



Repensar un protocolo de actuación y políticas públicas para atender, enfrentar y prevenir la violencia y el acoso en el trabajo

Repensar um protocolo de atuação e políticas públicas para atender, enfrentar e prevenir a violência e o assédio no trabalho

Rethink a protocol of actions and public policies to attend, address and prevent violence and harassment at workplace

Lydia Guevara Ramírez

Faculdade de Direito da Universidade de Havana
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9576-987X>

RESUMEN

El presente documento tiene por fin exponer consideraciones personales basadas en el estudio de la doctrina y de su aplicación en las normas internacionales y la legislación nacional, con vistas a inscribir acciones que se tomarían en cuenta en caso de que se produzcan los hechos de violencia laboral que se trata de prevenir, atender, enfrentar y eliminar mediante políticas públicas y estrategias que contribuyan a garantizar los principios enunciados en la Constitución de la República de Cuba y que además, se fundamenta en las normas y convenios internacionales, sobre todo el más reciente Convenio de la OIT No. 190 sobre la Violencia y el acoso en el mundo del trabajo y su Recomendación 206, así como en el Programa nacional contra el racismo y la discriminación racial (noviembre 2019), el Programa Nacional de Atención a la Mujer (marzo 2021) y la Estrategia integral de prevención y atención a la violencia de género y la violencia en el escenario familiar para 2021-2030 (noviembre 2021), todos adoptados en Cuba y publicados en la Gaceta Oficial de la República.

PALABRAS CLAVE: Violencia laboral. Acoso laboral. Violencia de género. Discriminación en el empleo. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

RESUMO

O objetivo deste documento é apresentar considerações pessoais com base no estudo da doutrina e sua aplicação nas normas internacionais e na legislação nacional, com vistas a registrar ações que seriam levadas em consideração caso ocorram atos de violência no local de trabalho. Trata-se de prevenir, abordar, enfrentar e eliminar, por meio de políticas públicas e estratégias que contribuam para garantir os princípios consagrados na Constituição da República de Cuba e que também se baseia em normas e convenções internacionais, especialmente a mais recente Convenção nº 190 da OIT sobre Violência e assédio no mundo do trabalho e sua Recomendação 206, bem como no Programa Nacional contra o Racismo e a Discriminação Racial (novembro de 2019), o Programa Nacional de Atenção à Mulher (março de 2021) e a Estratégia Integral para a prevenção e atendimento da violência de gênero e violência no ambiente familiar para 2021-2030 (novembro de 2021), todos adotados em Cuba e publicados no Diário Oficial da República.

PALAVRAS-CHAVE: Violência no local de trabalho. Assédio laboral. Violência de gênero. Discriminação no emprego. Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

ABSTRACT

The purpose of this document is to present personal considerations based on the study of the doctrine and its application in international norms and national legislation, with a view to propose actions that would be considered if acts of violence occur in the workplace. It is about preventing, addressing, confronting and eliminating, through public policies and strategies that contribute to guaranteeing the principles enshrined in the Constitution of the Republic of Cuba and which are also based on international norms and conventions, especially the most recent Convention No. 190 of the ILO on Violence and Harassment in the World of Work and its Recommendation 206, as well as in the National Program against Racism and Racial Discrimination (November 2019), the National Program for Attention to Women (March 2021) and the Strategy for the full prevention and care of gender-based violence and violence in the family environment for 2021-2030 (November 2021), all adopted in Cuba and published in the Official Gazette of the Republic.

KEYWORDS: Violence in the workplace. Labor harassment. Gender violence. Discrimination in employment. Conventions of the International Labor Organization.

INTRODUCCIÓN

Un protocolo de actuación en materia laboral es un conjunto ordenado de principios, objetivos, estrategias y medidas, cuyo objeto es conocer, atender, enfrentar, prevenir y actuar ante situaciones específicas que pongan en peligro el derecho al trabajo y en este caso, aquellas que tiendan a promover conductas y acciones contrarias al derecho, que violan principios y normas tanto nacionales como internacionales, con incidencia en los derechos humanos en el mundo del trabajo, por actuaciones de violencia y acoso laboral y que entre sus manifestaciones más frecuentes se observan, maltratos, humillaciones, hostigamiento, desconocimiento de derechos, violencia en general y de género en específico, así como la discriminación en el empleo por diferentes motivos que atenten contra el principio de igualdad y la equidad que debe existir en los colectivos laborales y pongan en riesgo la seguridad y salud de las personas que trabajan.



El presente documento tiene por fin inscribir acciones a desarrollar en caso de que se produzcan los hechos que trata de prevenir, atender, enfrentar y eliminar mediante políticas públicas y estrategias que contribuyan a garantizar los principios enunciados en la Constitución de la República y que además, se fundamenta en las normas y convenios internacionales de los cuales Cuba es signataria, así como en el Programa nacional contra el racismo y la discriminación racial (noviembre 2019), el Programa de Atención a la Mujer (marzo 2021) y la Estrategia integral de prevención y atención a la violencia de género y la violencia en el escenario familiar (noviembre 2021) y más recientemente en el Código Penal aprobado en la Quinta sesión extraordinaria de la Novena legislatura de la Asamblea Nacional del Poder Popular de Cuba, celebrada del 14 al 16 de mayo de 2022 en La Habana, Cuba, que incorporó en el título de los “delitos contra el orden económico nacional”, los delitos contra los “derechos del trabajo y la seguridad social” entre los que se reconoce el acoso laboral, así como mantiene en otro título el acoso sexual como delito contra la libertad e indemnidad sexual.

También en el Código de Procesos en vigor desde el primero de enero del presente 2022, se incluyen medidas cautelares del orden laboral para proteger a las víctimas de violencia en el trabajo.

Para abordar este tema de extraordinaria importancia en las relaciones laborales, se requiere analizar algunos aspectos teóricos que darían el matiz necesario a lo que se pretende presentar y que podemos analizar a partir del desarrollo de la temática a continuación.

1. Aspectos preliminares al desarrollo del estudio y su implementación práctica

Antes de incursionar en el tema que nos ocupa, un preámbulo necesario como breves menciones a la política de empleo en Cuba.

La definición del derecho de cada ciudadano al trabajo, como uno de los derechos fundamentales, condiciona la necesidad de materializar un conjunto de principios fundamentales de la política de empleo, a saber:



1. Pleno empleo y libertad para elegir empleo.
2. Empleo como base de la seguridad social.
3. Percibir salario por trabajo igual.
4. Igualdad de oportunidades para obtener empleo, sin discriminación de ningún tipo.
5. Prohibición del trabajo infantil

Garantizar empleo es punto de partida y centro de la política social del Estado cubano, ya que, a partir del derecho al trabajo de toda persona, comienza la oportunidad de vivir decentemente.

Siendo parte de la política social y económica del Estado, la política de empleo se ejecuta de forma coordinada con los Organismos de la Administración Central del Estado, las organizaciones sindicales, organizaciones estudiantiles y juveniles, empresas e instituciones que participan desde sus diferentes ámbitos de actividad en la adopción de dicha política.

