ¿Cuál es la situación de la violencia y el acoso en el trabajo?

Los datos sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo son todavía esporádicos y escasos. Además, su comparabilidad es problemática debido a la diversidad de conceptos, definiciones y métodos utilizados. En el presente capítulo se ofrece la primera relación mundial y

regional de la prevalencia y la frecuencia de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (incluidas sus diferentes modalidades: física, psicológica y sexual) utilizando preguntas coherentes y comunes.

► 1.1. Violencia y acoso en el trabajo: Panorama general

En todo el mundo, más de una de cada cinco personas con empleo ha sufrido violencia y acoso en el trabajo durante su vida laboral

En 2021, de las personas con empleo en todo el mundo, 743 millones de ellas (el 22,8 por ciento) habían sufrido violencia y acoso en el trabajo (en su modalidad física, psicológica o sexual) a lo largo de su vida laboral (gráfico 1.1)¹¹. Para el 79,4 por ciento de estas víctimas, la última vez fue en los cinco años anteriores a la realización de la encuesta.

Ello equivale a unos 590 millones de personas con empleo (el 18,1 por ciento). A escala mundial, las mujeres tenían una probabilidad ligeramente superior a la de los hombres (en 0,8 puntos porcentuales) de haber sufrido violencia y acoso a lo largo de su vida laboral.

Las Américas registraron la mayor tasa de prevalencia, con un 34,3 por ciento, seguidas de África (25,7 por ciento), Europa y Asia Central (25,5 por ciento), Asia y el Pacífico (19,2 por ciento) y los Estados Árabes (13,6 por ciento)¹². Si se observan las diferencias de género, en las Américas las mujeres registraban 8,2 puntos porcentuales más de propensión que los hombres a haber sufrido violencia y acoso en su vida laboral (39,0 por ciento frente a 30,8 por ciento), seguidas de Europa y Asia Central (8,0 puntos porcentuales) y los Estados Árabes (5,9 puntos porcentuales). Por el contrario, en Asia y el Pacífico y en África, los hombres registraban mayor probabilidad que las mujeres a haber tenido tal tipo de experiencia, tanto en su vida laboral (en 3,2 puntos porcentuales) como en los últimos cinco años (en 2,2 puntos porcentuales).

Los datos también muestran que los países de ingresos altos registraron la mayor prevalencia, y los de ingresos bajos e ingresos medios inferiores la menor, tanto a lo largo de toda la vida laboral como en los últimos cinco años.

Cuando se miran las diferencias de género, en los países de ingresos altos las mujeres tenían mayor probabilidad de sufrir violencia y acoso a lo largo de su vida laboral (un 38,7 por ciento) que los hombres (un 26,3 por ciento). Por el contrario, tanto en los países de ingresos medios superiores como en los de ingresos bajos e ingresos medios inferiores, los hombres tenían mayor probabilidad que las mujeres de sufrir violencia y acoso en su vida laboral (5,9 puntos porcentuales y 1,0 puntos porcentuales, respectivamente).

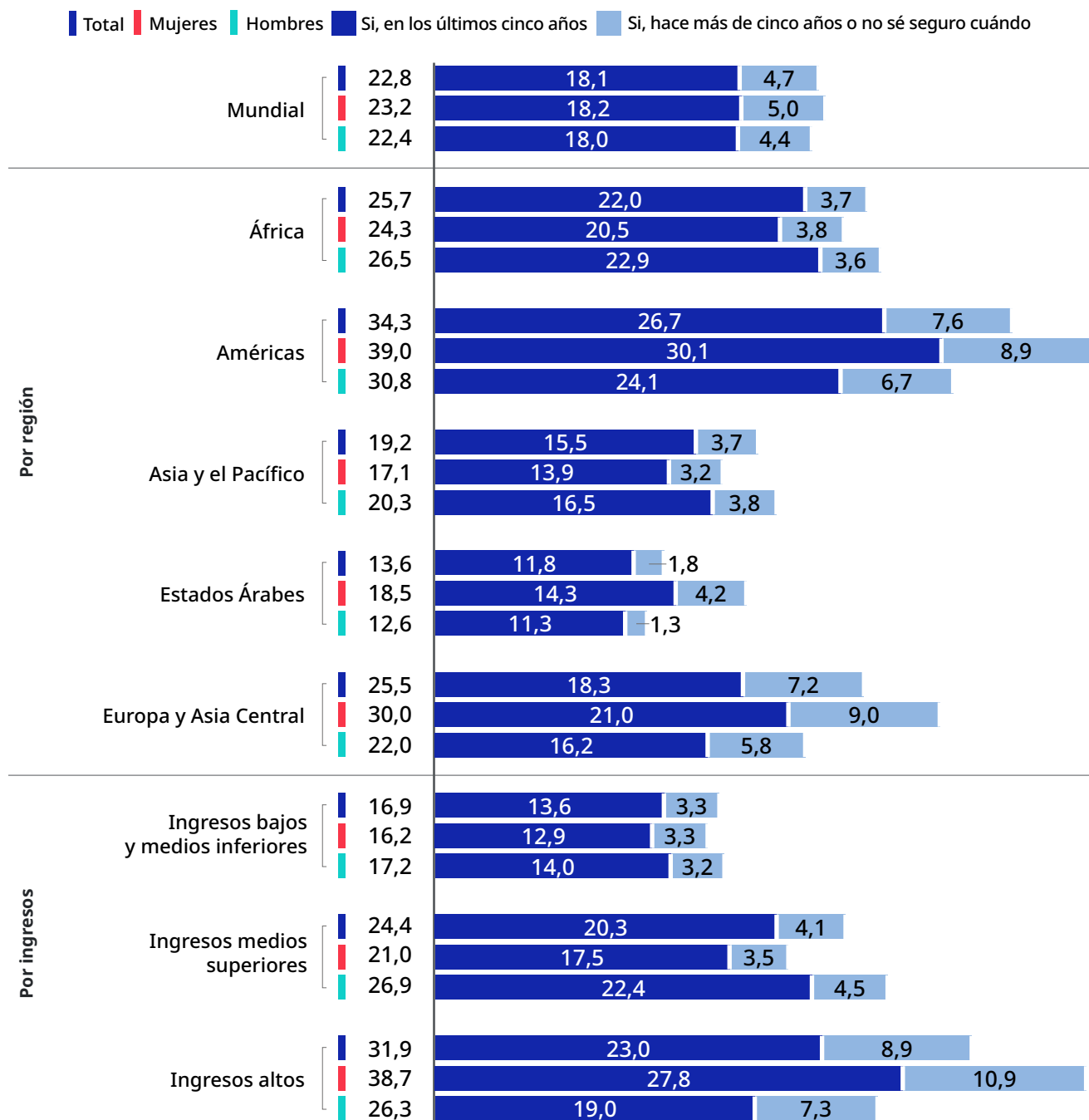
Además, los datos revelan un patrón similar cuando se observa la prevalencia en los últimos cinco años, aunque en diferente medida. En los países de ingresos altos, las mujeres tenían más probabilidad que los hombres de sufrir violencia y acoso (27,8 por ciento frente a 19,0 por ciento). Mientras que tanto en los países de ingresos medios superiores como en los de ingresos bajos e ingresos medios inferiores, la probabilidad de haber sufrido violencia y acoso en los últimos cinco años era mayor en los hombres que en las mujeres (en 4,9 puntos porcentuales y 1,1 puntos porcentuales, respectivamente).

¹¹ Todas las estimaciones porcentuales entre países se calculan utilizando ponderaciones a escala de la población, según lo dicho en la introducción *supra* y en la Nota Técnica. Las proyecciones en cuanto al número de personas empleadas afectadas por la violencia y el acoso en el trabajo parten de la base del número total de personas empleadas en todo el mundo en 2021, según lo notificado en la base de datos ILOSTAT de la OIT.

¹² En algunos países, debido a sensibilidades culturales algunas preguntas se excluyeron por completo o tuvieron que ser ligeramente reformuladas. En China no se formularon las preguntas sobre experiencias de violencia y acoso físicos, y en Iraq, Arabia Saudita y los Emiratos Árabes Unidos no se formularon las preguntas sobre violencia y acoso sexuales. Además, en Argelia, China, Jordania, Marruecos y Pakistán las preguntas sobre violencia o acoso sexuales se reformularon para referirse al “contacto físico íntimo no deseado”.

► **Gráfico 1.1 Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso en el trabajo y última vez que lo sufrieron, por región, por grupo de ingresos y por sexo, 2021 (%)**

Pregunta de la encuesta: ¿Alguna vez ha sufrido usted personalmente violencia y/o acoso [físicos/psicológicos/sexuales] en el trabajo, como [ser golpeado, sujetado o escupido/insultos, amenazas, hostigamiento o intimidación/tocamientos, comentarios, imágenes, correos electrónicos o solicitudes no deseados de carácter sexual estando en el trabajo]?



Nota: Entre todas las personas empleadas de 15 o más años de edad. Las estimaciones mundiales, regionales y de grupos de ingresos se han ponderado en función del conjunto de la población empleada de 15 o más años de edad para cada país. Porcentaje de población empleada y número de países: Mundo: 92,4 por ciento (121 países); África: 62,3 por ciento (26 países); Américas: 95,8 por ciento (20 países); Estados Árabes: 63,2 por ciento (5 países); Asia y el Pacífico: 98,8 por ciento (24 países); Europa y Asia Central: 97,1 por ciento (46 países); países de ingresos bajos e ingresos medios inferiores: 85,4 por ciento (44 países); países de ingresos medios superiores: 97,8 por ciento (35 países); países de ingresos altos: 98,1 por ciento (42 países).

Fuente: Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd's Register [conjunto de datos].

Más de tres de cada cinco víctimas han sufrido violencia y acoso en el trabajo en múltiples ocasiones

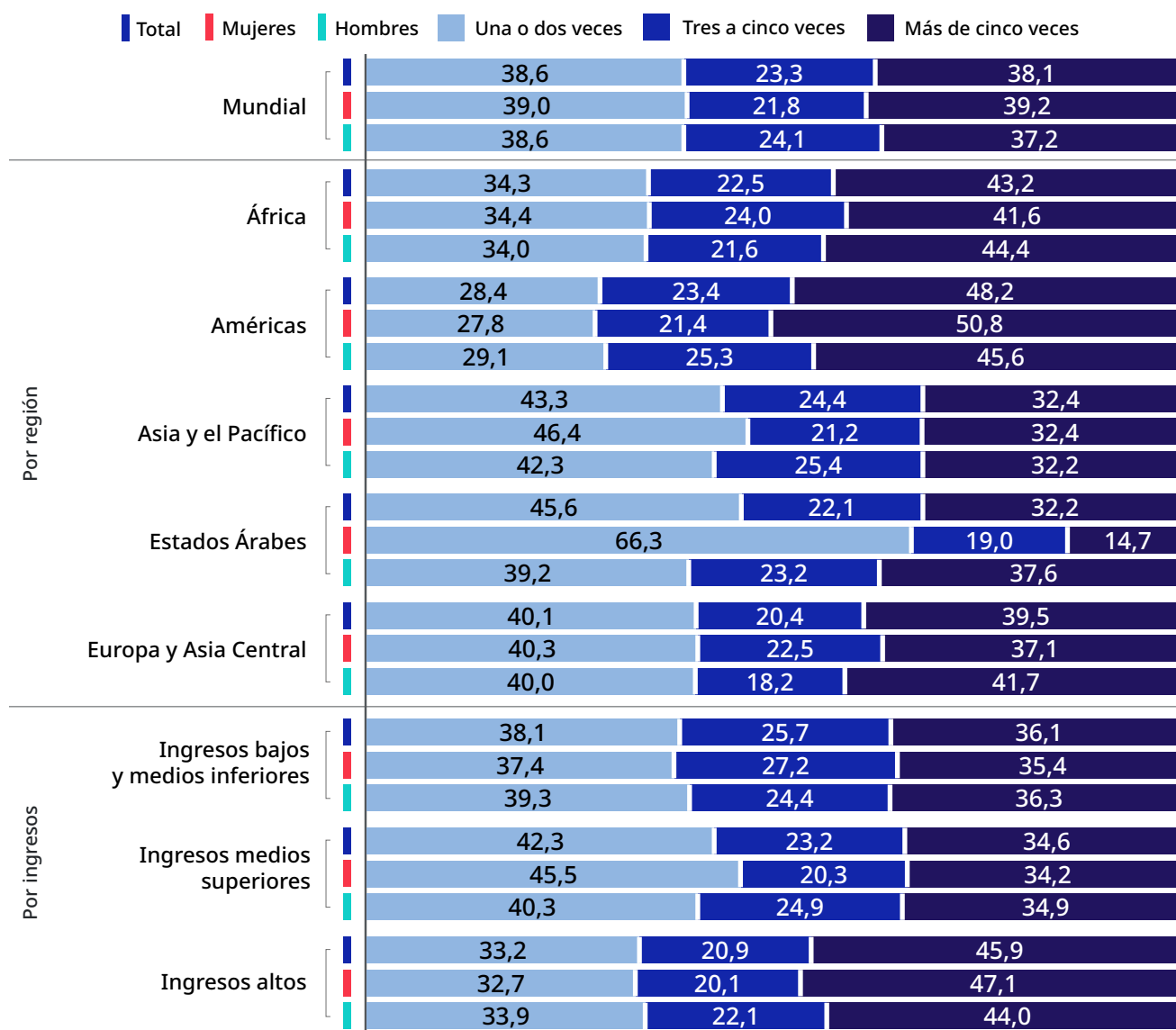
Se preguntó a los encuestados cuántas veces habían sufrido alguna forma de violencia y acoso: una o dos veces, de tres a cinco veces o más de cinco veces. A nivel mundial, el 61,4 por ciento de las víctimas dijo haber sufrido violencia y acoso más de tres veces durante su vida laboral (gráfico 1.2).

Es de destacar que la mayor parte de este grupo (el 38,1 por ciento) las había sufrido más de cinco veces. En las

Américas, las víctimas tenían más probabilidad de decir que les había pasado más de cinco veces (48,2 por ciento). Seguían África, con un 43,2 por ciento, y Europa y Asia Central, con un 39,5 por ciento. En conjunto, el 39,2 por ciento de las mujeres víctimas, frente al 37,2 por ciento de los hombres víctimas, habían sufrido violencia y acoso más de cinco veces en su vida laboral.

► Gráfico 1.2 Frecuencia con la que las víctimas sufrieron violencia y acoso en el trabajo, por región, por grupo de ingresos y por sexo, 2021 (%)

Pregunta de la encuesta: ¿Cuántas veces ha sufrido [violencia y/o acoso físicos/psicológicos/sexuales en el trabajo]?
¿Una o dos veces, de tres a cinco veces, o más de cinco veces?



Nota: Entre todas las personas empleadas de 15 o más años de edad que dijeron haber sufrido alguna forma de violencia y acoso en el trabajo. Las personas que no están seguras de cuántas veces han sufrido violencia y acoso en el trabajo se excluyen de estos cálculos. Para la cobertura mundial, regional y de grupos de ingresos, véase el gráfico 1.1.

Fuente: Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd's Register [conjunto de datos].

► 1.2. Violencia y acoso físicos en el trabajo

Casi una de cada diez personas con empleo ha sufrido violencia y acoso físicos en el trabajo en su vida laboral

Se preguntó a los encuestados sobre su experiencia con la violencia y el acoso físicos en el trabajo, como ser golpeados, sujetados o escupidos, así como sobre la frecuencia de dichas experiencias y lo recientes que habían sido. En todo el mundo, 277 millones de personas con empleo, es decir, el 8,5 por ciento, han sufrido violencia y acoso físicos en su vida laboral (gráfico 1.3). La gran mayoría de estos casos (el 71,8 por ciento) se produjeron por última vez en los cinco años anteriores, lo que significa que el 6,1 por ciento, es decir, 199 millones de personas con empleo, han estado expuestas recientemente a este tipo de comportamiento inaceptable. El desglose por sexo muestra que la violencia y el acoso físicos en el trabajo son más frecuentes entre los hombres (9,9 por ciento) que entre las mujeres (7,7 por ciento).

Por regiones, África registró la mayor prevalencia (12,5 por ciento), seguida de las Américas (9,0 por ciento), Asia y el Pacífico (7,9 por ciento)¹³, los Estados Árabes (7,2 por ciento) y Europa y Asia Central (6,5 por ciento).

Para poner esto en perspectiva, las personas de África registraron casi el doble de probabilidad de declarar haber sufrido violencia y acoso físicos en su vida laboral que las de Europa y Asia Central. Examinando únicamente la experiencia reciente con la violencia y el acoso físicos en el trabajo (últimos cinco años), África sigue registrando la mayor prevalencia (10,1 por ciento), seguida de las Américas (6,5 por ciento), los Estados Árabes (5,8 por ciento), Asia y el Pacífico (5,4 por ciento) y Europa y Asia Central (4,5 por ciento).

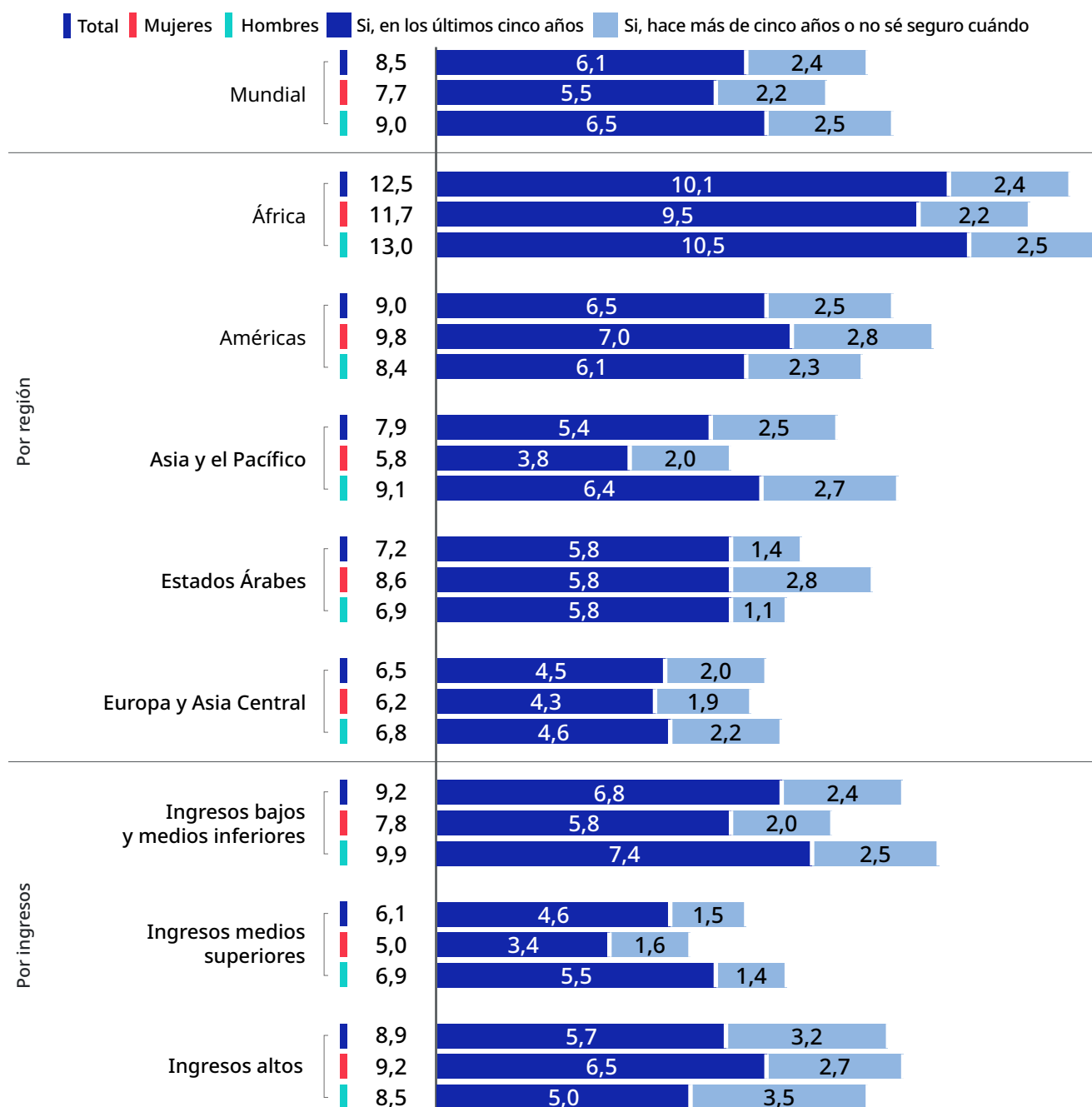
Al considerar las diferencias por sexo, podemos encontrar variaciones regionales. Por ejemplo, en Asia y el Pacífico los hombres tenían mayor probabilidad (9,1 por ciento) que las mujeres (5,8 por ciento) de haber sido víctimas de estos comportamientos inaceptables a lo largo de su vida laboral. Del mismo modo, los hombres de África y Europa y Asia Central se encontraban más en riesgo que las mujeres, aunque en menor medida. Por el contrario, en los Estados Árabes y en las Américas las experiencias de violencia y acoso físicos fueron más comunes entre las mujeres que entre los hombres.