En materia de igualdad de oportunidades respecto al género, se han reconocido los notables avances alcanzados y se han identificado también los desafíos para luchar contra estereotipos y manifestaciones de discriminación y violencia hacia las mujeres que se reflejan en ámbitos laborales, familiares, en la promoción a cargos de dirección, y en los medios de comunicación.

2. Soluciones adoptadas en Cuba para el empleo a partir de 2020

Cuba no escapó a la pandemia por Covid-19 y con el aporte del sector científico para reducir su impacto en la población, se dio paso a la experimentación de cinco productos en calidad de candidatos vacunales que se sometieron a los necesarios ensayos hasta aprobarse por el CECMED, institución cubana que aprueba el uso de los medicamentos cubanos, tres vacunas que han contribuido a la protección de la población de conjunto con medidas sanitarias aplicadas durante los años 2020 y 2021 y que siguen siendo necesarias en orden a contribuir, como se ha



logrado, a reducir el impacto de la pandemia por sus efectos en lo económico y laboral. Además de las tres dosis de vacunas a toda la población desde los 2 años de edad, más una dosis de refuerzo que abarca más del 80% de la población, recientemente se está administrando una segunda dosis de refuerzo comenzando por los mayores de 50 años. Igualmente ha comenzado el experimento para la vacunación de los niños menores de 2 años con lo que se abarca todo el universo poblacional cubano.

Ante la necesidad de evitar el desplazamiento de personas, se implementaron políticas de atención y protección de la fuerza de trabajo con prestaciones sociales, subsidios y pago de salario por interrupciones laborales a las madres de niños en edad escolar por cierre de escuelas y mediante la ampliación del trabajo a distancia y el teletrabajo.

Como continuidad a la actualización del modelo de gestión económica dentro de las medidas para el reordenamiento económico y social, se aprobaron en 2021 las normas para la creación de nuevos actores económicos, las micro, pequeñas y medianas empresas privadas y estatales (MiPymes) y modificaciones necesarias en la legislación de los trabajadores por cuenta propia, las cooperativas de producción no agropecuarias (CNA), así como para el sector empresarial estatal.

En la actualidad contamos con una cifra cercana a las 5 mil MiPymes privadas, decenas de CNA y en el orden de 80 mil nuevas fuentes de empleo, lo que ha propiciado además el encadenamiento entre ellas, con las entidades de inversión extranjera y con el sector empresarial estatal, dando paso a proyectos de desarrollo local más cercanos a las necesidades de los municipios y otras entidades vinculadas a los parques científico-tecnológicos que entrelazan las universidades y el polo científico con la producción.

El objetivo perseguido en este acercamiento a la situación del empleo en el país es que se conozca que hay disponibilidad de puestos de trabajo, porque si analizamos la tasa de desocupación, siendo el indicador que tiene en cuenta los sujetos en edad laboral que fueron a buscar empleo en los últimos 30 días, en Cuba hace muchos años dicha tasa está por debajo del 3%, que es la que se considera cercana al pleno empleo.



Habiendo tratado el tema anterior, pasamos al contenido que constituye el objeto del artículo elaborado sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y diferentes acciones para paliar su impronta y su impacto en la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

3. Definición conceptual del contenido del protocolo de actuación contra la violencia y el acoso en el trabajo

Un protocolo de actuación es un conjunto de procedimientos y reglas que especifican actividades y a quién corresponde acometerlas, la forma en la que han de realizarse y contienen, además, los modelos y documentos estandarizados a utilizar. Por tanto, tratándose de un protocolo de actuación contra la violencia y acoso en el mundo del trabajo, su contenido debe apuntar a las siguientes consideraciones:

1. Incluir las definiciones del concepto de violencia en general y violencia y acoso en el trabajo.
2. Exponer diferentes manifestaciones y riesgos psicosociales y en el entorno organizacional, ya que la violencia es un riesgo de tal naturaleza.
3. Hacer mención y explicar el marco normativo nacional e internacional.
4. Expresar una Declaración de principios de tolerancia cero contra la violencia laboral.

Siendo conocidos y aplicados los pasos anteriores, el Protocolo debe contener:

1. Objetivos
2. Ámbito de aplicación
3. Procedimiento de actuación (políticas públicas a adoptar)
4. Seguimiento y evaluación



¿Cuál es el resultado esperado? Cuando ya estén definidos todos estos aspectos, se podrá contar con un objetivo general y objetivos específicos, tantos como necesidades haya de integrar diferentes situaciones que respondan a los elementos de riesgo o estereotipos que provocan la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Estudiado el marco normativo y la legislación aplicable pasaríamos a definir si se trataría de una ley específica, la modificación a la existente o incorporar en diferentes normas, instrucciones, incluso en el convenio colectivo de trabajo, el tratamiento a dar a los casos de violencia y acoso laboral.

Su ámbito de aplicación serían en todo caso las personas que abarcaría y un conjunto de sectores proclives a hechos de esta naturaleza, lo que posibilitaría definir la relación entre violencia laboral y violencia doméstica o estudiantil, o comunitaria y social.

Un paso importante es que se defina el área que debe ocuparse de las políticas y su control, la protección a brindar en el empleo y nivel de indemnización económica, incluyendo la atención médica y psicológica si se requiere.

Por último, entre las políticas a sugerir se incluiría la actuación de la representación sindical, y la definición de la instancia judicial u órgano en la que se presentarían las demandas, a fin de dirimir el conflicto que puede ser en sede laboral, o administrativa e incluso penal según se haya interesado su tratamiento legal.

4. Desarrollo

4.1. Definiciones del concepto de violencia en general y en el trabajo

Con el fin de tener un lenguaje común y una mejor comprensión del concepto, se han consultado diferentes definiciones tanto en normas internacionales como en la doctrina.

El concepto de violencia ha sido definido por la Organización Mundial de la Salud, en el Informe mundial sobre la violencia y la salud (OMS, 2003), como “el uso



deliberado de la fuerza física o el poder ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”.

Con posterioridad, y basada en los estudios realizados en el ambiente de trabajo, la Organización Internacional del Trabajo, adoptó la siguiente definición de violencia en el trabajo en el “Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla”, (OIT, 2003) como “toda acción, incidente o comportamiento que se aparte de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”, quedando claro que, como consecuencia directa, se sobreentiende “un vínculo claro con el ejercicio de la actividad profesional y se supone que dicha acción, incidente o comportamiento ocurre posteriormente, dentro de un plazo de tiempo razonable”.

El Acuerdo Marco Europeo Sobre Acoso y Violencia en el lugar de trabajo, del 26 de abril de 2007, aspira a prevenir y, en caso necesario, gestionar problemas de intimidación, acoso sexual y violencia física en el lugar de trabajo y condenar toda forma de acoso y de violencia e insiste en la obligación que tienen los empresarios de proteger a los trabajadores contra tales situaciones y en él se diferencia la violencia y el acoso laboral de la siguiente manera:

1. El acoso y la violencia son la expresión de comportamientos inaceptables adoptados por una o más personas, y pueden tomar diversas formas, algunas más fácilmente identificables que otras. La exposición de las personas al acoso y a la violencia puede depender del entorno de trabajo.
2. Se da acoso cuando se maltrata a uno o más trabajadores o directivos varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con el trabajo.



3. Se habla de violencia cuando se produce la agresión de uno o más trabajadores o directivos en situaciones vinculadas con el trabajo.
4. El acoso y la violencia pueden provenir de uno o más directivos o trabajadores, con la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil.¹

Citando a la academia, Heinz Leymann define el acoso laboral como **Terror psíquico o mobbing** en la vida laboral que significa comunicación hostil e inmoral dirigida de manera sistemática por una o varias personas principalmente hacia un individuo. Estas acciones tienen lugar con frecuencia (casi todos los días) y durante un largo período (por lo menos durante seis meses) y, debido a esta frecuencia y duración, ocasionan un considerable sufrimiento psíquico, psicosomático y social. Esta definición elimina conflictos temporales y se centra en la zona de transición donde la situación psicosocial comienza a ocasionar estados patológicos psiquiátricos y/o psicosomáticos².

Por otro lado, Marie-France Hirigoyen establece que el “acoso moral” es el concepto que describe la posibilidad de destruir a alguien sólo con palabras, miradas o insinuaciones. Son “conductas reiteradas, con un objetivo determinado (dominar y controlar al otro), que violentan la dignidad del trabajador o su integridad psíquica y ponen en peligro su puesto de trabajo o degradan el ambiente laboral”³.

Es decir que, mediante una conducta de maltrato, humillaciones, hostigamiento y acoso, se le niega a un individuo o grupo humano el acceso a ciertos derechos, bienes o servicios, sin tener una razón justa para ello. Es un fenómeno

¹ COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. *Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo* / COM/2007/0686 final. Bruselas, 8 de dez. de 2007. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex:52007DC0686>. Acesso em: 14 de set. de 2022.

² LEYMANN, Heinz. *Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo*. Universidad de Estocolmo. Instituto Nacional de Salud Laboral. Estocolmo, Suecia. Originalmente publicado em: *Violence and Victims*, Vol. 5, No. 2, Springer Publishing Company, 1990.

³ HIRIGOYEN Marie-France. *El acoso moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Francia. Ediciones Paidós, 6 de Junio de 2013.



social que causa mucho malestar en quien lo padece y que empobrece el trato entre los seres humanos, haciéndolo menos igualitario, menos democrático y por ende menos justo.

De esta manera hemos comprobado diferentes formas de definir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que nos permiten llegar a una definición para incluirla en el protocolo de actuación, tomando en consideración que no hay una definición única a utilizar sino elementos constitutivos de esta manifestación de hechos de maltrato, humillaciones, persecución, discriminación, atropello, fundamentalmente de corte psicológico, aunque puede producirse a través de agresión física, tanto por un superior a un trabajador subordinado, éste a su superior, o de un compañero de trabajo y que también puede ser grupal hacia la víctima elegida como diana de las acciones, o verbal, sexual, económica, simbólica entre otras.

4.2. Diferentes manifestaciones de riesgos psicosociales y en el entorno organizacional

La violencia en el trabajo posee diferentes manifestaciones, tales como el acoso sexual, por el género, la violencia física y psicológica, patrimonial, maltratos, persecuciones, humillaciones, banalización de la persona, ciberviolencia o ciberacoso, siendo una de la más reiterada la violencia enmarcada en la discriminación como un acto de agresión, en el que se excluye a una persona de un grupo social, bien sea por sus características físicas, porque presente algún tipo de enfermedad o lesión notoria, o porque no cumpla con lo establecido dentro de la ética del grupo, incluso por estereotipos, siendo que estos actos discriminatorios afectan a la sociedad de una manera negativa, contraen a personas y debilitan su autoestima, constituyen malas conductas en la sociedad y crean barreras en las relaciones interpersonales, provocando la violación del principio de igualdad en el trabajo.



Hay una infinidad de factores de carácter psico-social y dependientes de la organización del trabajo, que también afectan el medio ambiente laboral, que no se fundamentan en la calificación y profesionalidad de la persona, sino son de carácter externo y provocan daños a veces irreparables a la salud tanto física como mental y social de la misma. Sin ser los únicos, se pudiesen nombrar los que en la bibliografía científica se reconocen como “riesgos emergentes” en el medio ambiente laboral, que agreden las relaciones laborales y conspiran contra el buen desenvolvimiento del trabajo. Ellos causan afectaciones a los derechos fundamentales de los trabajadores, tales como a la protección de la integridad y la salud física y mental, la dignidad, la igualdad de oportunidades, a un ambiente sano y seguro y a la continuidad de la relación laboral.

En el entorno de trabajo suelen estar presentes varios riesgos al mismo tiempo, de forma que pueden potenciar o multiplicar sus efectos nocivos, tanto sobre la salud del trabajador o trabajadora, como sobre la propia entidad donde estos desarrollan sus labores.

En toda actividad laboral existen una serie de elementos organizacionales como condiciones de trabajo que van a tener una influencia decisiva en la salud de los trabajadores. Tradicionalmente se ha dado un espacio mayor a la investigación en lo que concierne a los factores de riesgo físicos, químicos, contaminantes y otros y sin embargo ha sido menor o casi nula la importancia concedida a los factores psicosociales y organizativos, considerándolos poco relevantes para la salud. Sin embargo, es atinado señalar que cuando el empresario se ocupa de brindar y garantizar salud en el trabajo contribuye a la salud pública en general, y al mismo tiempo logra más productividad y competitividad en su empresa en un ambiente laboral seguro.

Los factores organizacionales incluyen, entre otros, las condiciones y clima de trabajo que pueden afectar a la seguridad y salud de los trabajadores. Estos factores tienen una doble importancia, ya que por un lado representan un riesgo en sí mismos, y por otro tienen una influencia decisiva en la magnitud de los efectos que el resto de los riesgos pueden representar para los trabajadores, condicionando la



materialización de los daños o potenciando el nivel de peligrosidad de una determinada actividad.

Dentro de sus componentes resaltan algunos que pueden ser tanto psicosociales como organizacionales, siendo el ejemplo, la violencia laboral, que al igual que el estrés, la carga de trabajo, el consumo de drogas y alcohol y tabaquismo en los lugares de trabajo, requiere un abordaje transdisciplinario y multidisciplinario, por la incidencia que tienen en la seguridad y salud en el trabajo de las personas sin distinción de razas, edades, profesiones, género, cultura, procedencia social y nacional.

En este complejo contexto, el lugar de trabajo se ha convertido en una fuente importante de riesgos psicosociales y de un pobre equilibrio entre trabajo y vida personal, a pesar de que los trabajadores en las condiciones actuales pasan más tiempo en ellos que en sus viviendas o realizando otras actividades incluso de contenido laboral.