¹³ Hay que tener en cuenta que en China no se hicieron las preguntas relativas a la violencia y el acoso físicos.

► **Gráfico 1.3 Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso físicos en el trabajo y última vez que las han padecido, por región, por grupo de ingresos y por sexo, 2021 (%)**

Pregunta de la encuesta: ¿Alguna vez ha sufrido usted personalmente violencia y/o acoso físicos en el trabajo, como ser golpeado, sujetado o escupido?



Nota: Entre todas las personas empleadas de 15 o más años de edad. Las estimaciones mundiales y regionales se han ponderado en función de la población ocupada total de personas de 15 o más años de edad de cada país. Porcentaje de población empleada y número de países: Mundo: 68,7 por ciento (120 países); África: 62,3 por ciento (26 países); Américas: 95,8 por ciento (20 países); Estados Árabes: 63,2 por ciento (5 países); Asia y el Pacífico: 57,8 por ciento (23 países); Europa y Asia Central: 97,1 por ciento (46 países); países de ingresos bajos e ingresos medios inferiores: 85,4 por ciento (44 países); países de ingresos medios superiores: 35,6 por ciento (34 países); países de ingresos altos: 98,1 por ciento (42 países). La pregunta sobre la violencia y el acoso físicos no se formuló en China.

Fuente: Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd's Register [conjunto de datos].

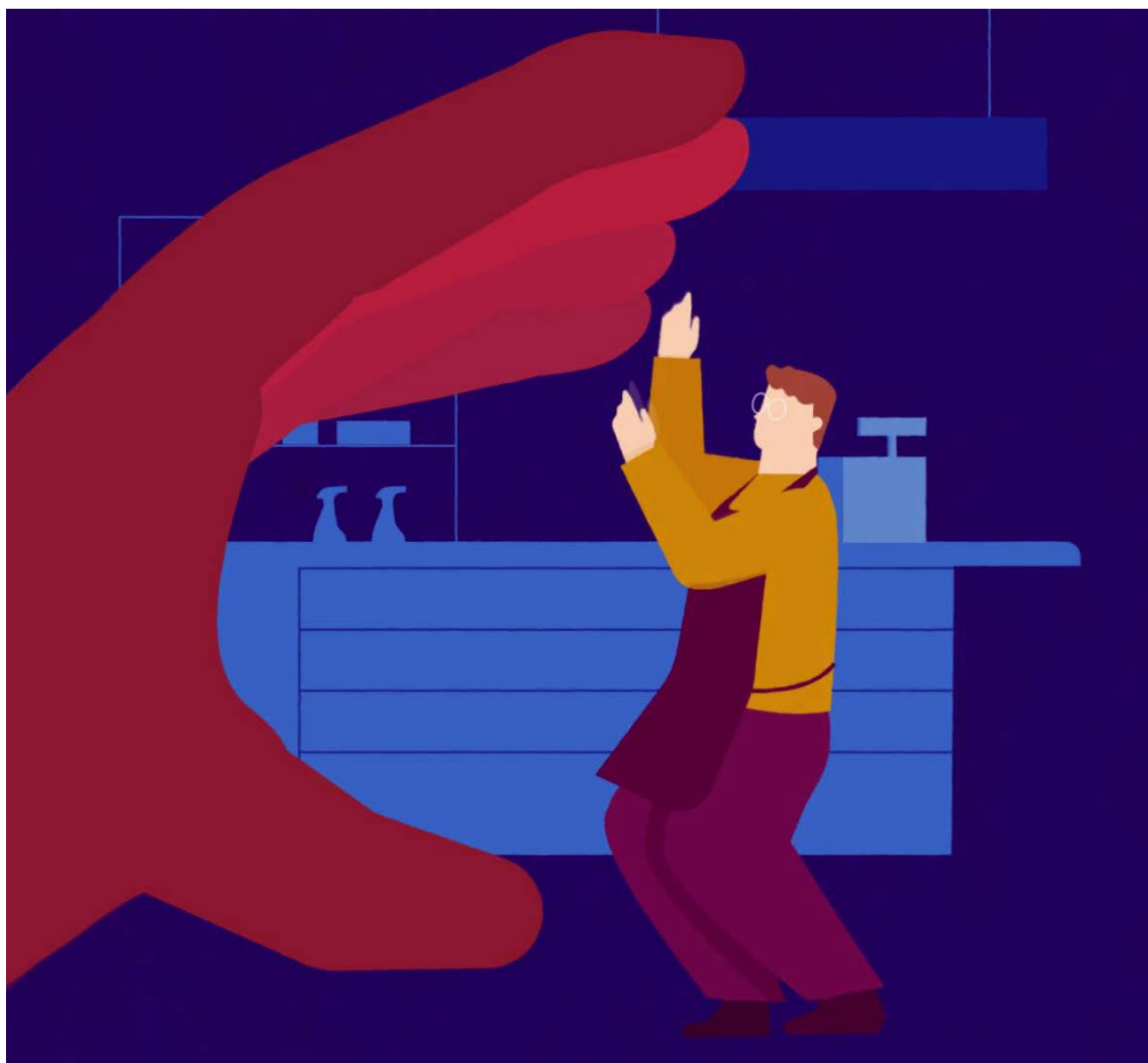
A nivel mundial, los hombres tienen más probabilidades que las mujeres de haber sufrido incidentes reiterados de violencia y acoso físicos en el trabajo

La violencia y el acoso físicos se dieron de forma reiterada entre la mayoría de quienes lo han sufrido, ya que el 55,3 por ciento de las víctimas de todo el mundo afirmaron haberse enfrentado a ellos tres o más veces en su vida laboral (gráfico 1.4). Entre las víctimas de este tipo de violencia y acoso, la probabilidad de afirmar haberlo afrontado varias veces fue mayor entre los hombres (55,7 por ciento) que entre las mujeres (52,2 por ciento).

Desde una perspectiva regional, la mayor frecuencia se dio en África, donde un 61,3 por ciento de víctimas experimentaron violencia y acoso físicos en el trabajo más de tres veces en su vida laboral, seguida de las Américas (55,9 por ciento), Asia y el Pacífico (55,3 por ciento), Europa

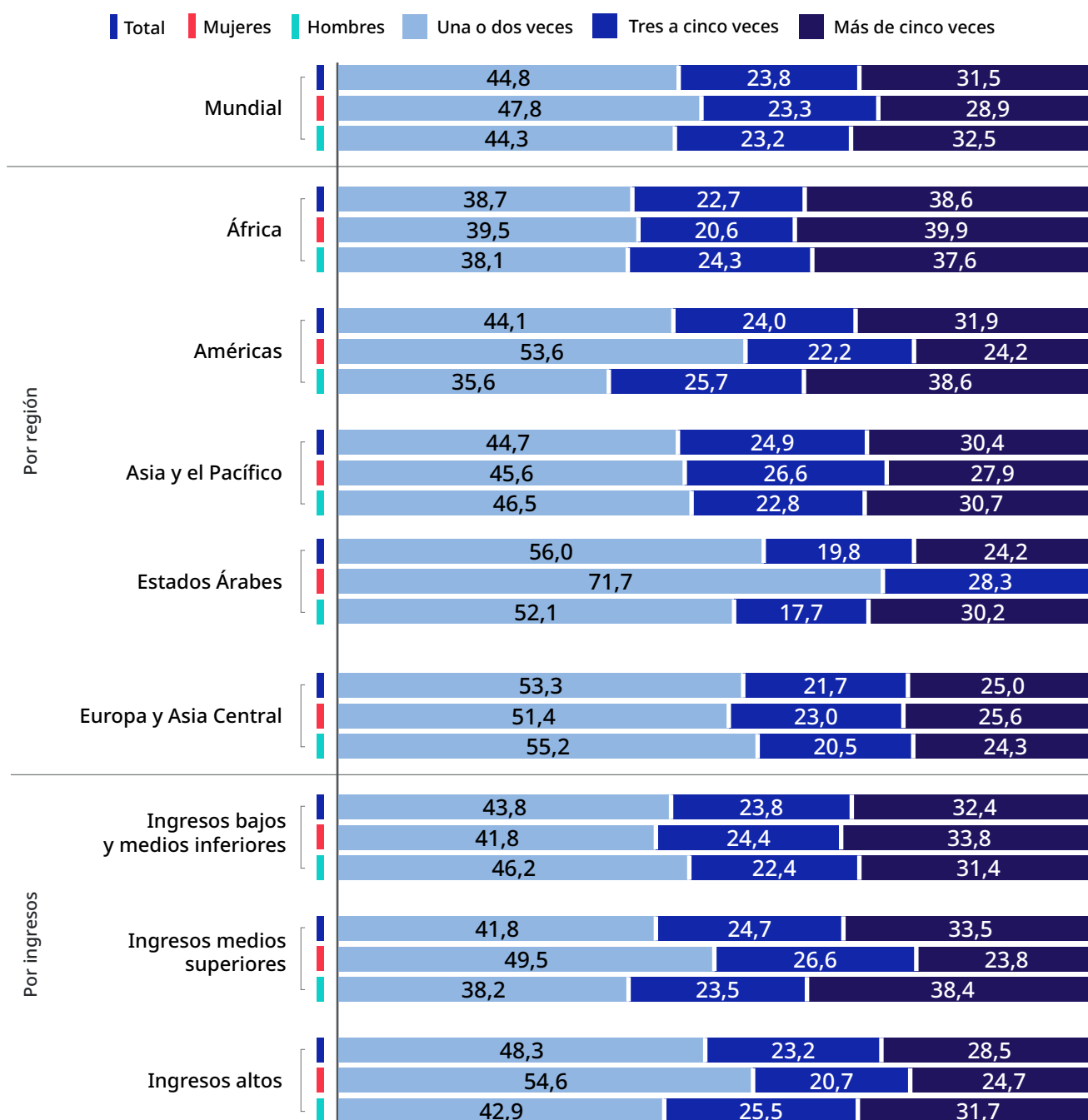
y Asia Central (46,7 por ciento) y los Estados Árabes (44,0 por ciento).

El desglose por sexo muestra que, entre las víctimas, en las Américas, los hombres superaban en 17,9 puntos porcentuales a las mujeres en probabilidad de haber sufrido tres o más episodios de violencia y acoso físicos en su vida laboral. En Asia y el Pacífico se observó un panorama similar, aunque en menor medida. Por el contrario, en África y en Europa y Asia Central, entre las víctimas las mujeres superaban ligeramente a los hombres (en 2,3 y 1,3 puntos porcentuales, respectivamente) en probabilidad de haber sufrido cinco o más experiencias de este tipo.



► **Gráfico 1.4 Frecuencia con la que las víctimas de la violencia y el acoso físicos en el trabajo sufrieron estos comportamientos, por región, por grupo de ingresos y por sexo, 2021 (%)**

Pregunta de la encuesta: ¿Cuántas veces ha sufrido [violencia y/o acoso físicos en el trabajo]? ¿Una o dos veces, de tres a cinco veces, o más de cinco veces?



Nota: Entre todas las personas empleadas de 15 o más años de edad que afirmaron haber sufrido cualquier forma de violencia y acoso en el trabajo. Se excluyen de estos cálculos las personas empleadas que declararon haber sufrido violencia y acoso físicos pero no están seguras de cuántas veces lo sufrieron. Para la cobertura mundial, regional y de grupos de ingresos, véase el gráfico 1.3.

Fuente: Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd's Register [conjunto de datos].

► 1.3. Violencia y acoso psicológicos en el trabajo

Casi una de cada cinco personas empleadas ha sufrido violencia y acoso psicológicos en el trabajo durante su vida laboral

La encuesta también preguntó a los encuestados sobre su experiencia con la violencia y el acoso psicológicos en el trabajo, como insultos, amenazas, hostigamiento o intimidación, así como su frecuencia y la última vez que se produjo¹⁴. A nivel mundial, el 17,9 por ciento de las personas empleadas (unos 583 millones de personas) ha sufrido este tipo de comportamientos inaceptables en su vida laboral (gráfico 1.5). Para casi el 80 por ciento de las víctimas (unos 463 millones de personas empleadas), independientemente del sexo, la última vez tuvo lugar en los últimos cinco años. En general, la prevalencia entre las mujeres fue mayor que entre los hombres, tanto en la vida laboral como en los últimos cinco años, aunque con pocas diferencias (1,3 puntos porcentuales y 0,6 puntos porcentuales, respectivamente).

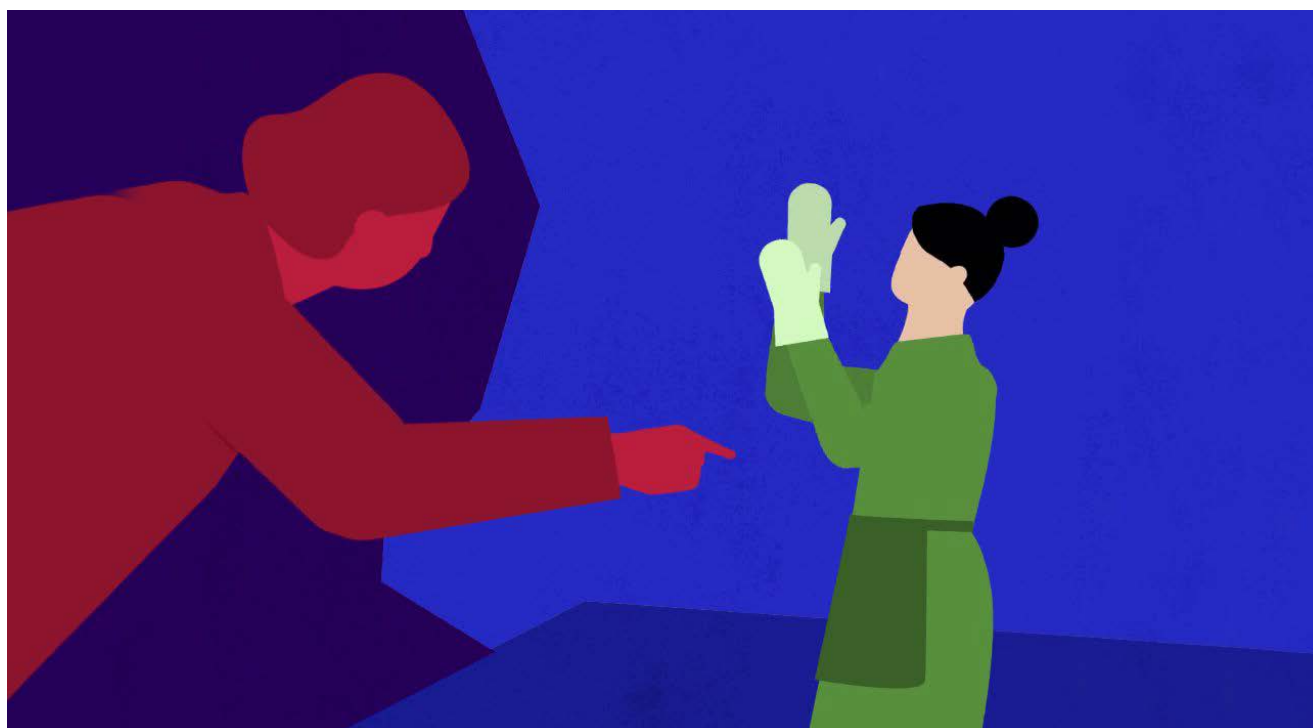
A nivel regional, las Américas registraron la mayor prevalencia de violencia y acoso psicológicos en la vida laboral (29,3 por ciento), seguidas de África (20,2 por ciento); mientras que los Estados Árabes notificaron la prevalencia más baja (11,4 por ciento). Sin embargo, el 86,0 por ciento de las víctimas de los Estados Árabes declararon que la última vez que sufrieron violencia y acoso psicológicos fue en los últimos cinco años, porcentaje que fue del 85,1 por ciento en África y del 81,4 por ciento en Asia y el Pacífico.

En Europa y Asia Central, la violencia y el acoso psicológicos en la vida laboral le ha pasado al 22,7 por ciento de las mujeres, frente al 17,4 por ciento de los hombres. Las mujeres tenían más probabilidades que los hombres de que les pasara en los Estados Árabes (15,0 por ciento frente al 10,7 por ciento) y en Las Américas (31,5 por ciento frente al 27,6 por ciento).

Por el contrario, en África los hombres notificaron tasas más altas de violencia y acoso psicológicos en comparación con las mujeres (21,2 por ciento frente al 18,9 por ciento), y también en Asia y el Pacífico (14,6 por ciento frente al 13,9 por ciento).

Las personas empleadas en los países de ingresos altos son quienes más tienden a afirmar que han sufrido violencia y acoso psicológicos, tanto durante su vida laboral (25,5 por ciento) como en los últimos cinco años (18,2 por ciento).

Las experiencias de mujeres y hombres con esta forma de violencia y acoso varían según el grupo de ingresos del país. Mientras que las mujeres, tanto en los países de ingresos altos como en los de ingresos bajos e ingresos medios inferiores, notificaron una incidencia en su vida laboral superior a la de los hombres (en 8,0 puntos porcentuales y 1,0 puntos porcentuales, respectivamente), en los países



¹⁴ En China, el texto de la pregunta fue el siguiente “¿Alguna vez le ha pasado personalmente que alguien le hiciera un daño psicológico en el trabajo, por ejemplo diciéndole algo hiriente o amenazador?”

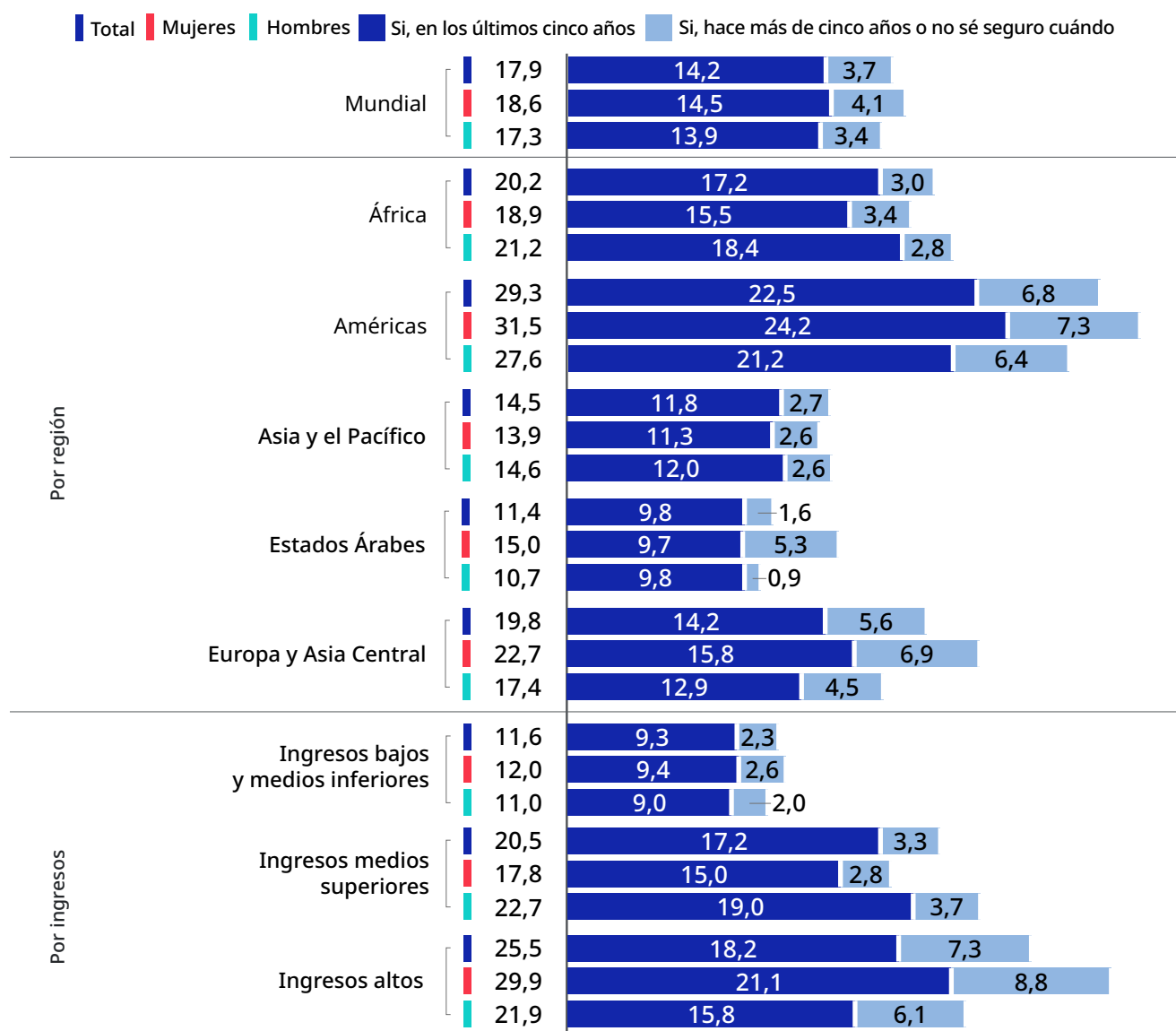
de ingresos medios superiores la prevalencia registrada por los hombres en su vida laboral fue superior a la de las mujeres (en 4,9 puntos porcentuales).