La frontera entre la vida personal y familiar y el trabajo se traza sobre un delgado hilo que se rompe por la intervención de los medios modernos de comunicación que involucran a la persona durante su tiempo libre en las actividades laborales. Y aunque recientemente motivado en la situación crítica ocasionada por la pandemia del coronavirus Sars-Cov2, las personas han tenido que mantenerse mucho más tiempo en sus hogares y aplicar formas atípicas de empleo, como es el trabajo con plataformas digitales en carácter remoto y llamado por muchos como teletrabajo por el uso de redes informáticas y de las telecomunicaciones, sigue subsistiendo y mucho más que antes, la necesidad de abordar la gestión de riesgos que contribuya a la solución de problemas relacionados con la salud y seguridad, para la mejora continua del trabajo y sus condiciones, así como de la vida personal de cada trabajador y trabajadora.

Sólo generando conciencias, información y conocimientos sobre estos nuevos riesgos psicosociales y organizacionales en el ambiente laboral, seremos capaces de generar un ambiente seguro y saludable, se construirá una cultura de prevención positiva y constructiva y se garantizará una participación efectiva en el satisfactor de las necesidades materiales y espirituales de los seres humanos.



En varios países, se llevan a cabo estudios e investigaciones con el fin de diseñar maneras de enfrentar el estrés laboral, los estresores psicológicos, las distintas manifestaciones de la violencia laboral y el abuso de alcohol y drogas en el lugar de trabajo. Desafortunadamente, la mayoría de estas iniciativas consideran los factores por separado y sólo desde una perspectiva individual, sin tener en cuenta su interrelación en causa y efecto, para la multicausalidad que los acompaña.

Además, los programas de promoción de la salud en el trabajo están siendo diseñados para que los trabajadores puedan hacer frente con mayor eficacia a las tareas y actividades a que se enfrentan, mediante la promoción de una buena nutrición, el ejercicio físico, el sueño reparador y otros estilos de vida saludables que contribuyan al bienestar de la persona como ser bio-psico-social.

Es necesario un enfoque integral que rompa con lo tradicional y esquemático y así evolucionar hacia nuevas respuestas eficaces. Es un imponderable hallar fórmulas innovadoras para hacer frente a las consecuencias de los riesgos psicosociales en su conjunto.

Los factores individuales y organizacionales que pueden estar contribuyendo a su existencia deben tenerse en cuenta con el fin de adaptar el trabajo a las capacidades de quien trabaja para la garantía de su salud física y mental. Además, es importante tener en cuenta tanto las relaciones laborales y sociales como factores que también tienen un impacto en el bienestar de los trabajadores y la productividad de la empresa.

4.3. Marco normativo nacional e internacional.

4.3.1. Ámbito nacional

4.3.1.1. Constitución de la República de Cuba

Adoptada por referendo, el 24 de febrero de 2019.

Son varios los artículos que resaltan en la Constitución como norma de superior jerarquía en el entramado legal del país, la irrenunciable voluntad de combatir los



hechos de violencia tanto en la sociedad en su conjunto como en los espacios laborales contra adultos, niños y adolescentes, personas en situación de discapacidad y ancianos.

La Constitución cubana destaca en su texto que el Estado está en la obligación de garantizar la igualdad efectiva en el disfrute y ejercicio de los derechos, y en el cumplimiento de los deberes consagrados en ella y en las leyes, así como la dignidad plena de las personas y su desarrollo integral, lo que se corresponde con lo enunciado en los siguientes artículos:

1. Artículo 40. La dignidad humana es el valor supremo que sustenta el reconocimiento y ejercicio de los derechos y deberes consagrados en la Constitución, los tratados y las leyes.
2. Artículo 41. El Estado cubano reconoce y garantiza a la persona el goce y el ejercicio irrenunciable, imprescriptible, indivisible, universal e interdependiente de los derechos humanos, en correspondencia con los principios de progresividad, igualdad y no discriminación. Su respeto y garantía es de obligatorio cumplimiento para todos.
3. Dedicar los artículos 42 al 44 al principio de igualdad, garantizándose que todas las personas gocen de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por cualquier condición o circunstancia personal que implique distinción lesiva a la dignidad humana.
4. El artículo 46 declara el derecho de todas las personas a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz, la salud, la educación, la cultura, la recreación, el deporte y a su desarrollo integral.
5. También reconoce en el artículo 48 el respeto a la intimidad personal y familiar, la propia imagen y voz, el honor e identidad personal, claves para combatir cualquier hecho de violencia y que se completa con el artículo 51 que declara que las personas no pueden ser sometidas a tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes.
6. Por último, el artículo 85 se dedica a la violencia familiar, en cualquiera de sus manifestaciones, considerándola destructiva de las personas implicadas, de las familias y de la sociedad, motivo por el cual es sancionada por la ley.



4.3.1.2. Código de Trabajo y Reglamento⁴

La legislación laboral incluida en el Código de Trabajo y su Reglamento toma en cuenta, en el artículo 2, el principio de igualdad en el trabajo y el salario sin discriminación por el color de la piel, género, creencias religiosas, orientación sexual, origen territorial, discapacidad y cualquier otra distinción lesiva a la dignidad humana.

El Código de Trabajo establece, en su artículo 146, que el empleador es el responsable de la dirección y organización del proceso de trabajo y su control, debiendo asegurar el conocimiento por los trabajadores de sus atribuciones y obligaciones, garantizar las condiciones de trabajo adecuadas y el disfrute de los derechos reconocidos en la legislación de trabajo, así como desarrollar adecuadas relaciones con los trabajadores basadas en la atención a sus opiniones y quejas, la protección a la integridad física, psicológica y el debido respeto a la dignidad de los mismos.

Se ha previsto para este propio año la revisión y actualización del Código de Trabajo que pudiera contemplar como violación de la disciplina y los derechos de los y las trabajadoras, la violencia y el acoso laboral.

4.3.1.3. Código Penal⁵

Se actualizan los delitos contra los derechos del trabajo y la seguridad social con la protección de los derechos de los empleados en entidades pertenecientes a formas económicas no estatales y añade los de “**acoso laboral**”, “**lesión maliciosa de los derechos del trabajo y la seguridad social**” y “**empleo ilegal del trabajo de personas menores de edad**”.

Se define el Acoso laboral con la siguiente descripción:

⁴ CUBA. *Código de Trabajo*. Ley No. 116 complementada con el Decreto No. 326, Reglamento del Código de Trabajo. Gaceta Oficial No. 29 Extraordinaria de 17 de junio de 2014.

⁵ CUBA. *Código Penal*. Discutido y aprobado en la Quinta sesión extraordinaria de la Novena legislatura de la Asamblea Nacional del Poder Popular celebrada del 14 al 16 de mayo de 2022. En proceso de redacción de estilo y publicación en la Gaceta Oficial.