La prevalencia de la violencia y el acoso psicológicos en los últimos cinco años fue un reflejo de la prevalencia registrada a lo largo de toda la vida laboral, aunque las diferencias entre los géneros se redujeron. En los

últimos cinco años, las mujeres superaron a los hombres en probabilidad de haber sufrido violencia y acoso psicológicos en los países de ingresos altos y en los de ingresos bajos e ingresos medios inferiores (en 5,3 y 0,4 puntos porcentuales, respectivamente), mientras que en los países de ingresos medios superiores ese riesgo fue superior en 4,0 puntos porcentuales en los hombres.

► **Gráfico 1.5 Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso psicológicos en el trabajo y última vez que lo experimentaron, por región, por grupo de ingresos y por sexo, 2021 (%)**

Pregunta de la encuesta: ¿Alguna vez ha sufrido usted personalmente violencia y/o acoso psicológicos, como insultos, amenazas, hostigamiento o intimidación en el trabajo?



Nota: Entre todas las personas empleadas de 15 o más años de edad. Las estimaciones mundiales, regionales y de grupos de ingresos se ponderan en función del conjunto de la población empleada de 15 o más años de edad para cada país. Porcentaje de población empleada y número de países: Mundo: 92,4 por ciento (121 países); África: 62,3 por ciento (26 países); Américas: 95,8 por ciento (20 países); Estados Árabes: 63,2 por ciento (5 países); Asia y el Pacífico: 98,8 por ciento (24 países); Europa y Asia Central: 97,1 por ciento (46 países); países de ingresos bajos e ingresos medios inferiores: 85,4 por ciento (44 países); países de ingresos medios superiores: 97,8 por ciento (35 países); países de ingresos altos: 98,1 por ciento (42 países).

Fuente: Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd's Register [conjunto de datos].

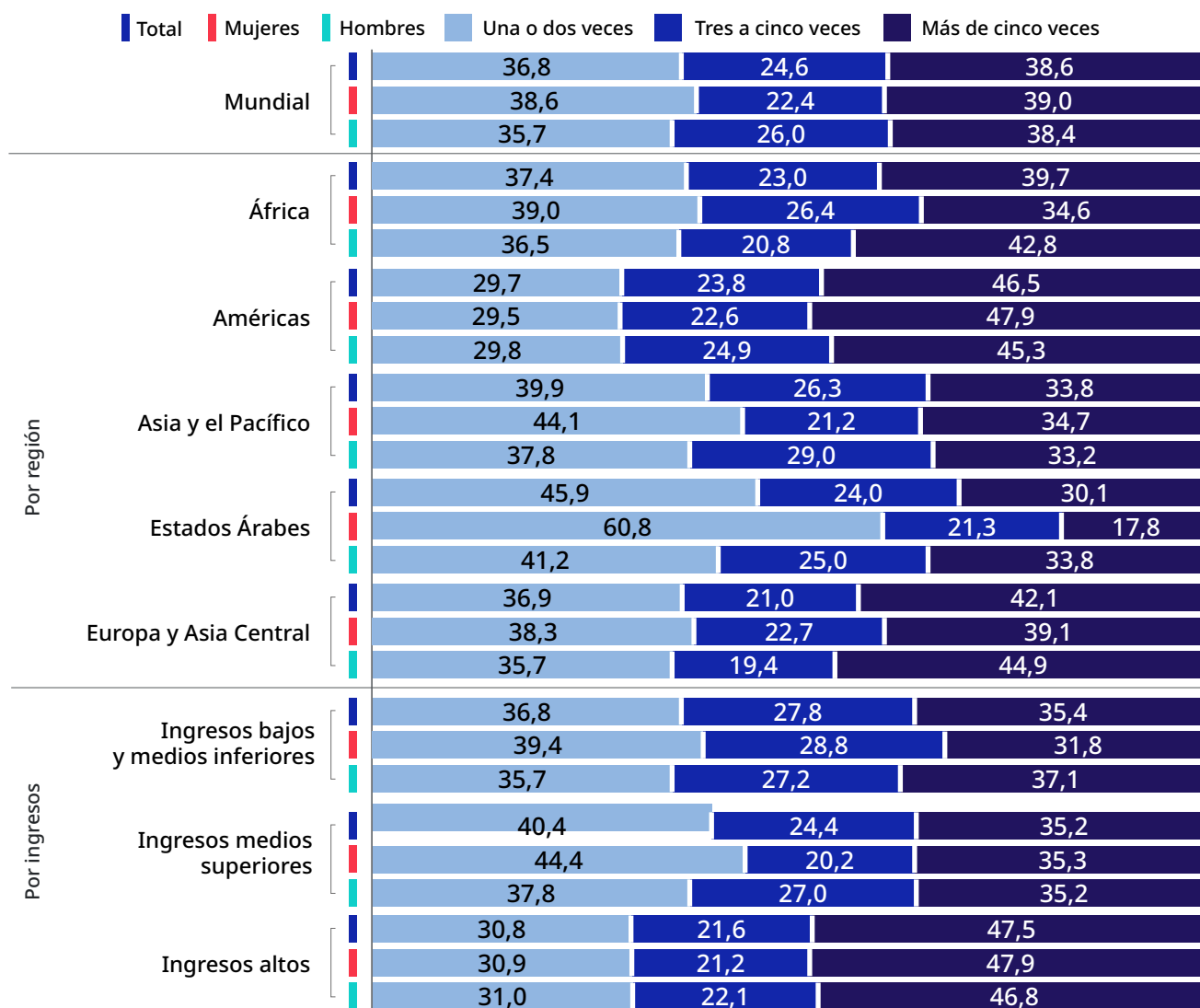
Más de tres de cada cinco víctimas han sufrido violencia y acoso psicológicos en múltiples ocasiones

A nivel mundial, más de tres de cada cinco personas con empleo que han sufrido violencia y acoso psicológicos en el trabajo indicaron que les había pasado tres veces o más (63,2 por ciento), registrando los hombres una probabilidad ligeramente mayor que las mujeres de haber sufrido episodios recurrentes (gráfico 1.6). Además, casi dos de cada cinco víctimas (38,6 por ciento) dijeron que les había pasado más de cinco veces a lo largo de su vida laboral.

Estos resultados fueron relativamente consistentes en todas las regiones y grupos de ingresos, con la salvedad de que casi la mitad de las víctimas de las Américas dijeron que les había pasado más de cinco veces, frente a menos de un tercio de las de los Estados Árabes. Si se observan las diferencias de género, la frecuencia de la violencia y el acoso psicológicos fue superior entre las víctimas masculinas que entre las femeninas en casi todas las regiones, salvo en las Américas y en Asia y el Pacífico.

► Gráfico 1.6 Frecuencia con la que las víctimas de violencia y acoso psicológicos en el trabajo sufrieron estos comportamientos, por región, por grupo de ingresos y por sexo, 2021 (%)

Pregunta de la encuesta: ¿Cuántas veces ha sufrido [violencia y/o acoso psicológicos en el trabajo]? ¿Una o dos veces, de tres a cinco veces, o más de cinco veces?



Nota: Entre todas las personas empleadas de 15 o más años de edad que afirmaron haber sufrido cualquier forma de violencia y acoso en el trabajo. Se excluyen de estos cálculos las personas empleadas que declararon haber sufrido violencia y acoso psicológicos pero no están seguras de cuántas veces lo sufrieron. Para la cobertura mundial, regional y de grupos de ingresos, véase el gráfico 1.5.

Fuente: Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd's Register [conjunto de datos].

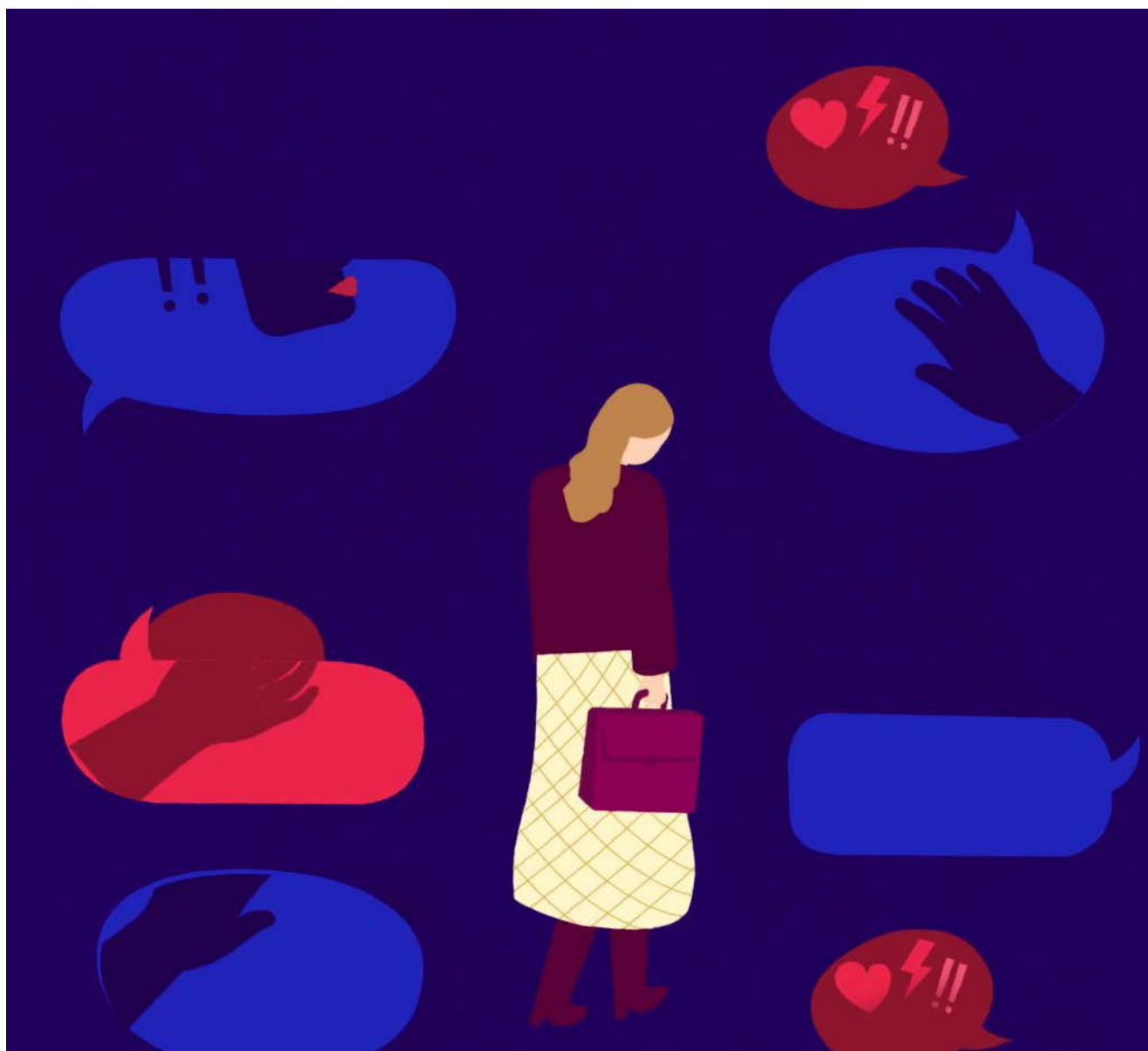
► 1.4. Violencia y acoso sexuales en el trabajo

Una de cada 15 personas con empleo ha sufrido violencia y acoso sexuales en el trabajo durante su vida laboral

Además de la violencia y el acoso físicos y psicológicos, se preguntó a los encuestados sobre sus experiencias de violencia y acoso sexuales en el trabajo, como tocamientos, comentarios, imágenes, correos electrónicos o solicitudes no deseados de carácter sexual¹⁵.

En todo el mundo, el 6,3 por ciento (unos 205 millones) de personas con empleo habían sufrido violencia y acoso

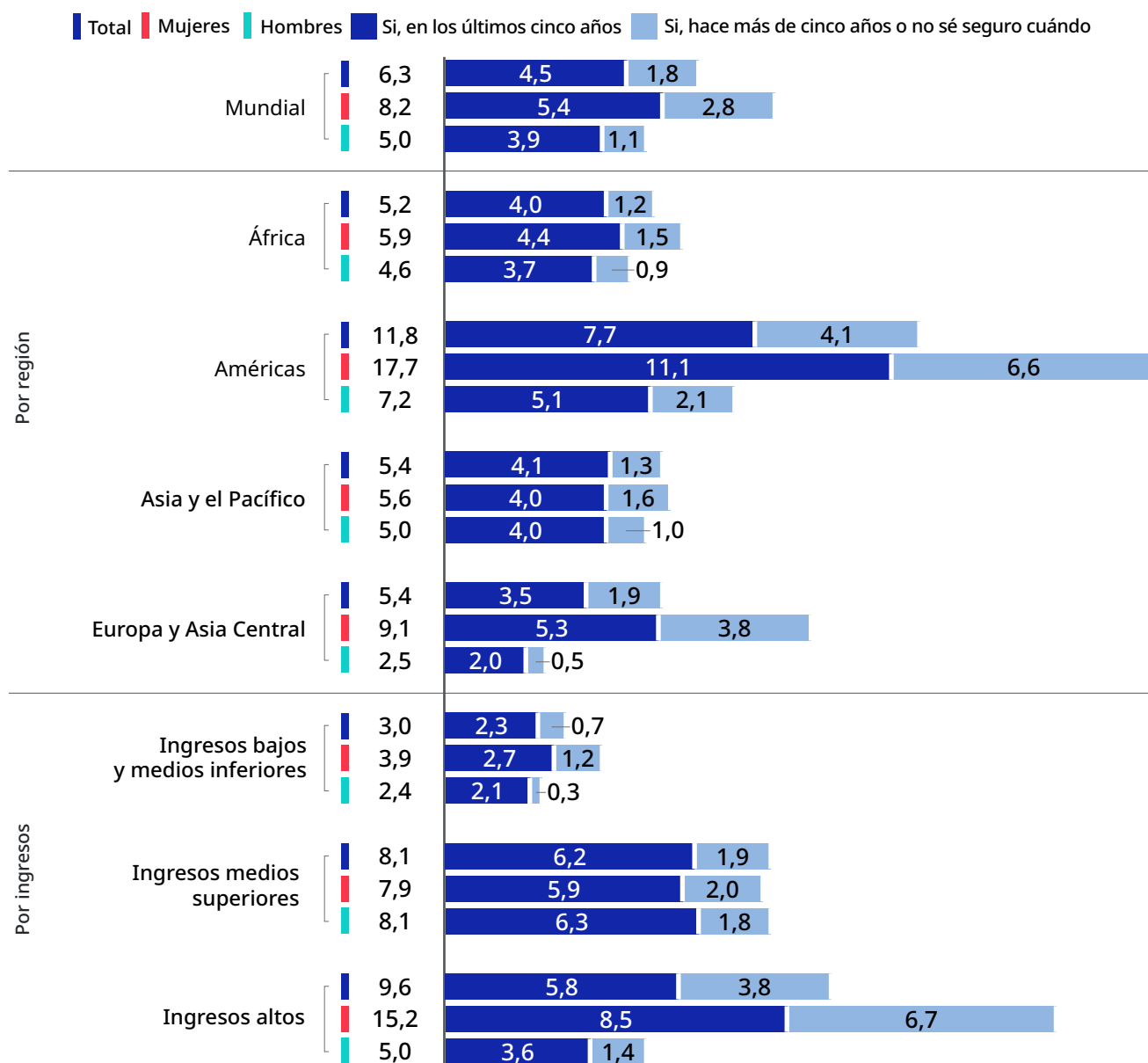
sexuales en su vida laboral (véase el gráfico 1.7). De ellas, más de dos tercios (el 71,4 por ciento) afrontaron estos incidentes en los cinco últimos años, lo que significa que el 4,5 por ciento (unos 147 millones) de personas con empleo en todo el mundo se ha visto expuesto recientemente a esta lacra.



¹⁵ En Argelia, China, Pakistán, Jordania y Marruecos, esta pregunta se formuló de forma ligeramente diferente debido a sensibilidades culturales o políticas: “¿Alguna vez ha experimentado usted personalmente algún tipo de contacto físico íntimo no deseado en el trabajo y/o ha estado alguna vez expuesto a comentarios, imágenes, correos electrónicos o peticiones groseras no deseados estando en el trabajo, creando un entorno laboral hostil?” En Iraq, Arabia Saudita y los Emiratos Árabes Unidos no se formularon las preguntas relativas a la experiencia con la violencia y el acoso sexuales. Por lo tanto, se han omitido los resultados regionales para los Estados Árabes debido a una cobertura insuficiente de países. Sin embargo, para aquellos países de los Estados Árabes de los que se dispone de datos para esta pregunta, esos datos se incluyeron en el cálculo de los resultados mundiales y de los países por grupos de ingresos.

► **Gráfico 1.7 Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso sexuales en el trabajo y última vez que las han padecido, por región, por grupo de ingresos y por sexo, 2021 (%)**

Pregunta de la encuesta: ¿Alguna vez ha sufrido usted personalmente algún tipo de violencia y/o acoso sexuales en el trabajo, como por ejemplo tocamientos, comentarios, imágenes, correos electrónicos o solicitudes no deseados de carácter sexual estando en el trabajo?

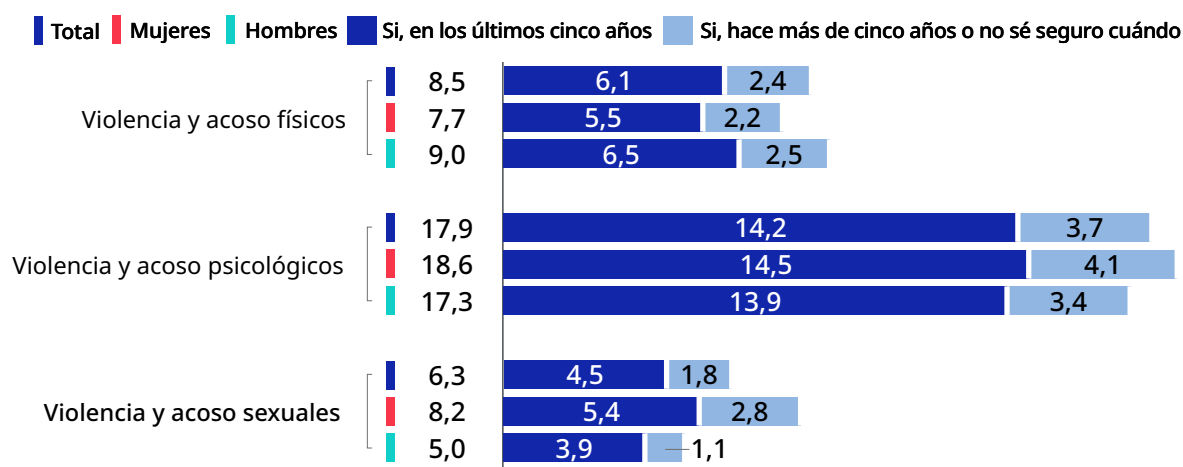


Nota: Entre todas las personas empleadas de 15 o más años de edad. Las estimaciones mundiales, regionales y de grupos de ingresos se ponderan en función del conjunto de la población empleada de 15 o más años de edad para cada país. Porcentaje de población empleada y número de países: Mundo: 91,4 por ciento (118 países); África: 62,3 por ciento (26 países); Américas: 95,8 por ciento (20 países); Asia y el Pacífico: 98,8 por ciento (24 países); Europa y Asia Central: 97,1 por ciento (46 países); países de ingresos bajos e ingresos medios inferiores: 85,4 por ciento (44 países); países de ingresos medios superiores: 97,0 por ciento (34 países); países de ingresos altos: 94,4 por ciento (40 países).

Fuente: Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd's Register [conjunto de datos].

► **Gráfico 1.8 Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso físicos, psicológicos y/o sexuales en el trabajo y última vez que lo padecieron, resultados globales, 2021 (%)**

Pregunta de la encuesta: Aproximadamente, ¿cuándo fue la última vez que le pasó esto? ¿Fue durante el último año, hace entre dos y cinco años, o hace más de cinco años?



Nota: Las estimaciones mundiales están ponderadas por el total de la población empleada de 15 o más años de edad para cada país.

Fuente: Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd's Register [conjunto de datos].

En general, a lo largo de su vida laboral ha sufrido violencia y acoso sexuales el 8,2 por ciento de las mujeres con empleo frente al 5,0 por ciento de los hombres. Esta es, con mucho, la mayor diferencia de género en la experiencia de violencia y acoso en el trabajo entre las tres formas de violencia y acoso (véase el gráfico 1.8).

Las Américas registraron la mayor prevalencia de violencia y acoso sexuales a lo largo de la vida laboral, un 11,8 por ciento frente a algo más del 5 por ciento de media en todas las demás regiones (gráfico 1.7). En otras palabras, en las Américas la gente era el doble de proclive a decir que había sufrido violencia y acoso sexuales que quienes vivían en otras regiones. Si se considera únicamente a quienes han sufrido violencia y acoso sexuales en los últimos cinco años, la cifra más alta era la de las Américas (7,7 por ciento), seguida de Asia y el Pacífico (4,1 por ciento), África (4,0 por ciento) y Europa y Asia Central (3,5 por ciento).

En general, en todas las regiones, las mujeres respondieron haber estado más expuestas que los hombres a la violencia y el acoso sexuales en el trabajo, tanto a lo largo de su vida laboral como en los últimos cinco años (gráfico 1.7), aunque las tasas varían por región. En las Américas, casi dos de cada diez mujeres (el 17,7 por ciento) notificaron este tipo de comportamiento inaceptable en su vida laboral, frente a menos de uno de cada diez hombres (el 7,2 por ciento). También se registraron diferencias considerables en Europa y Asia Central, donde el 9,1 por ciento de las mujeres fue objeto de violencia y acoso sexuales en su vida laboral frente al 2,5 por ciento de los hombres. Les siguen África y Asia y el Pacífico con modestas diferencias entre

mujeres y hombres (1,3 puntos porcentuales y 0,6 puntos porcentuales, respectivamente).

En cuanto al nivel de ingresos de los países, los datos indican que los encuestados de los países de ingresos altos afirmaron haber padecido violencia y acoso sexuales a lo largo de su vida laboral con una prevalencia (9,6 por ciento) mayor que la de los países de ingresos medios superiores (8,1 por ciento) e ingresos bajos y medios inferiores (3,0 por ciento). Sin embargo, también es interesante observar que, si bien los dos últimos grupos de ingresos pueden registrar tasas inferiores de violencia y acoso sexuales a lo largo de la vida laboral, registran mayores porcentajes de víctimas que dicen que la última vez que tuvieron tales incidentes fue en los últimos cinco años: el 76,5 por ciento en los países de ingresos medios superiores y el 76,7 por ciento en los de ingresos bajos y medios inferiores, frente al 60,4 por ciento en los países de ingresos altos. Entre las mujeres víctimas de los países de ingresos altos, esta cifra es del 55,9 por ciento.

En general, durante su vida laboral las mujeres estuvieron más expuestas que los hombres a violencia y acoso sexuales tanto en los países de ingresos altos como en los de ingresos bajos e ingresos medios inferiores (en 10,2 puntos porcentuales y 1,5 puntos porcentuales, respectivamente). Mientras que en los países de ingresos medios superiores la diferencia es mínima, tendiendo los hombres ligeramente más (en 0,2 puntos porcentuales) a responder que habían sufrido violencia o acoso sexuales en el trabajo. Se observa un patrón similar cuando se examina la prevalencia en los últimos cinco años, aunque en menor

medida. Las mujeres registraban más probabilidades que los hombres de responder que fueron víctimas de estos comportamientos inaceptables en los últimos cinco años tanto en los países de ingresos altos como en los de ingresos bajos e ingresos medios inferiores, en 4,9 puntos porcentuales y 0,6 puntos porcentuales, respectivamente.

En los países de ingresos medios superiores, la violencia y el acoso sexuales en los últimos cinco años fueron notificados más por los hombres que por las mujeres, aunque en una medida muy modesta (en 0,4 puntos porcentuales).

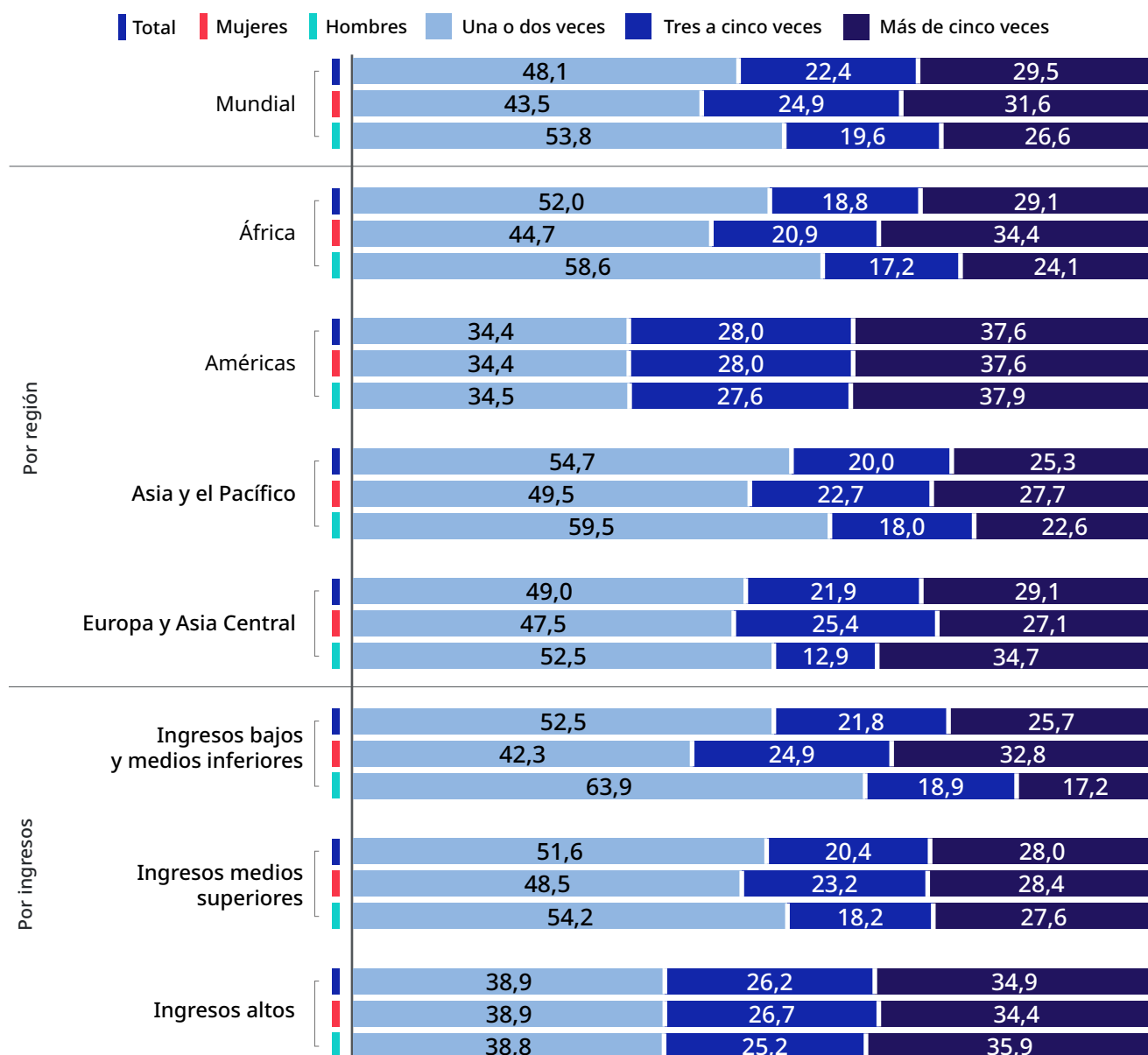
Las mujeres registraron más probabilidades que los hombres de haber sufrido violencia y acoso sexuales recurrentes en el trabajo

A nivel mundial, más de la mitad de los encuestados que han sufrido violencia y acoso sexual en su vida laboral dijeron haberlo sufrido tres o más veces (51,9 por ciento), y casi tres de cada diez dijeron haberlo sufrido más de cinco veces (29,5 por ciento) (gráfico 1.9). Entre las víctimas, la probabilidad de experimentar episodios recurrentes de violencia y acoso sexuales fue mayor para las mujeres que para los hombres (56,5 por ciento frente al 46,2 por ciento).

En África, las mujeres víctimas notificaron la mayor incidencia de episodios recurrentes, superando en 14,0 puntos porcentuales a los hombres víctimas en probabilidad de haber sufrido en múltiples ocasiones violencia y acoso sexuales. Le siguen Asia y el Pacífico y Europa y Asia Central, con una diferencia de 9,8 puntos porcentuales y 4,9 puntos porcentuales, respectivamente, mientras que en las Américas la diferencia entre mujeres y hombres víctimas no es significativa (0,1 puntos porcentuales).

► **Gráfico 1.9 Frecuencia con la que las víctimas de violencia y acoso sexuales en el trabajo sufrieron estos comportamientos, por región, por grupo de ingresos y por sexo, 2021 (%)**

Pregunta de la encuesta: ¿Cuántas veces ha sufrido [cualquier tipo de violencia y/o acoso sexuales en el trabajo]? ¿Una o dos veces, de tres a cinco veces, o más de cinco veces?



Nota: Entre todas las personas empleadas de 15 o más años de edad que afirmaron haber sufrido cualquier forma de violencia y acoso en el trabajo. Se excluyen de estos cálculos las personas empleadas que dijeron haber sufrido violencia y acoso sexuales pero no están seguras de cuántas veces. Para la cobertura mundial, regional y de grupos de ingresos, véase el gráfico 1.7.

Fuente: Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd's Register [conjunto de datos].

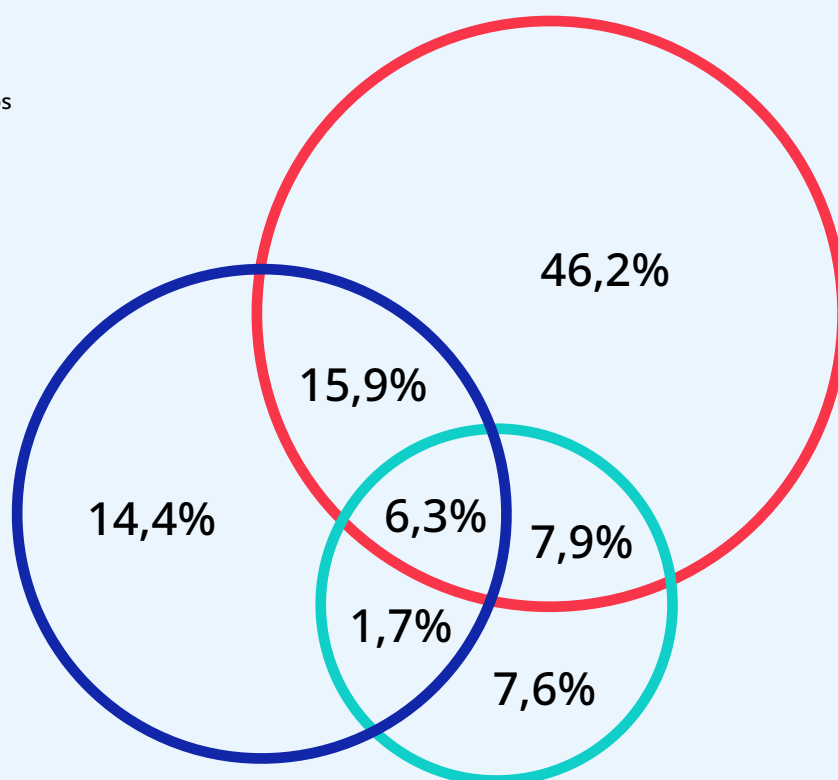
Experiencias de múltiples modalidades de violencia y acoso en el trabajo

Entre las personas que habían sufrido violencia y acoso en el trabajo, el 31,8 por ciento dijo que haberlos sufrido en más de una modalidad, y el 6,3 por ciento de las víctimas había afrontado las tres modalidades en su vida laboral (gráfico 1.10). Las mujeres registran mayor probabilidad que los hombres de responder que han afrontado más de una modalidad de violencia y acoso en su vida laboral (34,1 por ciento frente al 29,6 por ciento). En general, entre las víctimas las mujeres propendían más a haber sufrido violencia y acoso tanto psicológicos como sexuales (12,5 por ciento), en tanto que los hombres propendían más a haberlos sufrido en sus modalidades tanto física como psicológica (18,6 por ciento).

► **Gráfico 1.10 Solapamiento entre las experiencias con diferentes formas de violencia y acoso en el trabajo entre las personas empleadas que respondieron haber sufrido alguna vez alguna forma de violencia y acoso en el trabajo, 2021 (%)**

Pregunta de la encuesta: ¿Alguna vez ha sufrido usted personalmente violencia y/o acoso [físicos/psicológicos/sexuales] en el trabajo, como [ser golpeado, sujetado o escupido/insultos, amenazas, hostigamiento o intimidación/tocamientos, comentarios, imágenes, correos electrónicos o solicitudes no deseados de carácter sexual estando en el trabajo]?

- Violencia y acoso físicos
- Violencia y acoso psicológicos
- Violencia y acoso sexuales



Nota: Se ha excluido de los cálculos anteriores a quienes no se les formuló al menos una de las tres preguntas, incluidos los encuestados de los países en los que no se permitió al menos una de las tres preguntas. Las estimaciones mundiales se han ponderado en función de la población total de personas empleadas de 15 o más años de edad para cada país. Porcentaje de población empleada y número de países: Mundo: 67,8 por ciento (117 países).

Fuente: Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd's Register [conjunto de dato]



▶ 2 ¿Quiénes corren más riesgo?

El riesgo de sufrir violencia y acoso en el trabajo no se distribuye por igual entre los distintos grupos demográficos, sino que algunas personas, especialmente las que afrontan múltiples formas de discriminación que se entrecruzan, experimentan tasas de prevalencia

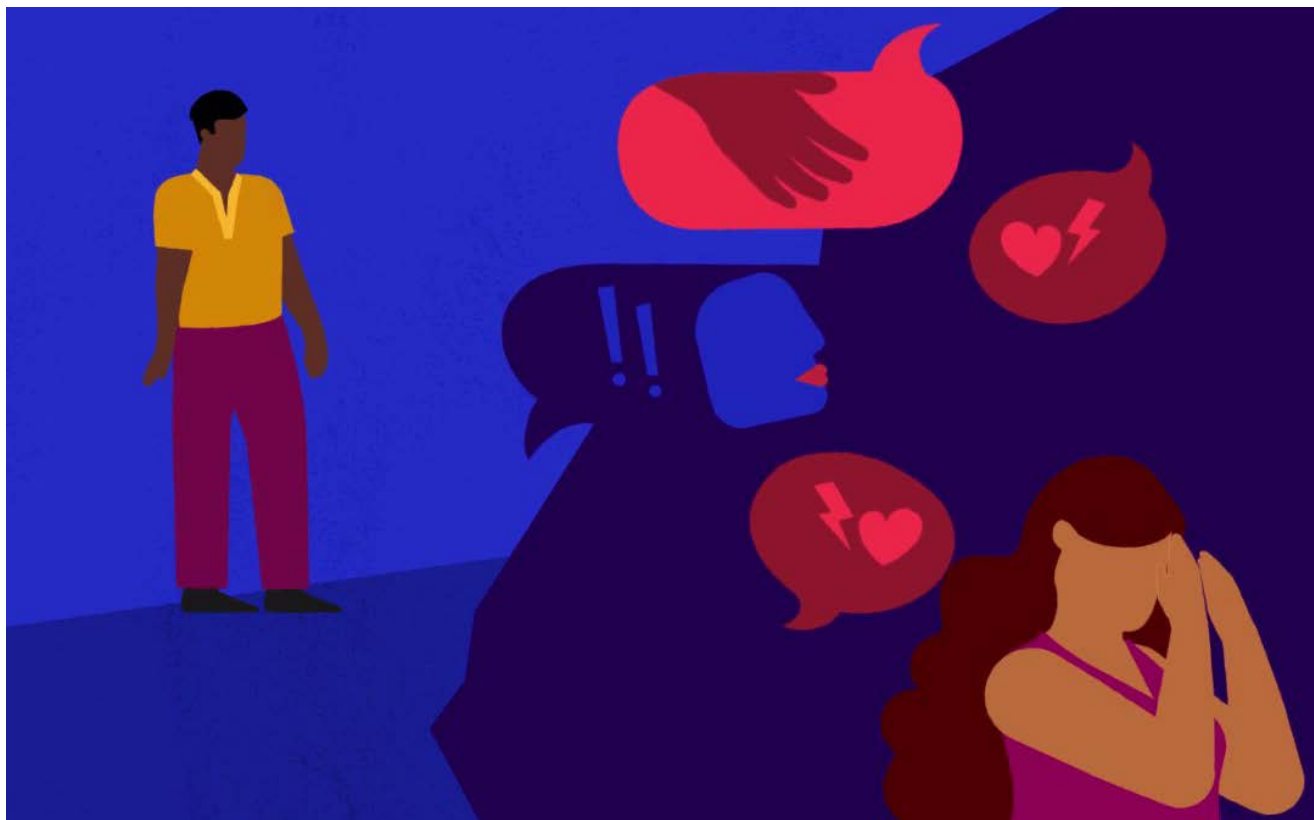
más elevadas. El riesgo también cambia en función de otros factores, entre otros, la situación en el empleo. Es frecuente que dentro de estos grupos las mujeres corran mayor riesgo que los hombres.

▶ 2.1. Jóvenes

Los más jóvenes son quienes reúnen más probabilidades de haber afrontado violencia y acoso

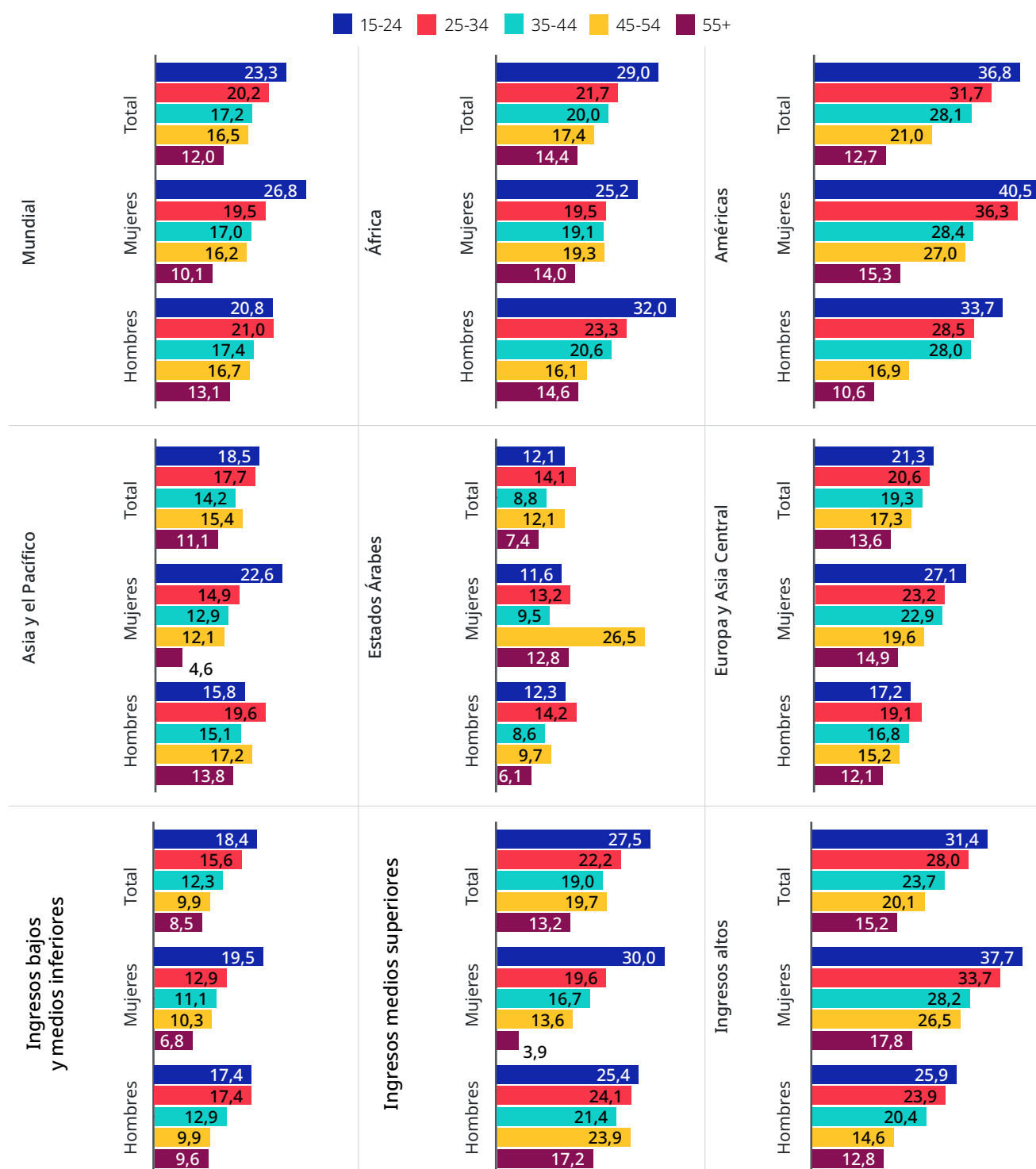
En todo el mundo, los jóvenes con empleo (15 a 24 años de edad) eran quienes más probabilidades reunían de haber sufrido violencia y acoso en el trabajo en los últimos cinco años, con una prevalencia del 23,3 por ciento. Esta cifra disminuye con la edad, pasando del 20,2 por ciento entre los empleados de 25 a 34 años hasta el 12,0 por ciento entre los de 55 años o más (véase el gráfico 2.1). Si se observan las diferencias por género, las jóvenes registraban más probabilidades que los jóvenes de haber sufrido violencia y acoso en el trabajo en los últimos cinco años (26,8 por ciento frente al 20,8 por ciento).