Artículo 327.1. Quien afecte los derechos laborales de una persona con la que mantiene una relación de trabajo o empleo, mediante su acoso directo o indirecto a través de acciones de aislamiento, amenazas, exigencias o con cualquier otro acto o medio potencialmente capaz de producir dicho fin, incurre en sanción de privación de libertad de seis meses a dos años o multa de doscientas a quinientas cuotas o ambas.

2. La sanción es de privación de libertad de uno a tres años de privación de libertad o multa de trescientas a mil cuotas o ambas, si en el hecho previsto en el apartado anterior:

- a) Se provocan en la víctima efectos nocivos sobre su bienestar e integridad física o mental;
- b) la víctima es una persona menor de dieciocho años de edad;
- c) la víctima es subordinada de su comisor;
- d) el delito se comete como consecuencia de la violencia de género, o por motivos discriminatorios de cualquier tipo; y
- e) se alcanza el propósito perseguido.

Además, se visualiza el enfrentamiento a la violencia de género y por motivos discriminatorios, redefiniéndose el acoso y ultraje sexual con la siguiente conceptualización:

Artículo 397.1. Se sanciona con privación de libertad de seis meses a dos años o multa de doscientas a quinientas cuotas o ambas, a quien, directamente o a través de cualquier medio de comunicación, acose a otra persona con requerimientos sexuales para sí o para un tercero.

2. La sanción es de uno a tres años de privación de libertad o multa de trescientas a mil cuotas o ambas, si para ejecutar los actos previstos en el apartado anterior el comisor se aprovecha:

- a) De una situación de vulnerabilidad de la víctima;
- b) del poder, autoridad o ascendencia que tiene sobre la víctima; y
- c) de su superioridad laboral, docente o de otro tipo análogo respecto a la víctima, anunciándole expresa o tácitamente la producción de un daño o perjuicio relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación de superioridad, si rechaza la propuesta sexual.

3. En igual sanción que la prevista en el apartado anterior se incurre, si el hecho es consecuencia de la violencia de género o la violencia familiar, o por cualquier motivo discriminatorio.



4.3.1.4. Código de los Procesos⁶

En materia de trabajo y seguridad social los tribunales conocen de los conflictos individuales con causa en la aplicación de medidas disciplinarias y en vulneraciones de los derechos del trabajo; las reclamaciones sobre seguridad social y los asuntos de jurisdicción voluntaria relativos al trabajo.

En este Código en vigor desde el primero de enero del presente 2022, se incluyen medidas del orden laboral para proteger a las víctimas de violencia en el trabajo. Pueden adoptarse decisiones anticipadas sobre el fondo del asunto cuando exista un riesgo de daño irreparable para los derechos e intereses de las personas en situación de vulnerabilidad, por razón de su edad, sexo, género, identidad sexual, violencia, territorio u otras, requeridas de la satisfacción de necesidades urgentes. El tribunal puede adoptar como medida cautelar con relación a la protección de las personas, la prohibición de acercarse al lugar de trabajo cuando se trate de víctima de violencia familiar y el cambio de actividad o de condiciones laborales de la víctima de hechos de violencia en el trabajo, cuando la permanencia en ellas suponga su revictimización.

4.3.1.5. Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres⁷

El Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres, PAM, como se conoce en el país, por su sigla, promueve acciones dirigidas a lograr mayor integralidad y efectividad en la prevención y eliminación de manifestaciones de discriminación contra las mujeres, así como a fortalecer los mecanismos y la capacidad profesional de los funcionarios y servidores públicos para incorporar las cuestiones de género en la elaboración de políticas, programas y en la prestación de servicios.

Se materializa por un plan nacional cuyo objetivo general es promover el avance de las mujeres y la igualdad de derechos, oportunidades y posibilidades, refrendados en la Constitución de la República de Cuba, así como profundizar en los

⁶ CUBA. *Ley No. 141*. Gaceta Oficial Ordinaria No. 138 de 7 de diciembre de 2021.

⁷ CUBA. *Decreto presidencial No. 198*. Gaceta Oficial No. 14 Extraordinaria de 8 de marzo de 2021.



factores objetivos y subjetivos que, como expresiones de discriminación, persisten en la sociedad cubana y obstaculizan un mayor resultado en lo económico, político, social y familiar, con el fin de eliminarlos.

Consta de siete áreas de atención entre las cuales resaltan las relativas al empoderamiento económico de las mujeres, el tratamiento y visualización de las mujeres en los medios de comunicación, la adopción de medidas para la educación, prevención y trabajo social, el acceso de las mujeres a la toma de decisiones, el marco normativo y los sistemas de protección contra todas las formas de discriminación y violencia.

4.3.1.6. “Estrategia integral de prevención y atención a la violencia de género y en el escenario familiar”⁸

Es voluntad estatal adecuar el ordenamiento interno a las obligaciones derivadas de los tratados internacionales en vigor para la República de Cuba que inciden en materia de violencia de género y aquella que tiene lugar en el ámbito familiar, según lo previsto en el Artículo 8 de la Carta Magna, en consonancia con lo cual se articulan los mecanismos para la atención integral y sistemática a la violencia de género, con el fin de generar una respuesta articulada y coordinada intra e intersectorial, mediante políticas públicas, que permitan crear las condiciones necesarias para la promoción del papel de la mujer en la sociedad, logrando la interrelación con los objetivos del Macroprograma “Desarrollo humano, equidad y justicia social” y en especial con el Programa de prevención social y atención a las vulnerabilidades que coordina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En este documento se tipifica como violencia de género lo que a continuación se señala y cito textualmente:

La violencia de género es la forma extrema de la discriminación por motivos de género y representa una problemática compleja

⁸ CUBA. *Acuerdo 9231 del Consejo de Ministros*. Gaceta Oficial No. 101 Extraordinaria de 9 de diciembre de 2021.



y estructural, cuya existencia se funda en la desigualdad jerárquica que existe entre hombres y mujeres. Se dirige principalmente a las mujeres y contra cualquier persona que pretenda confrontar el sistema de género heteronormativo, con el fin de encauzarla y someterla a este, como las personas por razón de su orientación sexual e identidad de género. Afecta, además, a niñas, niños y adolescentes que viven en hogares donde existe violencia de género en el espacio familiar o en otros entornos como el escolar y comunitario donde pueden ser víctimas de violencia por motivos de género.

La violencia de género constituye una violación de los derechos humanos, es el resultado de la conexión entre los ejes de opresión a la clase social, edad, color de la piel, ocupación, sexualidad, el territorio, y las situaciones de discapacidad, los cuales se superponen, interceptan y coexisten simultáneamente.

Estos dos últimos documentos, el *PAM* y *las Estrategias* responden a la Plataforma de Acción de Beijing, la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como a los convenios internacionales de los cuales Cuba es signataria.