Además, tanto las como los más jóvenes han notificado una mayor prevalencia en comparación con otros grupos de edad dentro del mismo sexo. En otras palabras, más de una de cada cuatro mujeres jóvenes ha sufrido violencia y acoso en el trabajo en los últimos cinco años, frente a una de cada diez mujeres de 55 años o más, y dos de cada diez hombres jóvenes han notificado tales experiencias en los últimos cinco años, frente a algo más de uno de cada diez hombres de 55 años o más.



► **Gráfico 2.1 Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso en el trabajo en los últimos cinco años, por región, por grupo de ingresos, por edad y por sexo, 2021 (%)**

Pregunta de la encuesta: Aproximadamente, ¿cuándo fue la última vez que le pasó esto? ¿Fue en el último año, hace entre dos y cinco años, o hace más de cinco años?



Nota: Entre todas las personas empleadas de 15 o más años de edad. Las estimaciones mundiales, regionales y de grupos de ingresos se han ponderado en función del conjunto de la población empleada de 15 o más años de edad para cada país. Porcentaje de población empleada y número de países: Mundo: 92,4 por ciento (121 países); África: 62,3 por ciento (26 países); Américas: 95,8 por ciento (20 países); Estados Árabes: 63,2 por ciento (5 países); Asia y el Pacífico: 98,8 por ciento (24 países); Europa y Asia Central: 97,1 por ciento (46 países); países de ingresos bajos e ingresos medios inferiores: 85,4 por ciento (44 países); países de ingresos medios superiores: 97,8 por ciento (35 países); países de ingresos altos: 98,1 por ciento (42 países).

Fuente: Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd's Register [conjunto de datos].

Las probabilidades de haber sufrido violencia y acoso sexuales en el trabajo son el doble entre las mujeres jóvenes que entre los hombres jóvenes

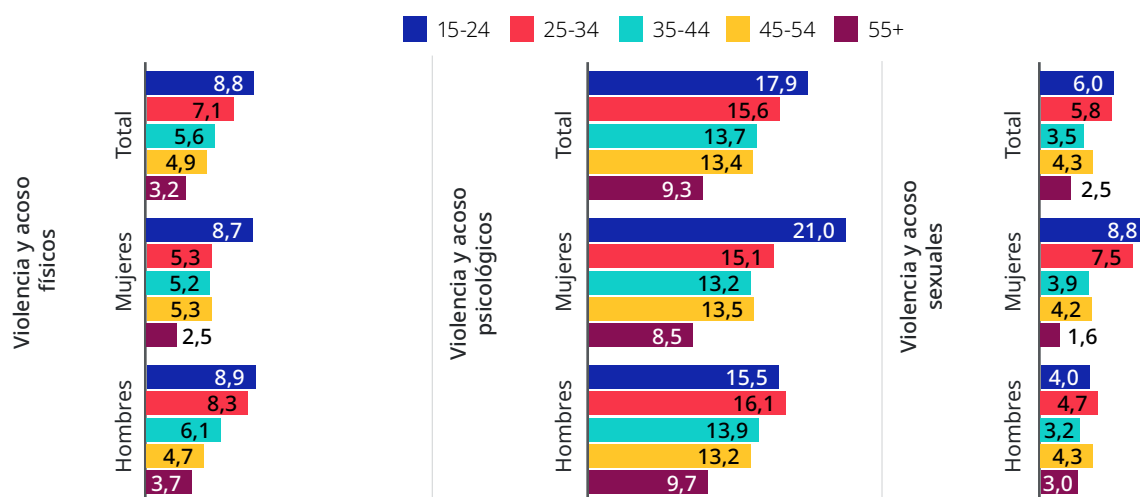
Cuando se observa la prevalencia de las tres modalidades diferentes de violencia y acoso, la psicológica fue la más común notificada por las mujeres y los hombres jóvenes con empleo (gráfico 2.2). En total, unos 73 millones de jóvenes con empleo (el 17,9 por ciento) se habían enfrentado a violencia y acoso psicológicos en los últimos cinco años, frente a unos 36 millones (el 8,8 por ciento) que se habían enfrentado a violencia y acoso físicos y unos

24 millones (el 6,0 por ciento) que habían sufrido violencia y acoso sexuales¹⁶.

Si bien no se observan diferencias notables entre los géneros en relación con la violencia y el acoso físicos, las probabilidades de haber sufrido violencia y acoso psicológicos son 5,5 puntos porcentuales más altas en las jóvenes que en los jóvenes, y las de haber sido víctimas de violencia y acoso sexuales, más del doble.

► Gráfico 2.2 Proporción de personas empleadas a nivel mundial que han sufrido violencia y acoso en el trabajo en los últimos cinco años, por tipo de violencia y acoso, por edad y por sexo, 2021 (%)

Pregunta de la encuesta: Aproximadamente, ¿cuándo fue la última vez que le pasó esto? ¿Fue en el último año, hace entre dos y cinco años, o hace más de cinco años?



Nota: Entre todas las personas empleadas de 15 o más años de edad que dijeron haber sufrido violencia y acoso físicos, psicológicos o sexuales en el trabajo. Las estimaciones mundiales se han ponderado en función de la población total empleada de personas de 15 o más años de edad para cada país.

Fuente: Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd's Register [conjunto de datos].

► 2.2. Mujeres migrantes

Las mujeres migrantes con empleo han corrido un riesgo especial

En todo el mundo, los migrantes empleados notificaron una mayor prevalencia de violencia y acoso en el trabajo en los últimos cinco años (gráfico 2.3)¹⁷.

En general, los migrantes registraron 3,1 puntos porcentuales más de probabilidad de haber sufrido violencia y acoso que los no migrantes.

¹⁶ Como se comenta en la introducción y en varias notas a pie de página del capítulo 1, la pregunta sobre violencia y acoso físicos no se formuló en China, y la pregunta sobre violencia y acoso sexuales no se formuló en Iraq, Arabia Saudita ni los Emiratos Árabes Unidos. En China, Argelia, Jordania, Marruecos y Pakistán se formuló una forma modificada de la pregunta sobre violencia y acoso sexuales.

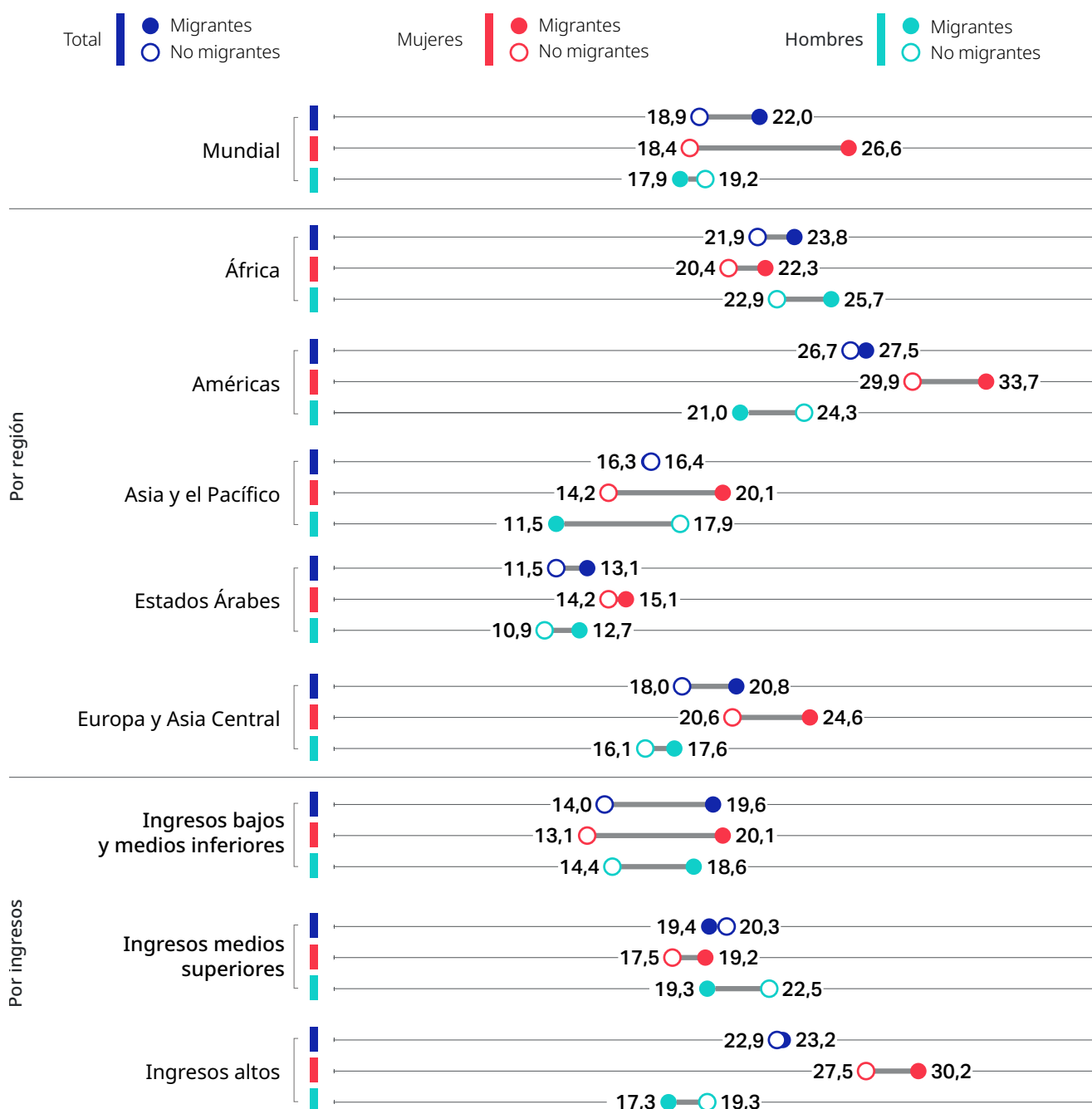
¹⁷ A efectos de medición práctica y en consonancia con las recomendaciones de las Naciones Unidas, los "migrantes internacionales" pueden medirse como "todas las personas que son residentes habituales de ese país y [1] que son nacionales de otro país (población extranjera) o [2] cuyo lugar de nacimiento se halla en otro país (población nacida en el extranjero)" (OIT 2018a, párrafo 13). En la Encuesta Mundial de Gallup se utilizó el criterio citado en [2].

Las mujeres migrantes registraron 8,7 puntos porcentuales más de probabilidad de haber sufrido violencia y acoso que los hombres migrantes (26,6 por ciento frente a 17,9 por ciento).

Las mujeres migrantes también registraron mayor probabilidad que las no migrantes de sufrir cualquier forma de violencia y acoso (26,6 por ciento frente a 18,4 por ciento).

► **Gráfico 2.3 Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso en los últimos cinco años, por país de nacimiento, por región, por grupo de ingresos y por sexo, 2021 (%)**

Pregunta de la encuesta: Aproximadamente, ¿cuándo fue la última vez que le pasó esto? ¿Fue en el último año, hace entre dos y cinco años, o hace más de cinco años?



Nota: Para la cobertura mundial, regional y por grupo de ingresos, véase el gráfico 2.1. Para este análisis, los encuestados que dijeron haber nacido en otro país se consideran "migrantes", mientras que los encuestados que dijeron haber nacido en el país se consideran "no migrantes".

Fuente: Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd's Register [conjunto de datos].

Al examinar las diferentes formas de violencia y acoso, las probabilidades de responder que habían sufrido violencia y acoso sexuales fueron casi el doble entre las mujeres migrantes que entre las no migrantes (10,0 por ciento frente al 5,4 por ciento) (gráfico 2.4).

Las mujeres migrantes también corrían un mayor riesgo que las no migrantes en relación con la violencia y el acoso psicológicos (20,4 por ciento frente a 14,8 por ciento) y, en menor medida, también tenían más probabilidades de sufrir violencia y acoso físicos (6,1 por ciento frente a 5,3 por ciento).

Al observar la intersección de sexo, edad y condición de migrantes (gráfico 2.5), los datos muestran que el 40,7 por ciento de las mujeres jóvenes migrantes se han enfrentado a alguna forma de violencia y acoso en el trabajo en los últimos cinco años, frente al 26,8 por ciento de las mujeres jóvenes no migrantes.

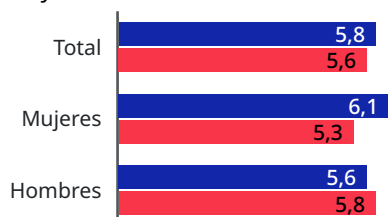
► **Gráfico 2.4 Proporción de personas con empleo que alguna vez han sufrido violencia y acoso físicos, psicológicos y sexuales en el trabajo, por tipo de violencia y acoso sufridos, por país de nacimiento y por sexo, 2021 (%)**

Pregunta de la encuesta: ¿Alguna vez ha sufrido usted personalmente violencia y/o acoso [físicos/psicológicos/sexuales] en el trabajo, como [ser golpeado, sujetado o escupido/insultos, amenazas, hostigamiento o intimidación/tocamientos, comentarios, imágenes, correos electrónicos o solicitudes no deseados de carácter sexual estando en el trabajo]?

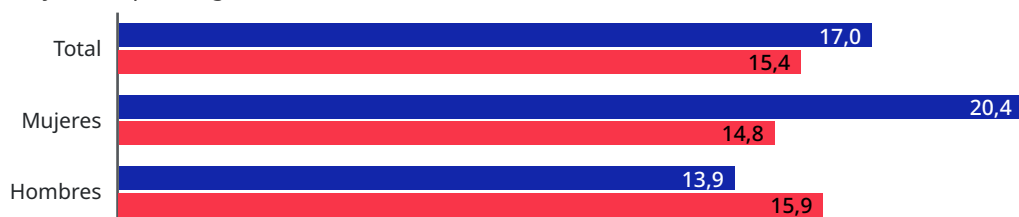
Nota: Entre todas las personas empleadas de 15 o más años de edad que dijeron haber sufrido violencia y acoso físicos, psicológicos o sexuales en el

■ Migrantes ■ No migrantes

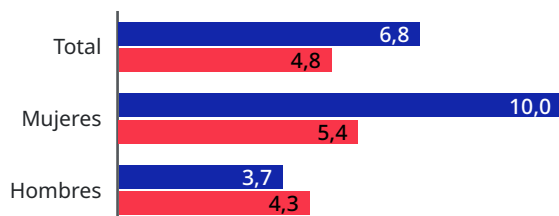
Violencia y acoso físicos



Violencia y acoso psicológicos



Violencia y acoso sexuales

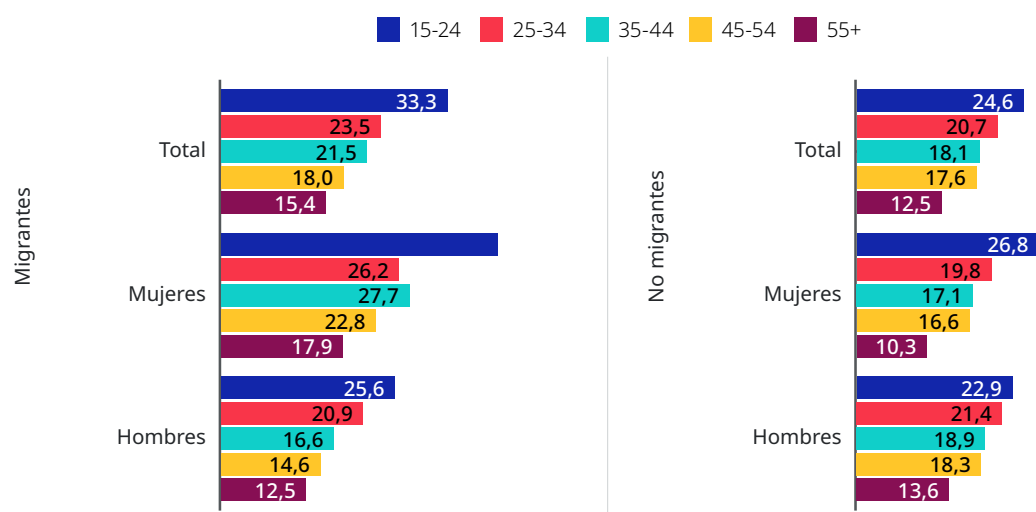


trabajo. Las estimaciones mundiales están ponderadas por el total de la población empleada de 15 o más años de edad para cada país. Para este análisis, los encuestados que dijeron haber nacido en otro país se consideran “migrantes”, mientras que los que dijeron haber nacido en el país se consideran “no migrantes”.

Fuente: Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd’s Register [conjunto de datos].

► **Gráfico 2.5 Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso en el trabajo en los últimos cinco años, por país de nacimiento, por edad y por sexo, 2021 (%)**

Pregunta de la encuesta: Aproximadamente, ¿cuándo fue la última vez que le pasó esto? ¿Fue en el último año, hace entre dos y cinco años, o hace más de cinco años?



Nota: Para la cobertura mundial, regional y de grupos de ingresos, véase el gráfico 2.1. Para este análisis, los encuestados que dijeron haber nacido en otro país se consideran “migrantes”, mientras que los que dijeron haber nacido en el país se consideran “no migrantes”.

Fuente: Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd's Register [conjunto de datos].

► 2.3. Mujeres en el trabajo asalariado

Las trabajadoras asalariadas corren más riesgo que las mujeres y los hombres que trabajan como autónomos

Quienes tienen un trabajo asalariado reúnen más probabilidades de haber sufrido violencia y acoso en los últimos cinco años que quienes trabajan como autónomos (19,0 por ciento frente a 16,8 por ciento) (gráfico 2.6). Entre los primeros, las mujeres registran 2,5 puntos porcentuales más de riesgo de sufrir violencia y acoso que los hombres. Además, las mujeres asalariadas también salían malparadas respecto de las autónomas, registrando 6,0 puntos porcentuales más de probabilidades de haber sufrido violencia y acoso. En cambio, en el caso de los hombres la diferencia entre asalariados y autónomos era muy pequeña.

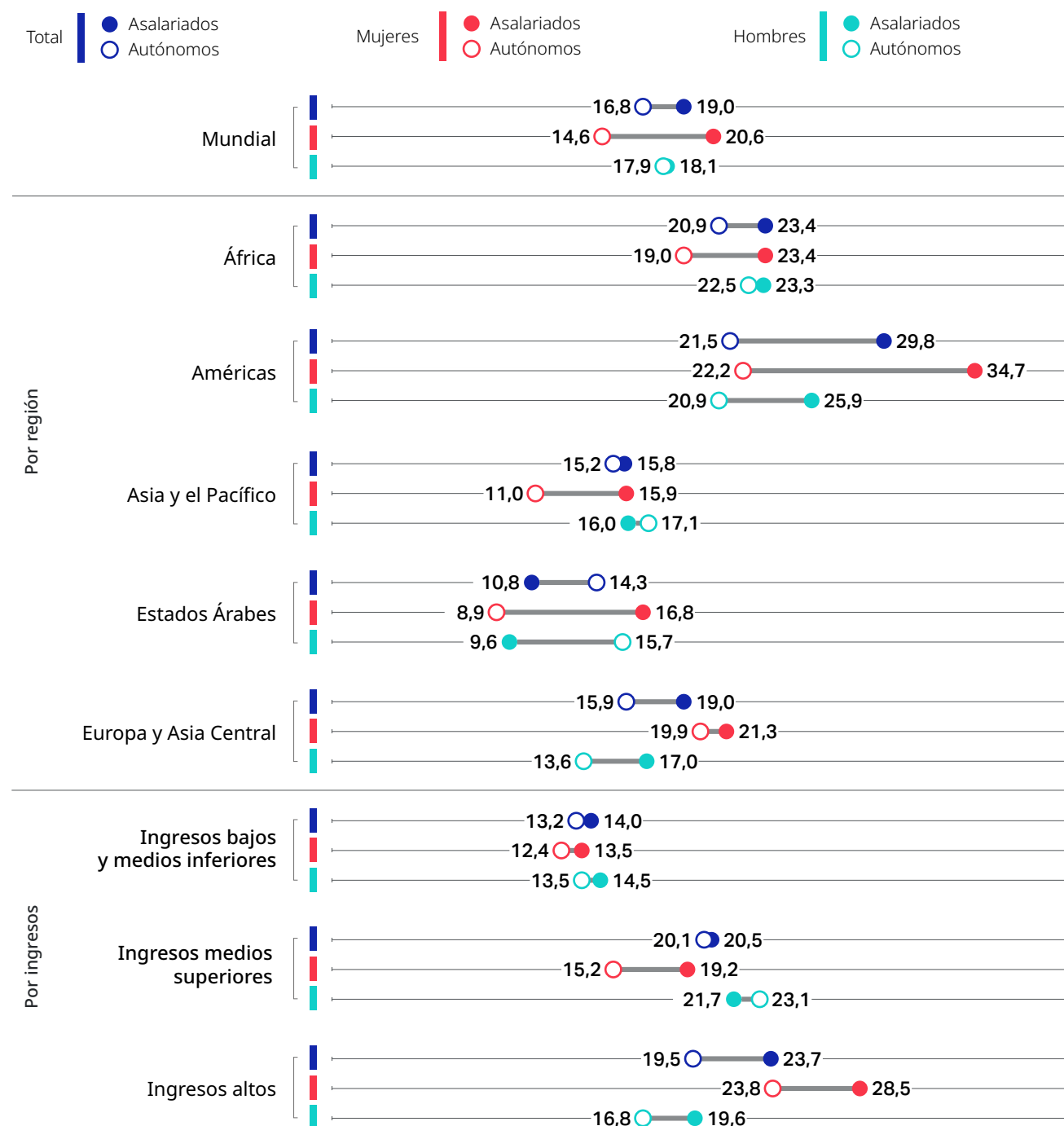
En estos resultados había notables variaciones regionales. La mayor diferencia en experiencias de violencia y acoso se observó en las Américas, donde los trabajadores asalariados registraban 8,3 puntos porcentuales más de probabilidades que los autónomos de haber sufrido violencia y acoso en los últimos cinco años, seguida por Europa y Asia Central (3,1 puntos porcentuales), África (2,5 puntos porcentuales) y Asia y el Pacífico (0,6 puntos

porcentuales). En los Estados Árabes, sin embargo, los trabajadores autónomos corrían más riesgo que los asalariados (3,5 puntos porcentuales).

Entre quienes trabajan como asalariados, la mayor diferencia de género se observó en las Américas, donde las mujeres registraban 8,8 puntos porcentuales más de probabilidades que sus homólogos masculinos de haber sufrido violencia y acoso, seguida de los Estados Árabes (7,2 puntos porcentuales) y Europa (4,3 puntos porcentuales). Entre quienes trabajan como autónomos, las diferencias de género varían según la región. En Europa, las mujeres autónomas registraban 6,3 puntos porcentuales más de probabilidades que los hombres de haber sufrido violencia y acoso en los últimos cinco años. Por el contrario, los hombres autónomos corrían más riesgo en los Estados Árabes, Asia y el Pacífico y África, registrando las dos primeras regiones una diferencia de 6,8 y 6,1 puntos porcentuales, respectivamente, entre hombres y mujeres autónomos.

► **Gráfico 2.6 Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso en el trabajo en los últimos cinco años, por situación laboral, por región, por grupo de ingresos y por sexo, 2021 (%)**

Pregunta de la encuesta: Aproximadamente, ¿cuándo fue la última vez que le pasó esto? ¿Fue en el último año, hace entre dos y cinco años, o hace más de cinco años?



Nota: Para la cobertura mundial, regional y por grupos de ingresos, véase el gráfico 2.1.

Fuente: Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd's Register [conjunto de datos].

► 2.4. Personas afectadas por la discriminación

Las personas que durante su vida han sufrido discriminación propendían más a haber sufrido violencia y acoso en el trabajo

La Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd's Register incluía una serie de preguntas sobre si alguna vez una persona había sido discriminada sobre la base de cinco características clave: género, nacionalidad/raza/grupo étnico, color de la piel, religión y condición de discapacidad¹⁸. Los resultados sirven para arrojar luz sobre la relación entre la vulnerabilidad general de las personas frente a la discriminación en la vida pública y privada y la probabilidad que tienen de sufrir violencia y acoso en el trabajo.

A nivel mundial, las personas que han sufrido discriminación por al menos uno de los motivos mencionados tenían casi tres veces más probabilidades que las que no la habían sufrido de responder que habían sufrido violencia y acoso en el curso de su vida laboral (gráfico 2.7).

La diferencia más amplia se registraba en el caso de la discriminación por motivos de género: casi cinco de cada diez personas que han sido víctimas de discriminación por motivos de género también han afrontado violencia y acoso en el trabajo, frente a casi dos de cada diez de quienes no han sufrido tal discriminación. Aunque las mujeres tenían casi el doble de probabilidades que los hombres de responder que habían sufrido alguna vez discriminación por motivos de género (17,2 por ciento y 9,0 por ciento, respectivamente), la incidencia de violencia y acoso entre mujeres que habían sufrido discriminación por motivos de género era mayor que en el caso de los hombres (50,9 por ciento y 46,8 por ciento, respectivamente).

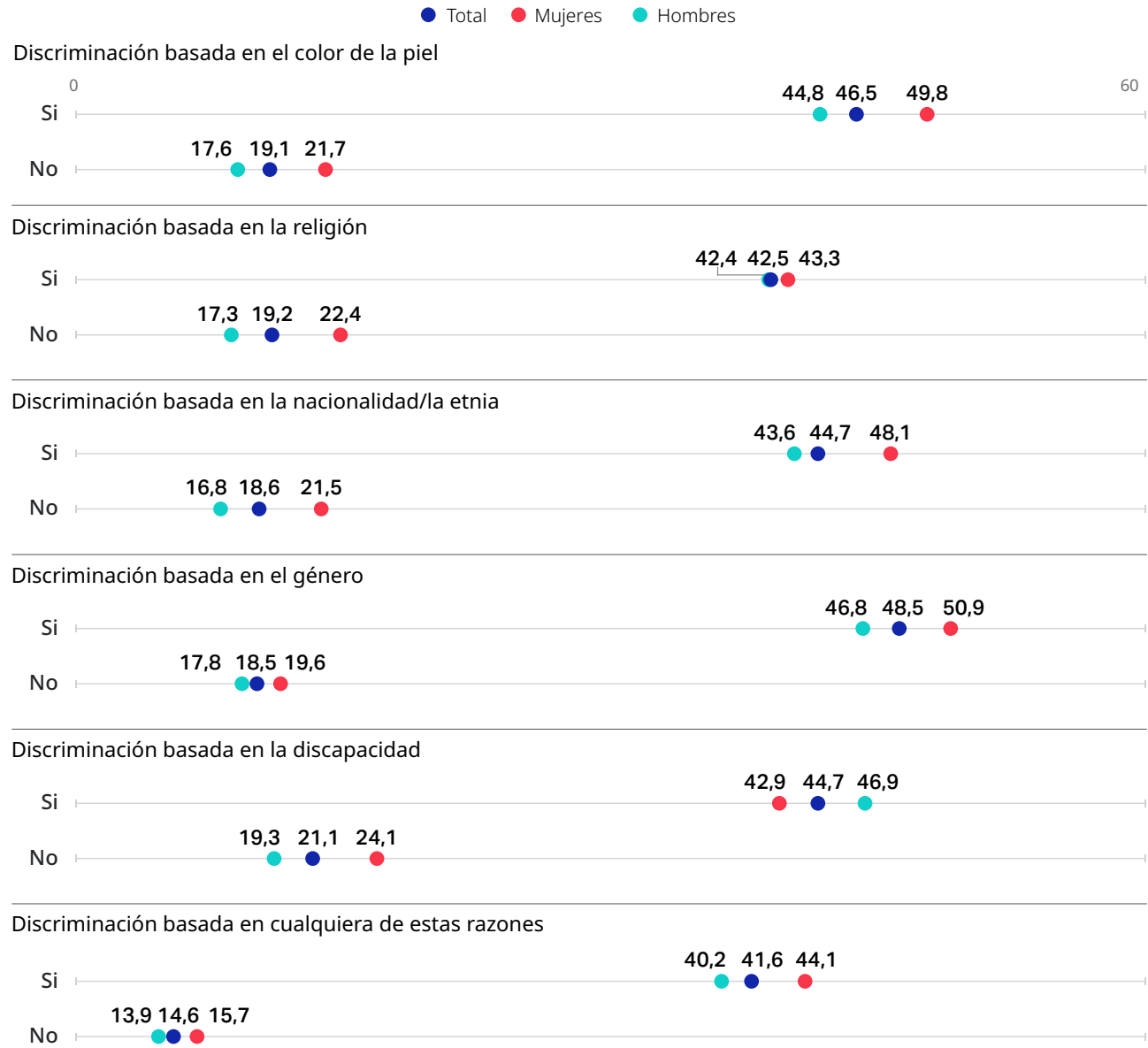


¹⁸ Los resultados de las preguntas de la Encuesta Mundial de Riesgos sobre experiencias de discriminación se analizan en Lloyd's Register Foundation, *World Risk Poll 2021: A Resilient World? – Understanding Vulnerability in a Changing Climate*, 2021, 24.

► **Gráfico 2.7 Proporción de personas empleadas que han sufrido alguna vez violencia y acoso en el trabajo, por sexo y por experiencias de discriminación en la vida, 2021 (%)**

Pregunta de la encuesta: ¿Alguna vez ha sufrido usted personalmente violencia y/o acoso [físicos/psicológicos/sexuales] en el trabajo, como [ser golpeado, sujetado o escupido/insultos, amenazas, hostigamiento o intimidación/tocamientos, comentarios, imágenes, correos electrónicos o solicitudes no deseados de carácter sexual estando en el trabajo]?

Pregunta de la encuesta: ¿Ha sufrido usted, personalmente, algún tipo de discriminación por alguno de los



siguientes motivos?

Nota: En China, Arabia Saudita y Emiratos Árabes Unidos no se formuló ninguna de las preguntas sobre discriminación. En Tayikistán no se formularon las preguntas sobre la discriminación basada en la religión y la nacionalidad/etnia. Las estimaciones mundiales y regionales se ponderan en función del conjunto de la población empleada de 15 o más años de edad para cada país. Porcentaje de población empleada y número de países: Mundo: 68,0 por ciento (118 países); África: 62,3 por ciento (26 países); Américas: 95,8 por ciento (20 países); Estados Árabes: 24,2 por ciento (3 países); Asia y el Pacífico: 57,8 por ciento (23 países); Europa y Asia Central: 97,1 por ciento (46 países); países de ingresos bajos e ingresos medios inferiores: 85,4 por ciento (44 países); países de ingresos medios superiores: 35,6 por ciento (34 países); países de ingresos altos: 94,4 por ciento (40 países).

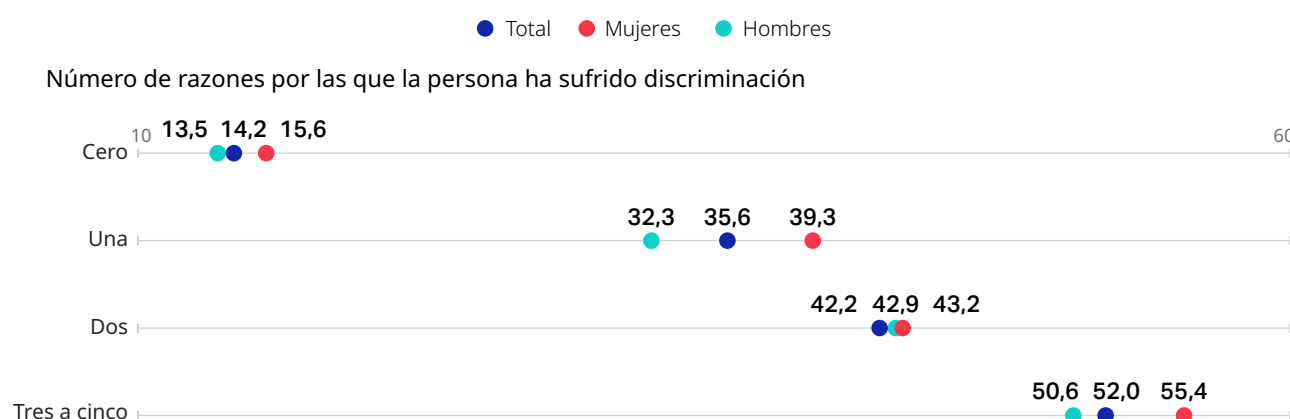
Fuente: Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd's Register [conjunto de datos].

La relación que guardaba la discriminación basada en las otras cuatro características personales con las notificaciones de violencia y acoso en el trabajo resultó casi tan marcada como en el caso de la discriminación basada en el género. Más de dos de cada cinco personas que habían sido discriminadas por el color de la piel, la raza/etnia/nacionalidad, la religión o la condición de discapacidad también habían sufrido violencia y acoso en el trabajo, frente a menos de una de cada cinco personas que no habían afrontado ninguna discriminación en su vida laboral.

El desglose por sexo muestra que la discriminación basada en el color de la piel y la raza/etnia/nacionalidad está más fuertemente relacionada con una mayor incidencia de violencia y acoso en el trabajo entre las mujeres que entre los hombres; mientras que la discriminación basada en la condición de discapacidad está más fuertemente relacionada con una mayor incidencia de violencia y acoso en el trabajo entre los hombres. El gráfico 2.8 muestra además que la incidencia de la violencia y el acoso en el trabajo aumenta entre las personas que han sufrido discriminación basada en más de una característica personal.

► **Gráfico 2.8 Proporción de personas empleadas que han sufrido alguna vez violencia y acoso en el trabajo, por experiencias de discriminación basadas en una o más características personales y por sexo, 2021 (%)**

Pregunta de la encuesta: ¿Alguna vez ha sufrido usted personalmente violencia y/o acoso [físicos/psicológicos/sexuales] en el trabajo, como [ser golpeado, sujetado o escupido/insultos, amenazas, hostigamiento o intimidación/tocamientos, comentarios, imágenes, correos electrónicos o solicitudes no deseados de carácter sexual estando en el trabajo]?



Nota: En China, Arabia Saudita y Emiratos Árabes Unidos no se formuló ninguna de las preguntas sobre discriminación. En Tayikistán no se formularon las preguntas sobre la discriminación basada en la religión y la nacionalidad/etnia. Para la cobertura mundial, regional y por grupos de ingresos, véase el gráfico 2.7.

Fuente: Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd's Register [conjunto de datos].

▶ 3 ¿Por qué es tan difícil hablar de violencia y acoso en el trabajo?

Es bien sabido que hablar de las experiencias personales de violencia y acoso puede ser difícil y que hay muchos factores que pueden impedir que la gente lo haga, como el miedo a la estigmatización, el desconocimiento de los sistemas de denuncia y seguimiento, la “normalización” de

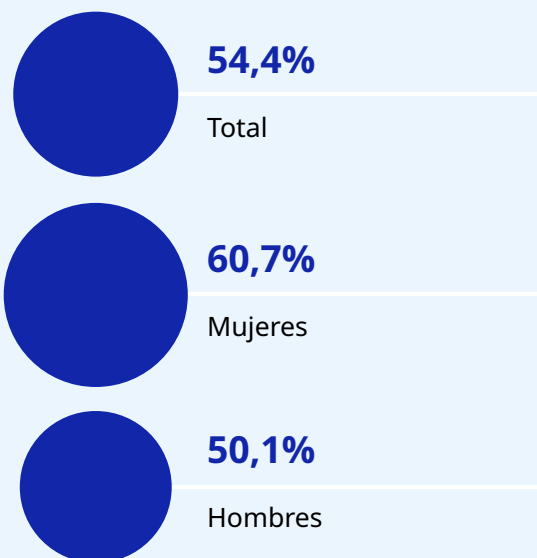
la violencia y el acoso y los riesgos de volver a ser víctimas o de sufrir represalias (OIT 2018b). Para profundizar en la cuestión, la encuesta preguntó sobre la probabilidad de la gente de hablar de sus experiencias (y con quién), así como las razones para no hacerlo¹⁹.

▶ 3.1. Quién y a quién: Hablar de experiencias de violencia y acoso en el trabajo

Sólo una de cada dos personas ha hablado de su experiencia de violencia y acoso en el trabajo con otra persona

En el mundo, el 54,4 por ciento de las personas empleadas que habían sufrido violencia y acoso en los últimos cinco años dijeron que se lo habían dicho a alguien, y entre quienes fueron víctimas la probabilidad de compartir con otros tales experiencias hirientes es mayor en las mujeres (60,7 por ciento) que en los hombres (50,1 por ciento). Este es el caso en casi todas las regiones (excepto en África), aunque en grados diferentes (gráfico 3.1).

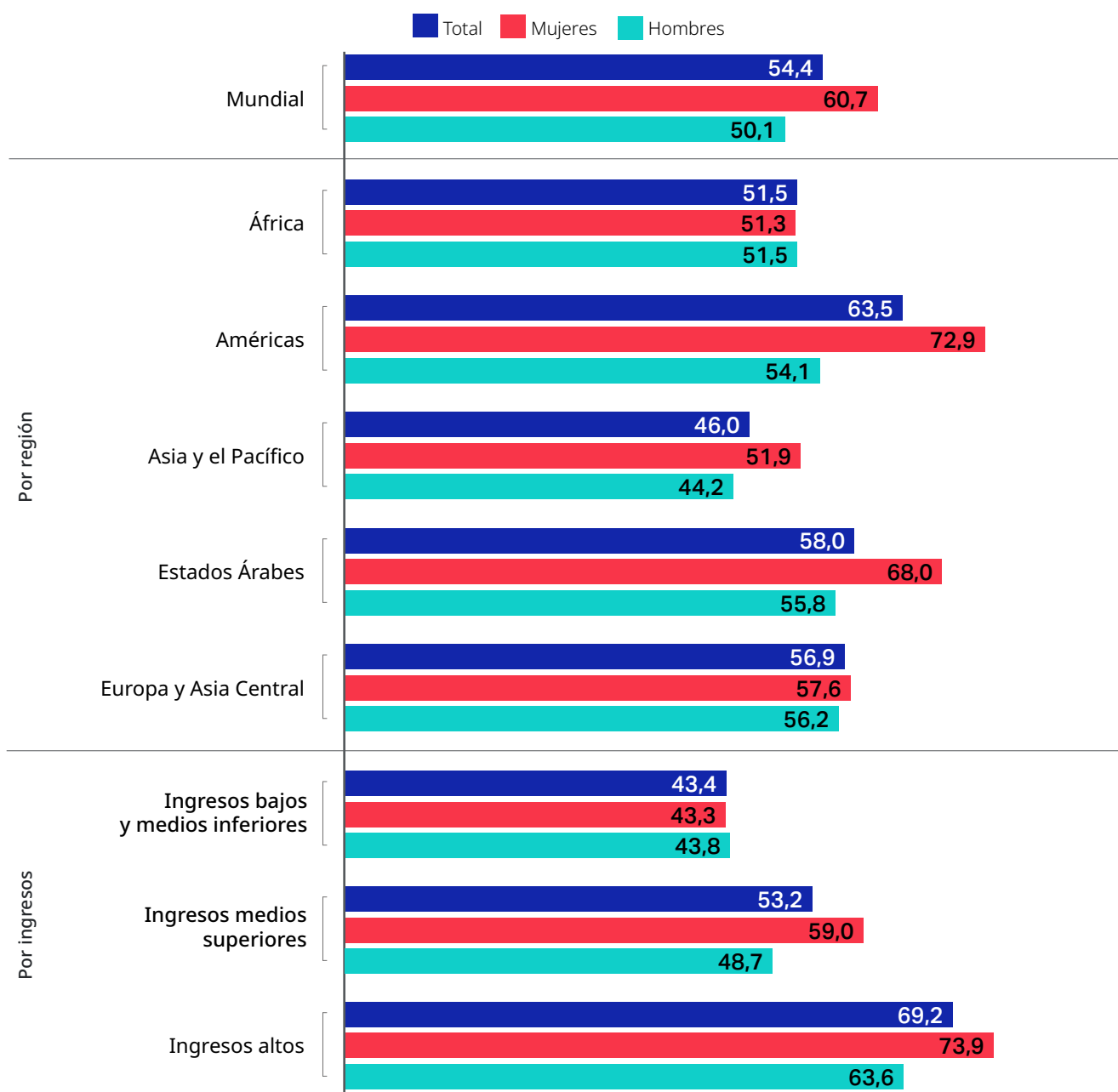
Pregunta de la encuesta: ¿Alguna vez le habló usted a alguien de la violencia y/o acoso que sufrió usted en el trabajo? *Resultados mundiales*



¹⁹ Sólo se hizo esta pregunta a los encuestados que en el momento de la encuesta estaban empleados y que dijeron haber sufrido al menos una forma de violencia y acoso en los últimos cinco años. Las preguntas no se formularon en China; mientras que en otros países, como Myanmar, Arabia Saudita, Tayikistán y los Emiratos Árabes Unidos, Gallup no pudo plantear al menos una de las preguntas de la encuesta.

► **Gráfico 3.1 Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso en el trabajo en los últimos cinco años y se lo han contado a alguien, por región, por grupo de ingresos y por sexo, 2021 (%)**

Pregunta de la encuesta: ¿Alguna vez le habló usted a alguien de la violencia y/o acoso que sufrió usted en el trabajo?