4.3.2. **Ámbito Internacional**

La Declaración Universal de Derechos Humanos contiene en su articulado preceptos propios del trabajo y la seguridad social, como son el derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo; a igual salario por trabajo igual sin discriminación alguna; al descanso con una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas y a la seguridad social, entre otros. Proclama además que todos los ciudadanos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley contra toda discriminación y contra toda provocación a tal discriminación.

Como estado miembro fundador de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Cuba tiene ratificados los ocho (8) convenios considerados como fundamentales, a saber, los convenios 29 y 105 sobre el trabajo forzoso, el convenio 28 sobre edad mínima y el convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, el convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), el convenio 100 sobre igualdad de remuneración, el convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección



del derecho de sindicación y el convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

4.3.2.1. Convenio No. 190 de la OIT⁹

En el mes de junio del año 2019 fue aprobado en la Conferencia Internacional del Trabajo dedicada al Centenario de constituida la Organización, el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuya entrada en vigor se produjo en 2021 con la ratificación al menos de dos países miembros. Está completado por la Recomendación No. 206 de igual año. Ya ha sido ratificado por 10 países, siendo estos Uruguay, Islas Fiji, Namibia, Argentina, Somalia, Ecuador, Mauricio, Grecia, Italia y El Salvador. Francia ya lo aprobó a través de su Asamblea Parlamentaria y han expresado su interés en ratificarlo Bélgica, Filipinas, Irlanda, Islandia, Sudáfrica, Uganda y España.

Al indagar en el contenido del texto del Convenio 190 observamos que éste no aporta una definición definitiva del concepto, sino que contiene los elementos constitutivos para que cada Estado elabore su propia legislación, tomando como fundamento los aspectos relevantes de la incidencia de la violencia en el mundo del trabajo que a continuación resaltamos:

1. El derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.
2. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una forma de violación de los derechos humanos y una amenaza para la igualdad de oportunidades. Afectan fundamentalmente a las mujeres y las niñas por los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y las relaciones de poder desiguales por razón de género.

⁹ OIT. C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Adopción: Ginebra, 108ª reunión CIT (21 de junio de 2019). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C190:NO. Acceso em: 16 de set. de 2022.



3. La necesidad de abordar las causas subyacentes y los factores de riesgo en las relaciones de empleo, entre ellos los estereotipos de género.
4. Los Estados están en la obligación de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso.
5. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad, y su entorno familiar y social, son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad.
6. La violencia doméstica puede afectar el empleo, la productividad, la seguridad y la salud.
7. Hay un enfoque multifacético e integrado aplicable a toda la legislación pertinente (trabajo y empleo, igualdad, no discriminación, seguridad y salud en el trabajo, migración y derecho penal).
8. La violencia y el acoso también afectan la calidad de los servicios públicos y privados. Pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado del trabajo y permanezcan en él o progresen profesionalmente.
9. Cobra mucha importancia la prevención, así como los factores de riesgo subyacentes, las causas de la violencia y del acoso y las maneras de superarlos.
10. Se toman en cuenta los cambios contemporáneos del trabajo y el empleo, o sea, el impacto de las nuevas tecnologías con la necesidad de acabar la violencia y el acoso en respuesta a los retos y a las realidades del futuro mundo del trabajo.

Pero a los efectos del Convenio 190, en su artículo primero que no define los términos, sin embargo, se presentan las siguientes ideas:

1. la expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la **violencia y el acoso por razón de género**;



2. la expresión “violencia y acoso por razón de género” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, incluido el acoso sexual.

Y en ese propio artículo primero en su segundo párrafo termina exponiendo que la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados. De esta manera se deja a la libre disposición de los estados conceptualizar tanto la violencia y el acoso en general como debido al sexo o género, resultando que de dicha interpretación queden claramente expuestos los elementos de la conducta infractora y el impacto en la víctima de los actos de violencia y acoso en el trabajo.

Cuando se mencionan, comportamientos y conductas, el convenio se está apropiando de infinidad de modos de actuación cuales son, sin ser los únicos:

la intimidación, amenazas, abusos, insultos, hostigamiento, exclusión de una persona, humillaciones, contacto físico no deseado, palabras o imágenes ofensivas enviadas por cualquier vía a la víctima y difundidas a terceras personas, burlas, comentarios sarcásticos y maliciosos, abuso de la posición de poder, comportamiento provocativo y desafiante, insinuaciones sexuales indeseables¹⁰.

4.3.3. Declaración de principios

Ante los elementos y principios mencionados con antelación, en correspondencia con la actuación del estado cubano desde el triunfo de la Revolución hasta la actualidad en materia de igualdad de oportunidades de todos los ciudadanos, que ha permitido la creación de empleos dignos para todas las personas, en dicho Protocolo cabe incluir una declaración de principios de irrestricto apoyo a las normas

¹⁰ OIT. *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo*: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206. Gráfico 2. Pág. 9. Primera edición 2021. Oficina Internacional de Trabajo - Ginebra.



nacionales e internacionales para la garantía de un derecho de trabajo basado en la libertad de elección y acceso a todos los puestos y cargos, con un pronunciamiento específico de tolerancia cero por parte del Estado y el Gobierno con respecto a la violencia y acoso en el trabajo, enfrentando todo acto que pueda dañar la integridad física, psíquica y social de la persona y atente contra la dignidad humana.

4.3.4. Objetivos

El objetivo primordial que persigue un protocolo de esta naturaleza es contribuir a la identificación de las causas y condiciones por las cuales se pueden manifestar hechos de violencia en el trabajo y a partir de su reconocimiento, establecer las acciones a desarrollar para prevenir su existencia y garantizar su eliminación mediante políticas públicas que se adopten en un plan nacional con la participación de los organismos, órganos, instituciones y organizaciones que respondan por su implementación, revisión y actualización.

El objetivo general se enunciaría de la siguiente manera: **reforzar los mecanismos legales de protección de trabajadoras y trabajadores, sobre todo de las personas con mayor grado de vulnerabilidad a la violencia y el acoso en el trabajo.**

Los objetivos específicos serían:

1. Revisar y actualizar, de ser necesario, el marco jurídico nacional integrado por la Constitución de la República, el Código de Trabajo, el Código Penal, el Código de las Familias, el Código de Procesos, el Programa de Adelanto de la Mujer, el Programa contra la discriminación racial y las Estrategias de prevención y atención a la violencia de género y la violencia en el escenario familiar, atemperándolo a las normas internacionales del trabajo y la Declaración de principios y derechos fundamentales de la OIT.
2. Aplicar las políticas de protección según los sectores laborales más vulnerables.



3. Establecer acciones dirigidas a la atención y protección a las víctimas de violencia de género en escenarios laborales, sobre todo cuando se trate de discriminación en el empleo.

4.3.5. Políticas públicas según el convenio 190 y la recomendación no. 206 de la OIT

El Estado cubano es el encargado a través de los organismos y organizaciones nacionales, sobre todo el Ministerio de Trabajo, de crear las condiciones para materializar en un programa específico, las políticas públicas que se trazan en la Recomendación 206¹¹, siguiendo el orden aplicado en el Convenio.