Nota: Entre todas las personas empleadas de 15 o más años de edad. Las estimaciones mundiales y regionales se han ponderado en función de la población empleada total de personas de 15 o más años de edad para cada país. Porcentaje de población empleada y número de países: Mundo: 68,7 por ciento (120 países); África: 62,3 por ciento (26 países); Américas: 95,8 por ciento (20 países); Estados Árabes: 63,2 por ciento (5 países); Asia y el Pacífico: 57,8 por ciento (23 países); Europa y Asia Central: 97,1 por ciento (46 países); países de ingresos bajos e ingresos medios inferiores: 85,4 por ciento (44 países); países de ingresos medios superiores: 35,6 por ciento (34 países); países de ingresos altos: 98,1 por ciento (42 países). La pregunta de la encuesta “¿Alguna vez le habló usted a alguien de la violencia y/o acoso que sufrió usted en el trabajo?” no se planteó en China.

Fuente: Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd's Register [conjunto de datos].

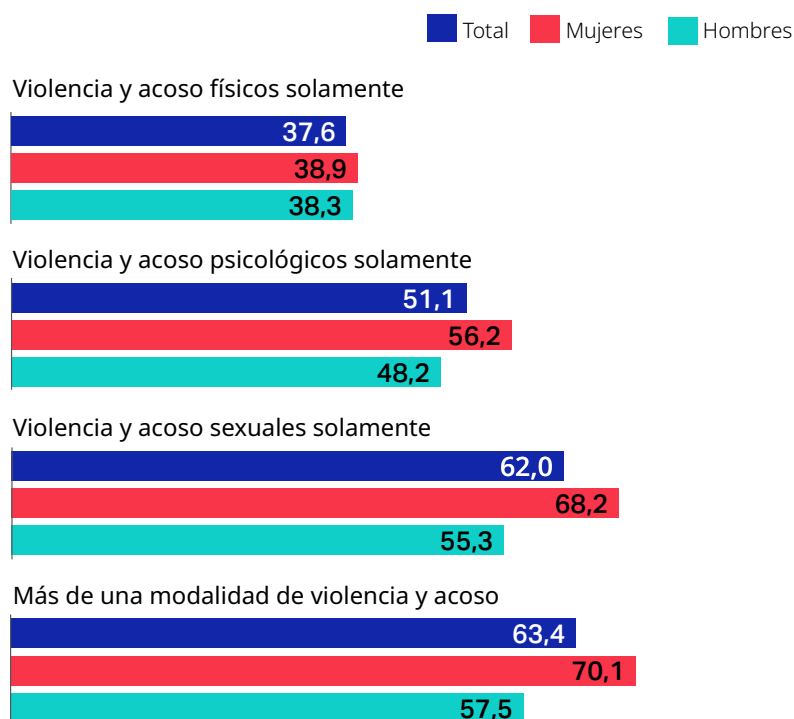
Las personas que han sufrido más de una forma de violencia y acoso estaban más dispuestas a hablar de estos sucesos

La decisión de la gente de hablar a otros de sus experiencias de violencia y acoso variaba considerablemente según la(s) modalidad(es) de violencia y acoso de que fueron objeto (véase el gráfico 3.2). Las personas que sólo habían sufrido violencia y acoso físicos en los últimos cinco años eran las menos proclives a contarlo (un 37,6 por ciento). La tasa de quienes lo contaban era más alta entre quienes sólo habían sufrido violencia y acoso psicológicos (un 51,1 por ciento), y más aún entre quienes sólo habían sufrido violencia y acoso sexuales (62,0 por ciento).

La tasa de probabilidad más alta de hablar de violencia y acoso se dio entre los encuestados que habían sufrido más de una forma de violencia y acoso (63,4 por ciento). El desglose de las víctimas por sexo muestra que, en general, las mujeres tenían más probabilidades que los hombres de hablar de su experiencia, independientemente de la variante específica de violencia y acoso padecida. La diferencia era pequeña en su variante física (0,6 puntos porcentuales), pero considerable en la psicológica (8,0 puntos porcentuales) y, sobre todo, en la sexual (12,9 puntos porcentuales).

► Gráfico 3.2 Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso en el trabajo en los últimos cinco años y se lo han contado a alguien, por tipo de violencia y acoso sufrido, 2021 (%)

Pregunta de la encuesta: ¿Alguna vez le habló usted a alguien de la violencia y/o acoso que sufrió usted en el trabajo?



Nota: De los cálculos anteriores se excluyó a quienes no se les planteó al menos una de las tres preguntas, incluidos los encuestados de los países en los que no se permitió al menos una de las tres preguntas. Las estimaciones mundiales se han ponderado en función de la población total de personas empleadas de 15 o más años de edad para cada país. Porcentaje de población empleada y número de países: Mundo: 67,8 por ciento (117 países).

Fuente: Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd's Register [conjunto de datos].

La gente tendía más a haberlo contado a sus amigos o familiares que a utilizar otros cauces informales o formales

En la encuesta se preguntó a las víctimas que habían hablado de sus experiencias de violencia y acoso en el trabajo cuál de los siguientes seis cauces habían utilizado para hacerlo (gráfico 3.3):

- ▶ un amigo o familiar;
- ▶ un compañero de trabajo;
- ▶ su empleador o supervisor;
- ▶ la policía, un líder de la comunidad o un inspector del trabajo;
- ▶ un representante sindical; y
- ▶ servicios sociales o una organización sin ánimo de lucro.

En general, las víctimas que hablaron de sus experiencias respondieron haber utilizado una media de 2,4 de los 6 cauces, con poca diferencia entre hombres y mujeres, y se inclinaron mucho más por confiar en otras personas que por utilizar los cauces institucionales.

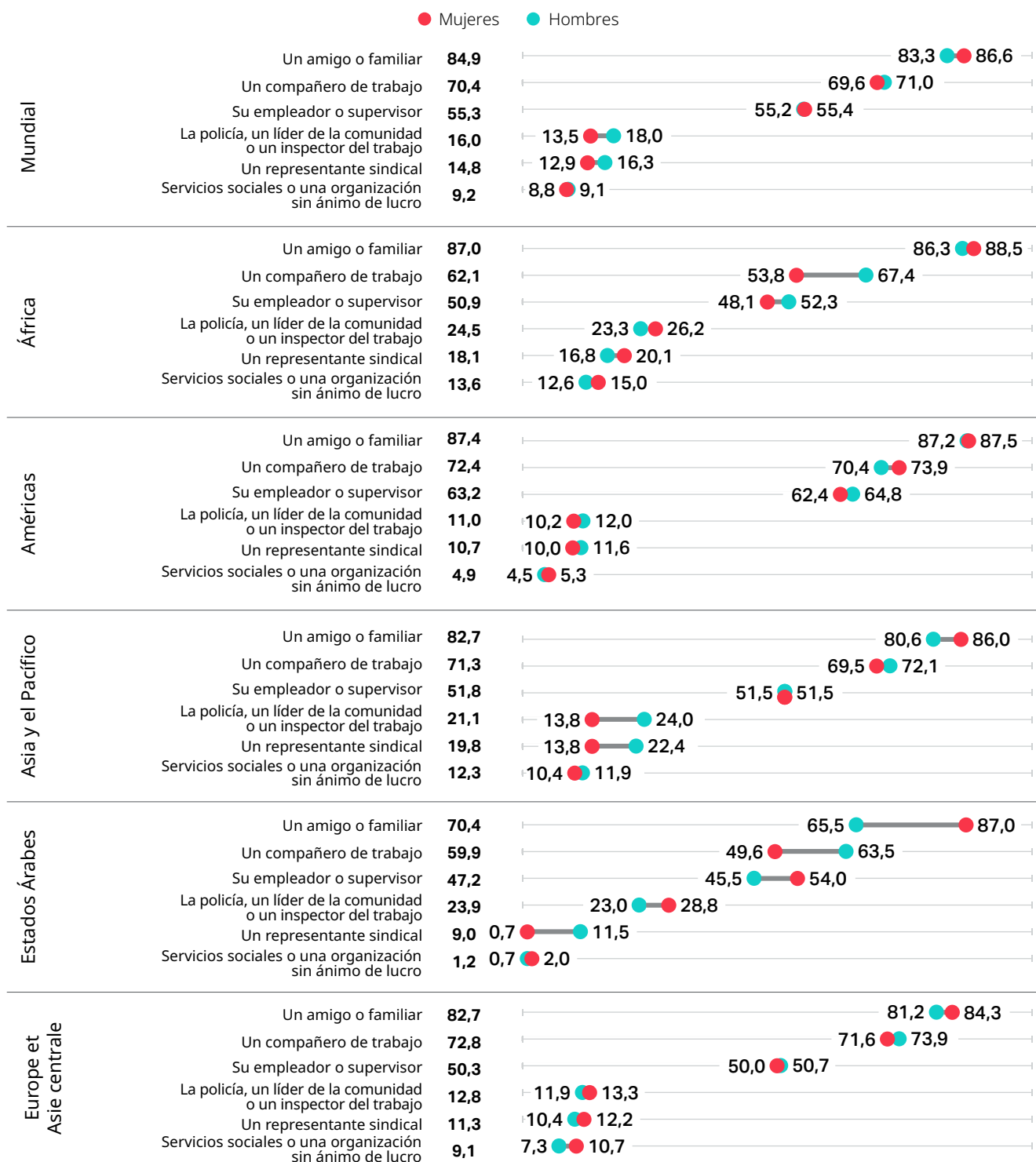
Por ejemplo, lo más habitual entre las víctimas de violencia y acoso fue decírselo a amigos o familiares (84,9 por ciento), siendo las mujeres ligeramente más proclives que los hombres a hacerlo (86,6 por ciento frente a 83,3 por ciento). El segundo cauce más utilizado fue el de los compañeros de trabajo, con un 70,4 por ciento, porcentaje que fue ligeramente superior entre los hombres que entre las mujeres (71,0 por ciento frente al 69,6 por ciento). A continuación se recurrió a los empleadores y supervisores, cosa que hicieron más de la mitad de las víctimas. Por el contrario, las personas que habían sufrido violencia y acoso en el trabajo eran mucho menos propensas a acudir a instituciones como la policía, los líderes de la comunidad o los inspectores del trabajo (16,0 por ciento), los sindicatos o representantes sindicales (14,8 por ciento), o los servicios sociales o las organizaciones sin ánimo de lucro (9,2 por ciento).

Pregunta de la encuesta: ¿A quién le habló de sus experiencias? ¿Fue a ...? *Resultados mundiales*



► **Gráfico 3.3 Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso en el trabajo en los últimos cinco años y se lo contaron a alguien, por a quién se lo han contado, por región y por sexo, 2021 (%)**

Pregunta de la encuesta: ¿A quién le habló de sus experiencias? ¿Fue a ...?



Nota: Entre todas las personas empleadas de 15 o más años de edad que respondieron haber sufrido alguna forma de violencia y acoso en los últimos cinco años y que contaron su experiencia a alguien. Es posible más de una respuesta. Las estimaciones mundiales y regionales están ponderadas por el total de la población empleada de 15 o más años de edad para cada país. Porcentaje de población empleada y número de países: Mundo: 68,7 por ciento (120 países). Las preguntas acerca de informar de experiencias de violencia y acoso en el trabajo no se plantearon en China, la opción de respuesta “un representante sindical” se omitió en los Emiratos Árabes Unidos y la de “la policía, un líder de la comunidad” se omitió en Arabia Saudita.

Fuente: Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd's Register [conjunto de datos].

► 3.2. Impedimentos para hablar de experiencias de violencia y acoso

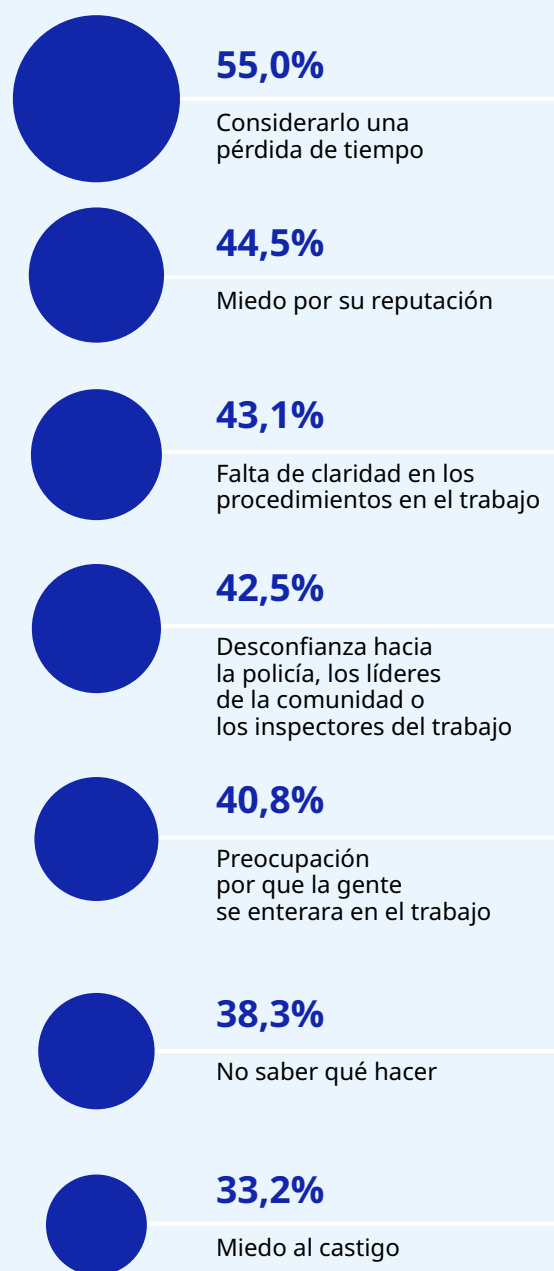
El principal impedimento para hablar de violencia y acoso en el trabajo fue el de considerarlo una “pérdida de tiempo”

A los encuestados que no hablaron de sus experiencias de violencia y acoso en el trabajo se les pidió que seleccionaran entre las siete opciones siguientes la razón o razones que les llevó a ello²⁰:

- considerarlo una pérdida de tiempo;
- miedo por su reputación;
- falta de claridad en los procedimientos en el trabajo;
- desconfianza hacia la policía, los líderes de la comunidad o los inspectores del trabajo;
- preocupación por que la gente se enterara en el trabajo;
- no saber qué hacer; y
- miedo al castigo.

Más de la mitad, el 55,0 por ciento, creía que hablar de ello habría sido una “pérdida de tiempo”, con muy poca diferencia entre hombres y mujeres (gráfico 3.4). La segunda respuesta más común, dada por el 44,5 por ciento, fue el “miedo por su reputación”. Sin embargo, muchos de los encuestados que no hablaron de su experiencia de violencia y acoso dijeron que fue por la “falta de claridad en los procedimientos en el trabajo” (43,1 por ciento) o por “desconfianza hacia la policía, los líderes de la comunidad o los inspectores del trabajo” (42,5 por ciento). Además, el 40,8 por ciento sentía “preocupación por que la gente se enterara en el trabajo”, y muchos “no sabían qué hacer” (38,3 por ciento) o tenían “miedo al castigo” (33,2 por ciento).

Pregunta de la encuesta: Por favor, dígame si cada una de las siguientes es una razón por la que no quiso hablar con nadie de su experiencia. ¿Fue por ...? *Resultados mundiales*

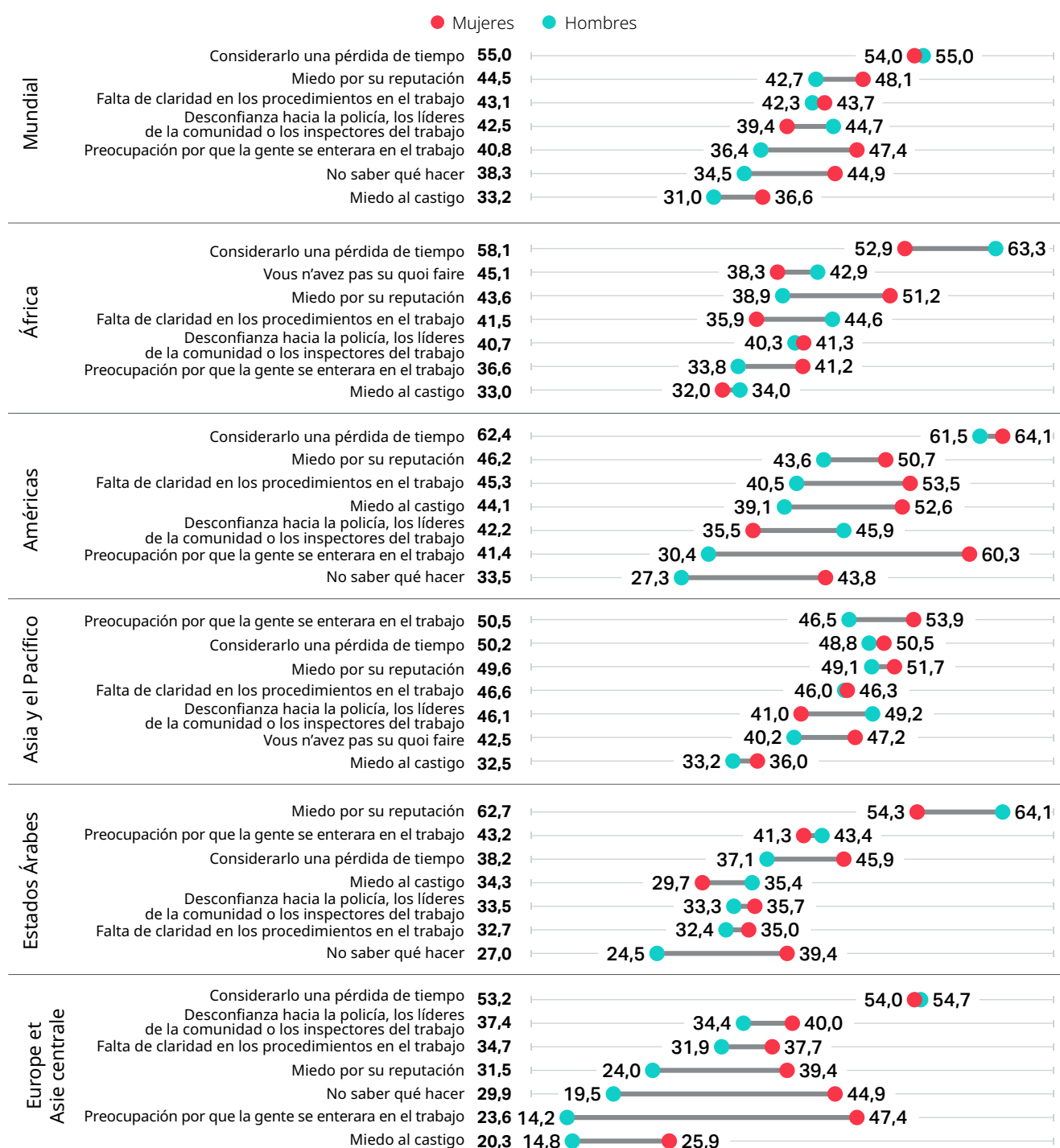


²⁰ En general, los encuestados seleccionaron una media de más de tres razones, sin que hubiera diferencias entre mujeres y hombres.

► **Gráfico 3.4 Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso en el trabajo en los últimos cinco años pero no lo notificaron, por razón de no hacerlo, por región y por sexo 2021 (%)**

Pregunta de la encuesta: Por favor, dígame si cada una de las siguientes es una razón por la que no quiso hablar con nadie de su experiencia. ¿Fue por ...?

Nota: Entre todas las personas empleadas de 15 o más años de edad que dijeron haber sufrido alguna forma de violencia y acoso en los últimos cinco años



y que dijeron no haber contado la experiencia a nadie. Es posible más de una respuesta. Las estimaciones mundiales y regionales están ponderadas por el total de la población empleada de 15 o más años de edad para cada país. Porcentaje de población empleada y número de países: Mundo: 68,7 por ciento (120 países). Las preguntas acerca de no informar de experiencias de violencia y acoso en el trabajo no se plantearon en China, y la opción de respuesta “desconfianza hacia la policía, los líderes de la comunidad o [insertar ejemplo específico del país]” se omitió en Myanmar, Arabia Saudita y Tayikistán.

Fuente: Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd's Register [conjunto de datos].

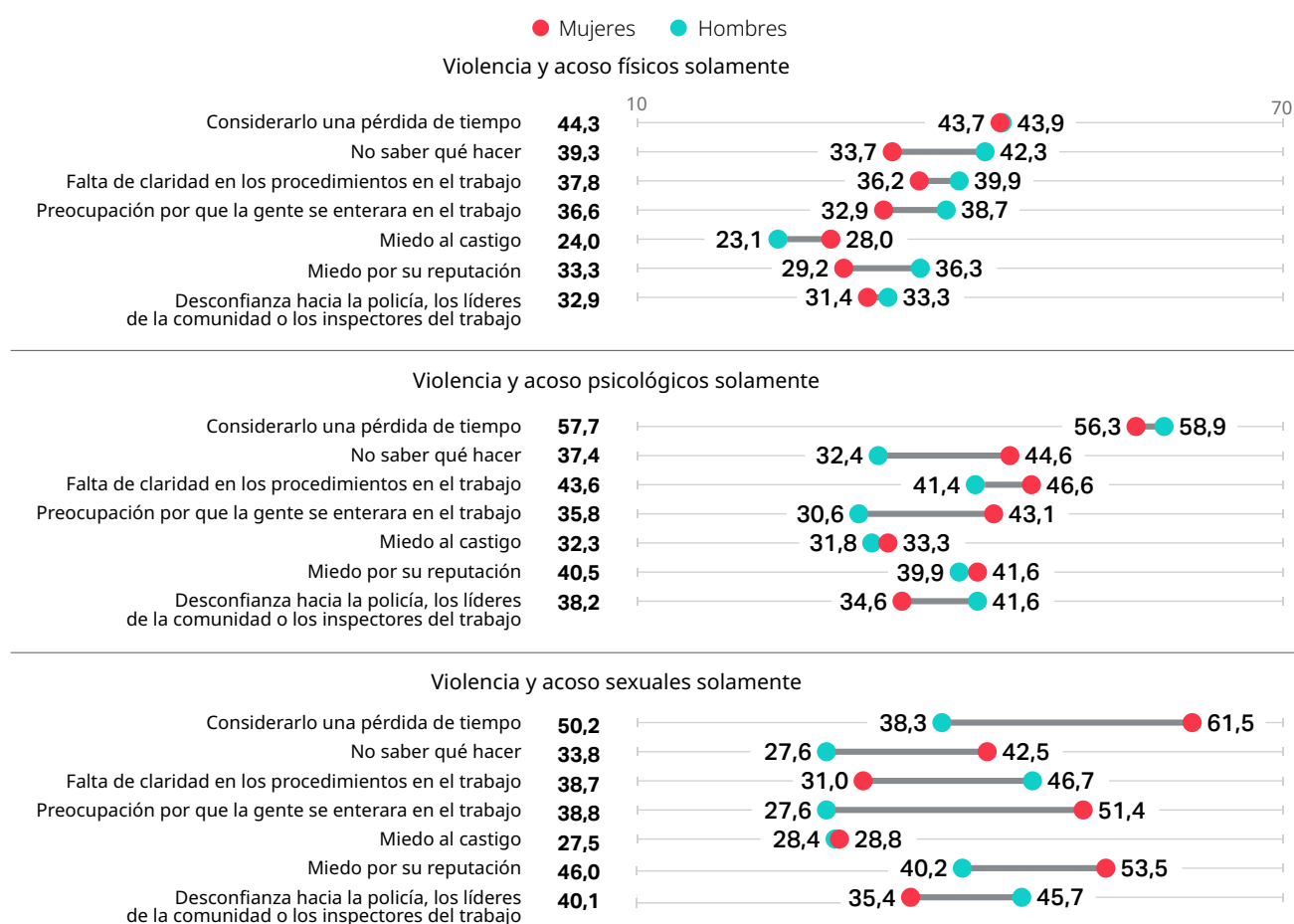
Al examinar las razones para no hablar de cada una de las formas específicas de violencia y acoso, el impedimento más mencionado para cada una de esas formas fue considerarlo una “pérdida de tiempo”

Curiosamente, los hombres tendían un poco más que las mujeres a mencionar este impedimento de “pérdida de tiempo” en el caso de violencia y acoso psicológicos (58,9 por ciento y 56,3 por ciento, respectivamente); mientras que las mujeres se inclinaban mucho más que los hombres a mencionarlo en el caso de violencia y acoso sexuales (61,5 por ciento y 38,3 por ciento, respectivamente). Es significativo el número de encuestados, principalmente mujeres, que no hablaron de su experiencia de violencia y acoso sexuales por miedo por su reputación o porque les preocupaba que la gente del trabajo se enterara.

► **Gráfico 3.5 Proporción de personas con empleo que han sufrido violencia y acoso en los últimos cinco años, por razón para no notificarlo y por tipo de violencia y acoso, resultados mundiales, 2021 (%)**

Pregunta de la encuesta: Por favor, dígame si cada una de las siguientes es una razón por la que no quiso hablar con nadie de su experiencia. ¿Fue por ...?

Nota: Entre todas las personas empleadas de 15 o más años de edad que afirmaron haber sufrido cualquier forma de violencia y acoso en los últimos



cinco años y que dijeron no haber contado la experiencia a nadie. Posibilidad de más de una respuesta. Porcentaje de la población empleada y número de países: Mundo: 67,8 por ciento (117 países). Las preguntas sobre violencia y acoso físicos no se plantearon en China, y las preguntas sobre violencia y acoso sexuales no se plantearon en Iraq, Arabia Saudita y los Emiratos Árabes Unidos.

Fuente: Encuesta Mundial de Riesgos de 2021 de la Fundación Lloyd's Register [conjunto de datos].

Conclusión

La encuesta de la OIT y de la Fundación Lloyd's Register-Gallup constituye un primer intento de evaluar la prevalencia y las características de la violencia y el acoso en el trabajo, tema de problemática medición. Esta encuesta confirma que la violencia y el acoso están generalizados en todo el mundo, ya que más de una de cada cinco personas con empleo los ha sufrido en el trabajo durante su vida laboral. Los resultados muestran también que el fenómeno de violencia y acoso en el trabajo es recurrente, pues más de tres de quienes lo han sufrido lo han afrontado varias veces. Para la mayoría de las víctimas, el último episodio ha sido reciente, habiendo ocurrido en los últimos cinco años. Además, teniendo en cuenta las limitaciones que hay en algunas regiones para cubrir determinadas preguntas de la encuesta, la violencia y el acoso psicológicos han resultado ser la forma de violencia y acoso más comúnmente experimentada por los encuestados durante su vida laboral.

En general, entre quienes sufrieron violencia y acoso sexuales las mujeres representaron la mayoría, y su probabilidad de haber sufrido violencia y acoso psicológicos fue ligeramente superior a la de los hombres; por su parte, entre quienes sufrieron violencia y acoso físicos los hombres tuvieron mayor representación. Además, los resultados también muestran que el riesgo de sufrir violencia y acoso en el trabajo no se distribuye por igual entre los diferentes grupos demográficos. Resultó que algunos tipos de personas, por ejemplo, los hombres y mujeres jóvenes, migrantes y asalariados²¹, estaban más expuestos a ese riesgo.

El riesgo de violencia y acoso en el trabajo aumenta cuando hay intersección de esas características. Por ejemplo, los resultados de la encuesta muestran que las mujeres jóvenes tenían el doble de probabilidades que los hombres jóvenes de haber sufrido violencia y acoso sexuales y que las mujeres migrantes tenían casi el doble de probabilidades que las no migrantes de notificar violencia y acoso sexuales. Además, las personas que en el curso de su vida han sufrido discriminación por razón de género, raza/nacionalidad/etnia, color de piel, religión o condición de discapacidad tenían más probabilidades de haber sufrido violencia y acoso en el trabajo. Especialmente afectados se vieron quienes afrontaron discriminación por razón de género, pues su probabilidad de haber sufrido violencia y acoso en el trabajo supera en más de 2,5 veces las de quienes en su vida no padecieron ese tipo de discriminación.

En general, los resultados de la encuesta muestran que hablar de violencia y acoso aún sigue siendo difícil para muchas víctimas, y que sólo una de cada dos personas está dispuesta a hablar de su experiencia con alguien. Las razones más habituales que dieron para esto último es considerar que sería una “pérdida de tiempo” y el “miedo por su reputación”.

Estas constataciones confirman que el Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) de la OIT de 2019 son instrumentos fundamentales para construir un mundo del trabajo basado en la dignidad y el respeto para todos. Al reconocer que todas las personas tienen derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, estos instrumentos exhortan a que se adopte un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género que comprenda medidas como las de prevención y protección, control de la aplicación y vías de recurso y reparación, y formación y sensibilización, y en el que los interlocutores sociales desempeñen un papel esencial en el proceso²². Los novedosos datos derivados de esta primera encuesta mundial suponen una sólida confirmación de que es urgente y necesario adoptar un enfoque de este tipo, prestando una atención muy necesaria a lo siguiente:

- ▶ **Mayor regularidad en la recogida de datos sólidos** sobre violencia y acoso en el trabajo a nivel nacional, regional y mundial. Es importante disponer de estadísticas de calidad sobre este fenómeno que inspiren leyes y mecanismos, políticas y programas para su prevención y reparación, y también estudios y actividades de apoyo. Para obtener mejores datos hace falta un sólido marco conceptual y metodológico para su medición, marco en el que la OIT está trabajando con el fin de ayudar a los países a medir el problema y hacer el seguimiento de los progresos en el futuro.
- ▶ **Mecanismos de prevención.** Deberían ampliarse o adaptarse los mecanismos implantados en el país y en el lugar de trabajo para hacer eficaces la prevención y la gestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, por ejemplo, mediante sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SST), políticas y programas de SST, mecanismos tripartitos nacionales de SST y sistemas de inspección del trabajo. Deberían actualizarse estos mecanismos de prevención para activar la protección contra todas las formas de violencia y acoso respondiendo a las diferentes necesidades de las mujeres y los hombres en toda su diversidad.

²¹ En contraposición a los autónomos.

²² Véase en el Anexo 2 una lista de publicaciones y materiales de la OIT sobre el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206.

► **Marco basado en los derechos** para la prevención y la eliminación de la violencia y el acoso sobre la base del trabajo decente y la eliminación de las desigualdades. A este respecto, los resultados del estudio aportan importantes conocimientos sobre la importante relación existente entre la vulnerabilidad general de las personas a la discriminación, tanto en la vida privada como en la pública, y la probabilidad de que se enfrenten a la violencia y el acoso en el trabajo, señalando el hecho de que la violencia y el acoso no se producen de forma aislada, sino que se ven alimentados por un clima general de injusticia y desigualdad. Deben reforzarse los esfuerzos para impulsar una igualdad sustancial y superar normas sociales nocivas -incluidos los estereotipos basados en el sexo y otras características personales-, pues contribuirían a frenar la discriminación y la violencia y el acoso, tanto en la sociedad como en el mundo del trabajo.

► **Mayor concienciación sobre la violencia y el acoso en el trabajo**, así como sobre los estigmas sociales y las actitudes, con el fin de cambiar las percepciones y los comportamientos que perpetúan la violencia y el acoso en todas sus formas. Son demasiadas las personas que siguen teniendo miedo de hablar por temor a su propia reputación y a las represalias. Ser más conscientes y conocedores del problema supone un primer paso para cambiar las percepciones y actitudes que perpetúan o toleran diversas formas de violencia y acoso, en particular las que obedecen a razones de género y las motivadas por la discriminación.

► **Mejorar las capacidades de las instituciones** a todos los niveles para prestar servicios eficaces de prevención, reparación y apoyo para fomentar la confianza de la población en la justicia y garantizar que las víctimas no se queden solas ante estos incidentes inaceptables. En consonancia con el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT, esto incluiría el fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para diseñar y aplicar medidas eficaces, así como para prestar servicios de apoyo a sus miembros. También incluiría la mejora de los mecanismos y servicios de resolución de conflictos para tratar de manera oportuna y con perspectiva de género los casos de violencia y acoso.

Para concluir, no se puede negar que supone un reto desarrollar y aplicar estrategias y medidas satisfactorias y eficaces para prevenir y remediar la violencia y el acoso en el trabajo. Obrar para ello requiere la **implicación a todos los niveles de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores y de sus respectivas organizaciones, así como de la sociedad en general y de los actores internacionales competentes**. Para garantizar un mundo del trabajo libre de violencia y acoso para todos es fundamental una firme voluntad política y la concertación de los esfuerzos.



Referencias

Andreenkova, Anna V., y Javeline, Debra. 2019. "Sensitive Questions in Comparative Surveys." En *Advances in Comparative Survey Methods: Multinational, Multiregional, and Multicultural Contexts (3MC)*, editado por Timothy P. Johnson, Beth-Ellen Pennell, Ineke A.L. Stoop, and Brita Dorer. 139–160. Hoboken, NJ: Wiley.

OIT. 2018a. *Directrices relativas a las estadísticas de la migración laboral internacional*, ICLS/20/2018/Directrices.

———. 2018b. *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, ILC.107/V/1.

Fundación Lloyd's Register. 2021. *World Risk Poll 2021: A Resilient World? – Understanding Vulnerability in a Changing Climate*.

Nelson, Morten Birkeland, Stig Berge Matthiesen y Ståle Einarsen. 2011. "The Impact of Methodological Moderators on Prevalence Rates of Workplace Bullying: A Meta-Analysis." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83 (4): 955–979.



Anexos

► Anexo 1. Cuestionario de 2021 sobre violencia y acoso

Quisiera hacerle algunas preguntas sobre violencia y acoso en el trabajo. Por trabajo me refiero a cualquier actividad que haya realizado por la que haya recibido dinero o productos. Para su tranquilidad, la información que facilite se mantendrá en estricta confidencialidad.

VH1

¿ALGUNA VEZ ha sufrido usted personalmente violencia y/o acoso FÍSICOS, como ser golpeado, sujetado o escupido, EN EL TRABAJO?

OPCIONES DE RESPUESTA	
Sí	1
No	2
(El encuestado nunca ha trabajado)	7
(No sabe)	8
(Rechazada)	9

(En caso de código 1 en VH1, continuar; en caso de código 7 en VH1, terminar; en los demás casos, pasar a VH2)

VH1_B

¿Cuántas veces lo ha sufrido? ¿Una o dos veces, de tres a cinco veces, o más de cinco veces?

OPCIONES DE RESPUESTA	
Una o dos veces	1
De tres a cinco veces	2
Más de cinco veces	3
(No sabe)	8
(Rechazada)	9

VH1_C

Aproximadamente, ¿CUÁNDO fue la ÚLTIMA vez que le pasó esto? ¿Fue durante el último año, hace entre dos y cinco años, o hace más de cinco años?

OPCIONES DE RESPUESTA	
Durante el último año	1
Hace entre dos y cinco años	2
Hace más de cinco años	3
(No sabe)	8
(Rechazada)	9

VH2

¿ALGUNA VEZ ha sufrido usted personalmente violencia y/o acoso PSICOLÓGICOS, como ser insultado, amenazado, hostigado o intimidado, EN EL TRABAJO?

OPCIONES DE RESPUESTA	
Sí	1
No	2
(El encuestado nunca ha trabajado)	7
(No sabe)	8
(Rechazada)	9

(En caso de código 1 en VH2, continuar; en caso de código 7 en VH2, terminar; en los demás casos, pasar a VH3/WP22503)

VH2_B

¿Cuántas veces lo ha sufrido? ¿Una o dos veces, de tres a cinco veces, o más de cinco veces?

OPCIONES DE RESPUESTA	
Una o dos veces	1
3 a 5 veces	2
Más de 5 veces	3
(No sabe)	8
(Rechazada)	9

VH2_C

Aproximadamente, ¿CUÁNDO fue la ÚLTIMA vez que le pasó esto? ¿Fue durante el último año, hace entre dos y cinco años, o hace más de cinco años?

OPCIONES DE RESPUESTA	
Durante el último año	1
Hace entre 2 a 5 años	2
Hace más de 5 años	3
(No sabe)	8
(Rechazada)	9

VH3

¿ALGUNA VEZ ha sufrido usted personalmente algún tipo de violencia y/o acoso SEXUALES EN EL TRABAJO, como por ejemplo tocamientos, comentarios, imágenes, correos electrónicos o solicitudes no deseados de carácter sexual estando en el TRABAJO?

OPCIONES DE RESPUESTA	
Sí	1
No	2
(El encuestado nunca ha trabajado)	7
(No sabe)	8
(Rechazada)	9

(En caso de código 1 en VH3, continuar; en caso de código 7 en VH3, pasar a Terminar; en los demás casos, pasar a Nota antes de VH4))

VH3_B**¿Cuántas veces lo ha sufrido? ¿Una o dos veces, de tres a cinco veces, o más de cinco veces?**

OPCIONES DE RESPUESTA	
Una o dos veces	1
De 3 a 5 veces	2
Más de 5 veces	3
(No sabe)	8
(Rechazada)	9

VH3_C**Aproximadamente, ¿CUÁNDO fue la ÚLTIMA vez que le pasó esto? ¿Fue durante el último año, hace entre dos y cinco años, o hace más de cinco años?**

OPCIONES DE RESPUESTA	
Durante el último año	1
Hace entre 2 a 5 años	2
Hace más de 5 años	3
(No sabe)	8
(Rechazada)	9

*(En caso de código 1 en VH1, VH2, o VH3, Continuar; En los demás casos, Terminar)***VH4****¿Alguna vez le habló usted a alguien de la violencia y/o acoso que sufrió usted EN EL TRABAJO?**

OPCIONES DE RESPUESTA	
Sí	1
No	2
(No sabe)	8
(Rechazada)	9

(En caso de código 1 en VH4, Continuar; en caso de código 2 in VH4, pasar a VH4_C/Text; en los demás casos, Terminar)

VH4_B

¿A quién le habló usted de sus experiencias? ¿Fue a ...?

		Sí	No	(No sabe)	(Rechazada)
VH4_B1	Su empleador o supervisor	1	2	8	9
VH4_B2	Un compañero de trabajo	1	2	8	9
VH4_B3	Un amigo o un familiar	1	2	8	9
VH4_B4	Un representante sindical	1	2	8	9
VH4_B5	La policía, un líder de la comunidad o ([ponga un ejemplo concreto de su país, por ejemplo, un inspector del trabajo])	1	2	8	9
VH4_B6	Los servicios sociales o una organización sin ánimo de lucro	1	2	8	9

(En todos los casos de VH4_B, Terminar)

VH4_C

Por favor, dígame si cada una de las siguientes es una razón por la que no quiso hablar con nadie de su experiencia. ¿Fue por ...?

		Sí	No	(No sabe)	(Rechazada)
VH4_C1	Considerarlo una pérdida de tiempo	1	2	8	9
VH4_C2	No saber qué hacer	1	2	8	9
VH4_C3	Falta de claridad en los procedimientos en el trabajo	1	2	8	9
VH4_C4	Preocupación por que la gente se enterara de ello en el trabajo	1	2	8	9
VH4_C5	Miedo al castigo	1	2	8	9
VH4_C6	Miedo por su reputación	1	2	8	9
VH4_C7	Desconfianza hacia la policía, los líderes de la comunidad o los inspectores del trabajo, o [ponga un ejemplo concreto de su país, por ejemplo los inspectores del trabajo]	1	2	8	9

► Anexo 2. Recursos de la OIT sobre el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206

Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm.190)

Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)

Publicaciones

OIT. 2022. *Violencia y acoso en el trabajo: Guía práctica para las empresas*.

OIT. 2021. *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206* ([versión pdf](#)) ([versión interactiva](#))

OIT. 2021. “How to Promote Disability Inclusion in Programmes to Prevent, Address and Eliminate Violence and Harassment in the World of Work”, nota informativa de la OIT.

OIT. 2021. *Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus): Preguntas frecuentes*, versión 3.0, 13 de abril.

OIT. 2020. *Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso*.

OIT. 2020. Serie de notas técnicas: Violencia y acoso en el mundo del trabajo:

Brief No. 1: “Convention No. 190 and Recommendation No.206 at a Glance”.

Brief No. 2: “Sexual Harassment in the World of Work”.

Brief No. 3: “Domestic Violence and Its Impact in the World of Work”.

Brief No. 4: “Violence and Harassment against Persons with Disabilities”.

Brief No. 5: “HIV-related Violence and Harassment in the World of Work”.

OIT. 2020. *Some World Agreements about Stopping Violence and Harassment at Work*.

OIT. 2020. “Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT: 12 maneras en que puede apoyar la respuesta a la pandemia del COVID-19 y la recuperación de la misma”, Nota informativa de la OIT, mayo.

OIT. 2020. “ILO Violence and Harassment Convention No. 190 and Recommendation No. 206: Policy Brief for Workers’ Organizations”.

OIT. 2020. “Nota informativa sobre el acoso sexual en la industria del entretenimiento”, noviembre.

OIT y UN Women. 2019. *Handbook: Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work*.

OIT. 2019. *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*, ILC.108/V/2A. (cubierta azul)

OIT. 2018. *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*, ILC.108/V/1. (cubierta marrón)

OIT. 2018. *Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*, ILC.107/V2. (cubierta amarilla)

OIT. 2017. *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, ILC.107/V/1. (cubierta blanca)

OIT. 2016. *Informe final: Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, MEVWM/2016/7.

OIT. 2016. *Documento de base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, MEVWM/2016.

Portales

[Portal temático de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo](#)

[Campaña de ratificación de la OIT – Kit de campaña de la OIT](#)



ilo.org

Organización Internacional del Trabajo
4 route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

ISBN 978-92-2-038505-0