4.3.6. Listado aproximado de políticas públicas a adoptar para el cumplimiento del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo

4.3.6.1. Principios fundamentales

1. Incorporar en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda, una definición explícita de violencia y acoso en el trabajo que contribuya a prohibir legalmente su existencia.
2. Velar por que todos los trabajadores y todos los empleadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, incorporen acuerdos en el convenio colectivo de trabajo para prevenir y enfrentar sus consecuencias.
3. Garantizar que las disposiciones sobre violencia y acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales consideren los instrumentos de la

¹¹ OIT. *Recomendación 206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso*, 2019 (núm. 206). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R206:NO. Acceso em: 16 de set. de 2022.



Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad y no discriminación, así como otros instrumentos pertinentes.

4. Al igual que en el caso de la violencia doméstica e intrafamiliar, adoptar una estrategia integral e inclusiva a fin de aplicar medidas para atender, prevenir, enfrentar y combatir la violencia y el acoso en el trabajo;

4.3.6.2. Protección y prevención

1. En la legislación y políticas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso tener en cuenta el Convenio No. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, y el Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
2. Especificar en la legislación, que los trabajadores y sus representantes sindicales deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de las normas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género en las que deben aparecer los siguientes aspectos:
 - a) declarar tolerancia cero ante la violencia y el acoso;
 - b) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso con objetivos medibles;
 - c) definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador;
 - d) contener información sobre los procedimientos para presentar quejas, reclamaciones y proceder a su investigación;
 - e) prever que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan;



- f) definir el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos;
 - g) incluir medidas de protección a los denunciantes, las víctimas, los testigos y demás actores frente a la victimización y las represalias que pudieran ocurrir;
3. En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. En tal sentido, prestar especial atención a los riesgos que se deriven de las condiciones y la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, los que impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios y público en general, y los que se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder los estereotipos de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.
 4. Adoptar medidas apropiadas para los sectores y ocupaciones más expuestos a la violencia y el acoso, tales como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada o en solitario, el sector de la salud, la gastronomía y turismo, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte y la educación.
 5. Proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores y empleadores de las formas no estatales, tales como MiPymes, cooperativas agropecuarias y no agropecuarias para prevenir y abordar la violencia y el acoso.
 6. Velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación y no resulten en la restricción ni la exclusión de las mujeres, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables y en determinados empleos, sectores u ocupaciones.



4.3.6.3. Control de la aplicación, vías de recurso y reparación y asistencia

1. Garantizar que en el control de aplicación del Convenio se adopten medidas de apoyo y asistencia a las víctimas, entre las que resaltan, su derecho a ser trasladadas temporalmente a otro puesto de trabajo, a causar baja y percibir una indemnización, a ser readmitidos en el trabajo, a que se tomen medidas de inmediato cumplimiento para eliminar los comportamientos nocivos y la gratuidad de la asistencia letrada de conformidad con la legislación cubana.
2. Que las personas afectadas puedan percibir una indemnización en caso de daños o enfermedades de naturaleza psicosocial, física, o de cualquier otro tipo, que resulten en una incapacidad para trabajar.
3. Que los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género comprendan medidas tales como:
 - a) secciones especializadas en asuntos de violencia y acoso por razón de género;
 - b) una tramitación diligente y eficiente de los casos;
 - c) asistencia y asesoramiento jurídicos para los denunciantes y las víctimas;
 - d) guías y otros medios de información disponibles y accesibles
 - e) la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales.
4. Aplicar medidas tales como:
 - a) apoyo para reincorporarse al trabajo;
 - b) servicios de asesoramiento e información;
 - c) un servicio de atención telefónica disponible las 24 horas;
 - d) servicios de emergencia;
 - e) la atención y tratamiento médicos y apoyo psicológico;



5. Adoptar medidas apropiadas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo tales como:
6. Derecho de la víctima a acogerse a licencia en el trabajo, sin pérdida de su empleo;
7. Aplicar modalidades de trabajo flexibles, tales como el trabajo a distancia, el teletrabajo y otros;
8. Protección temporal de las víctimas de violencia doméstica con cambio en las condiciones o del lugar de trabajo si procede;
9. Incluir la violencia doméstica como un riesgo en el lugar de trabajo;
10. Aplicar un sistema de orientación a las personas afectadas.
11. Garantizar formación específica sobre las cuestiones de género a los inspectores del trabajo y otras autoridades competentes, para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores.
12. Que, dentro del mandato del Ministerio del Trabajo encargado por ley de la inspección del trabajo y la seguridad y salud en el trabajo, se incluya la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
13. Que todos los organismos, órganos, entidades nacionales, consejos de la administración y organizaciones de todo tipo incorporen a sus funciones la atención y adopción de medidas para la igualdad y la no discriminación, incluida la igualdad de género.
14. Recopilar datos y publicar estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica, para uso de investigación y de estados comparativos.



15. Fortalecer el Observatorio social y laboral de Cuba¹², dotándolo de personal capacitado para la atención a la violencia y acoso laboral.

4.3.6.4. Orientación, formación y sensibilización

1. Financiar, elaborar, aplicar, llevar a efectos y difundir:
 - a) programas destinados a abordar factores tales como la discriminación, el abuso de poder, las brechas de equidad, la identidad de género, situaciones culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso;
 - b) directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para la capacitación de jueces, fiscales, abogados, inspectores del trabajo, agentes de la policía, y otros agentes públicos como colaboración para el cumplimiento de su mandato en lo que respecta a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como para asistir a los empleadores y a los trabajadores de los sectores público y privado y a sus organizaciones a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
 - c) modelos de repertorios de recomendaciones prácticas y herramientas de evaluación de riesgos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de alcance general o sectorial,
 - d) campañas públicas de sensibilización que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular por razón de género, son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los denunciantes, los testigos y los informantes;

¹² El Observatorio Social y Laboral de Cuba es una institución creada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en octubre de 2021, para el seguimiento de la evolución de fenómenos sociales y laborales de impacto en la sociedad y la economía cubana, y un instrumento, de base territorial, que recopila, procesa, evalúa y produce salidas de información sobre indicadores relevantes, sociales y laborales, para el desarrollo y el bienestar de las personas del territorio donde está enclavado y que tributa a políticas y programas de escala mayor (provincial, sectorial, nacional). Disponible en: www.mtss.gob.cu. Acceso em: 16 de setembro de 2022.



- e) planes de estudios y materiales didácticos sobre violencia y acoso, que tengan en cuenta la perspectiva de género, en todos los niveles de la educación y la formación profesional, de conformidad con la legislación y la situación nacional;
- f) material destinado a periodistas y otros profesionales de la comunicación sobre la violencia y el acoso por razón de género, sus causas subyacentes, estereotipos y factores de riesgo, con el debido respeto a la libertad de expresión y a su independencia, y
- g) campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia y acoso.

4.3.6.5. Seguimiento y evaluación

Las políticas antes mencionadas se integrarán en un plan de acción que involucre a todos los actores gubernamentales, las organizaciones políticas y de masas, las organizaciones sociales especializadas y otros órganos, organismos y organizaciones que tendrán en sus manos la ejecución de dicho plan y la información correspondiente al Gobierno en al menos un período de 3 años con cortes semestrales que permita conocer los avances y posible ratificación del Convenio 190 en ese período y garantizar las modificaciones legislativas correspondientes en orden de adecuar la ley a la protección de los trabajadores y trabajadoras contra actos que deterioren su calidad de vida ya que como se contempla en el artículo 146 del Código de Trabajo, y cito textualmente:

El empleador es el responsable de la dirección, organización del proceso de trabajo y su control, para lo que debe asegurar el conocimiento por los trabajadores de sus atribuciones y obligaciones; garantizar las condiciones de trabajo adecuadas y el disfrute de los derechos reconocidos en la legislación de trabajo, así como desarrollar adecuadas relaciones con los trabajadores, basadas en la atención a sus opiniones y quejas, la protección a la integridad física, psicológica y el debido respeto a la dignidad de los mismos.



El seguimiento del plan permitirá las adecuaciones necesarias, la elaboración de un informe global y por último la aprobación de las políticas nacionales en orden a garantizar los postulados de un trabajo seguro, en un ambiente saludable y que propenda a la elevación de la eficiencia en la producción y los servicios que se prestan a la población.

CONSIDERACIONES FINALES

En una apretada síntesis se han tenido en consideración los aspectos fundamentales para poner en práctica acciones que garanticen el conocimiento a través de la información y difusión de contenidos sobre la violencia y acoso en el trabajo y la aplicación de diferentes medidas tanto al nivel nacional, como en las empresas y todas las instituciones y organizaciones, mediante procedimientos internos y los convenios colectivos de trabajo, como elementos que favorecen la toma de conciencia sobre este fenómeno tan nocivo para la persona y la sociedad. Por encontrarse en situación de vulnerabilidad, algunos grupos pueden verse especialmente afectados por la violencia y el acoso, sobre todo las mujeres y las niñas, por tanto es imprescindible estudiar no sólo el Convenio 190 como herramienta que insta a los gobiernos a garantizar a todas las personas el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, sino también crear grupos de especialistas que se adentren en el estudio de las normas internacionales del trabajo que abordan la temática, y que se encuentran para su consulta en el sitio web de la OIT¹³, en los espacios referidos a los convenios y recomendaciones, países que los han ratificado, temática por sectores y en especial, consultando el texto de la Declaración de principios y derechos fundamentales de la OIT:

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento fue adoptada en 1998 y en ella se establecen derechos universales aplicables a

¹³ Disponible em: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>. Acesso em: 16 de setembro de 2022.



todas las personas en todos los países y que deben ser respetados por los Estados miembros hayan o no ratificado los convenios en las cuatro categorías que abarca y son a) la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, b) la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, c) la abolición del trabajo infantil y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación¹⁴.

Además de la Recomendación No. 206 que complementa el contenido del Convenio No. 190 (ambos de 2019) hemos considerado las experiencias cubanas en el tratamiento de la discriminación y la violencia de género, el estudio de las acciones para enfrentar, atender, prevenir la violencia y proteger a las víctimas y para el empoderamiento de éstas mediante el trabajo y su acceso a la toma de decisiones.

Sirva este documento como una guía de actuación para lograr ambientes laborales libres de violencia a partir del conocimiento que posean los trabajadores como resultado del intercambio de información y la capacitación que reciban como sujetos especialmente protegidos de la ley, cuyos representantes, los sindicatos, deben estar preparados para coordinar con las administraciones las modificaciones en los convenios colectivos de trabajo.

REFERENCIAS

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. *Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo* / COM/2007/0686 final. Bruselas, 8 de dez. de 2007. Disponible em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex:52007DC0686>. Acceso em: 14 de set. de 2022.

CUBA. *Acuerdo 9231 del Consejo de Ministros*. Gaceta Oficial No. 101 Extraordinaria de 9 de diciembre de 2021.

¹⁴ En la 110ª Conferencia Internacional de la OIT la Comisión de Asuntos Generales aprobó la inclusión del principio *entorno de trabajo seguro y saludable* como parte de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, mediante los Convenios 155 y 187 de la OIT.



CUBA. **Código de Trabajo**. Ley No. 116 complementada con el Decreto No. 326, Reglamento del Código de Trabajo. Gaceta Oficial No. 29 Extraordinaria de 17 de junio de 2014.

CUBA. **Código Penal**. Discutido y aprobado en la Quinta sesión extraordinaria de la Novena legislatura de la Asamblea Nacional del Poder Popular celebrada del 14 al 16 de mayo de 2022. En proceso de redacción de estilo y publicación en la Gaceta Oficial.

CUBA. **Decreto presidencial No. 198**. Gaceta Oficial No. 14 Extraordinaria de 8 de marzo de 2021.

CUBA. **Ley No. 141**. Gaceta Oficial Ordinaria No. 138 de 7 de diciembre de 2021.

KRUG, ETIENNE G. y colectivo de autores **Informe mundial sobre la violencia y la salud**. Washington, D.C., Organización Panamericana de la Salud, Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud, ISBN 92 75 31588 4. 2003.

HIRIGOYEN Marie-France. **El acoso moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana**. Francia. Ediciones Paidós, 6 de Junio de 2013.

LEYMANN, Heinz. **Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo**. Universidad de Estocolmo. Instituto Nacional de Salud Laboral. Estocolmo, Suecia. Originalmente publicado en: *Violence and Victims*, Vol. 5, No. 2, Springer Publishing Company, 1990.

OIT. **Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla**. Reunión de Expertos para elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el trabajo en el sector de los servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente, Ginebra, 8-15 de Octubre de 2003

OIT. **C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso**, 2019 (núm. 190). Adopción: Ginebra, 108ª reunión CIT (21 de junio de 2019). Disponible em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C190:NO. Acesso em: 16 de set. de 2022.

OIT. **La violencia y el acoso en el mundo del trabajo**: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206. Gráfico 2. Pág. 9. Primera edición 2021. Oficina Internacional de Trabajo - Ginebra.

OIT. **Recomendación 206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso**, 2019 (núm. 206). Disponible em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R206:NO. Acesso em: 16 de set. de 2022.



Lydia Guevara Ramírez

Professora titular e em tempo parcial da Faculdade de Direito da Universidade de Havana. Mestre em direito social e relações trabalhistas pela Universidade Castilla la Mancha. Mestre em direito do trabalho e seguridade social pela Universidade de Havana. Secretária da Mulher e Gênero da Associação Latino-americana de Advogados e Advogadas trabalhistas. Membro da Associação Ibero-americana de Direito do Trabalho e Seguridade Social. **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-9576-987X>. E-mail: lguevara46@gmail.com.

