

La violencia y el acoso contra las personas con discapacidad en el mundo del trabajo

El Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 206) se adoptaron en junio de 2019, en la Conferencia del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La comunidad internacional ha indicado claramente que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no van a tolerarse y deben acabar. Estos instrumentos fundamentales fueron elaborados por los principales actores del mundo del trabajo (representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores), y establecen un marco común para prevenir y abordar la violencia y el acoso, basado en un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género.

El Convenio reconoce que toda persona tiene derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. El Convenio define la violencia y el acoso como “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”. Brinda una amplia protección y se aplica a los sectores público y privado, a la economía formal e informal, y en las zonas urbanas y rurales.

En las discusiones que condujeron a la adopción de los instrumentos, la discriminación por motivo de discapacidad se consideró un factor importante que aumentaba el riesgo de violencia y acoso.¹ Las personas con discapacidad pueden experimentar violencia y acoso de maneras únicas y en mayor proporción que las que no tienen ninguna discapacidad; sin embargo, su experiencia a menudo se pasa por alto.²

▶ Las personas con discapacidad son un grupo grande y diverso

Se estima que aproximadamente el 15 por ciento de la población mundial vive con alguna forma de discapacidad, y que al menos 785 millones de ellas están en edad de trabajar.³

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad hace referencia a las personas “que [tienen] deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”⁴ No obstante, el término “discapacidad” es un concepto en evolución, y las definiciones varían de un país a otro.

El lenguaje de uso corriente para describir la violencia y el acoso a los que se enfrentan las personas con discapacidad a menudo infravalora su experiencia y les infantiliza, por ejemplo, al equiparar la violencia y el acoso con la intimidación de los niños en un patio de recreo.⁵

▶ Falta de datos sobre la violencia y el acoso contra las personas con discapacidad

Los datos desglosados sobre la violencia y el acoso relacionados con el trabajo contra las personas con discapacidad son escasos, lo cual obedece a la falta de estudios sólidos sobre el tema, así como a la notificación insuficiente.

El estigma y los estereotipos dificultan los estudios sobre la violencia y el acoso relacionados con la discapacidad. Por ejemplo, los investigadores tal vez pasen por alto a las personas con discapacidad, o no comprendan la necesidad de desglosar los datos sobre la violencia y el acoso según la discapacidad. Además, puede que los investigadores se estén apoyando en definiciones obsoletas de discapacidad, y no aplicando un modelo social de discapacidad basado en los derechos humanos, por lo que sus resultados pueden ser sesgados.⁶

1 OIT. 2016. *Informe final*. Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (Ginebra, 3-6 de octubre de 2016), Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (Ginebra), anexo, párr. 12.

2 Jones, T. et al. 2011. “Workplace Assaults in Britain: Understanding the Influence of Individual and Workplace Characteristics”, en *British Journal of Criminology*, vol. 51, págs. 159-178.

3 OMS y Banco Mundial. 2011. *Informe mundial sobre la discapacidad* (Ginebra).

4 Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, artículo 1.

5 Hollomotz, A. 2013. “Disability and the continuum of violence”, en H. Mason-Bish y A. Roulstone (ed.): *Disability, Hate Crime and Violence* (Oxon, Routledge), pág. 53.

6 Loeb, M. 2013. “Disability statistics: an integral but missing (and misunderstood) component of development work”, en *Nord J Hum Rights*, 31(3): págs. 306-324.

Además, dependiendo de la naturaleza de su discapacidad, también puede ser difícil que las personas con discapacidad sean conscientes de lo que constituye violencia y acoso, y de que notifiquen incidentes de violencia y acoso en el mundo del trabajo. A este respecto, es preciso llevar a cabo estrategias de divulgación proactivas dirigidas a las personas con discapacidad, así como actividades de sensibilización en todas las formas accesibles, con el fin de crear un entorno de apoyo en el que la violencia y el acoso puedan notificarse y abordarse. Además, las víctimas tal vez no presenten una queja, por temor a ser discriminadas o a ser objeto de mayor violencia y acoso si revelan su discapacidad.

▶ Las personas con discapacidad experimentan desproporcionadamente violencia y acoso relacionados con el trabajo

Los estudios indican que las personas con discapacidad tienen más probabilidades de experimentar violencia y acoso relacionados con el trabajo que las personas sin discapacidad.⁷ Si bien los trabajadores con todo tipo de discapacidad pueden ser objeto de violencia y acoso en el mundo del trabajo, algunos estudios señalan que la incidencia es mayor contra los trabajadores con discapacidades intelectuales y psicosociales.⁸

Las personas con discapacidad también pueden ser objeto de discriminación por razones de edad, género, orientación sexual, raza, religión, origen étnico y otros factores. Estos motivos de discriminación, relacionados con otras normas sociales y culturales que pueden reforzar la violencia y el acoso, pueden exacerbar la violencia y el acoso por razón de discapacidad.

“En los casos en que los motivos de discriminación se combinan, como el género y la raza o la discapacidad, el riesgo de violencia y acoso se ve exacerbado.”⁹

7 Opportunity Now; PWC. 2014. Opportunity Now: Project 28-40 Report (Londres), pág. 23; Fevre, R. et al. 2013. “The ill-treatment of employees with disabilities in British workplaces”, en *Work, Employment and Society*, vol. 27, pág. 298; Sharanjit Uppal. 2005. “Disability, workplace characteristics and job satisfaction” en *International Journal of Manpower*, vol. 26, núm. 4, pág. 340.

8 Shaw, L.R; Chan, F; McMahon, B.T. 2012. “Intersectionality and Disability Harassment: The Interactive Effects of Disability, Race, Age and Gender”, en *Rehabilitation Counselling Bulletin*, núm. 55, pág. 88.

9 OIT. Informe final. Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (Ginebra, 3-6 de octubre de 2016), anexo, párr. 12.

10 Vickers, M.H. 2009. “Bullying, disability and work: a case study of workplace bullying”, en *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, vol.4, págs. 255-272.

11 National Collaborative on Workforce and Disability (NCWD). 2011. *Bullying and Disability Harassment in the Workplace: What Youth Should Know* (Nueva York).

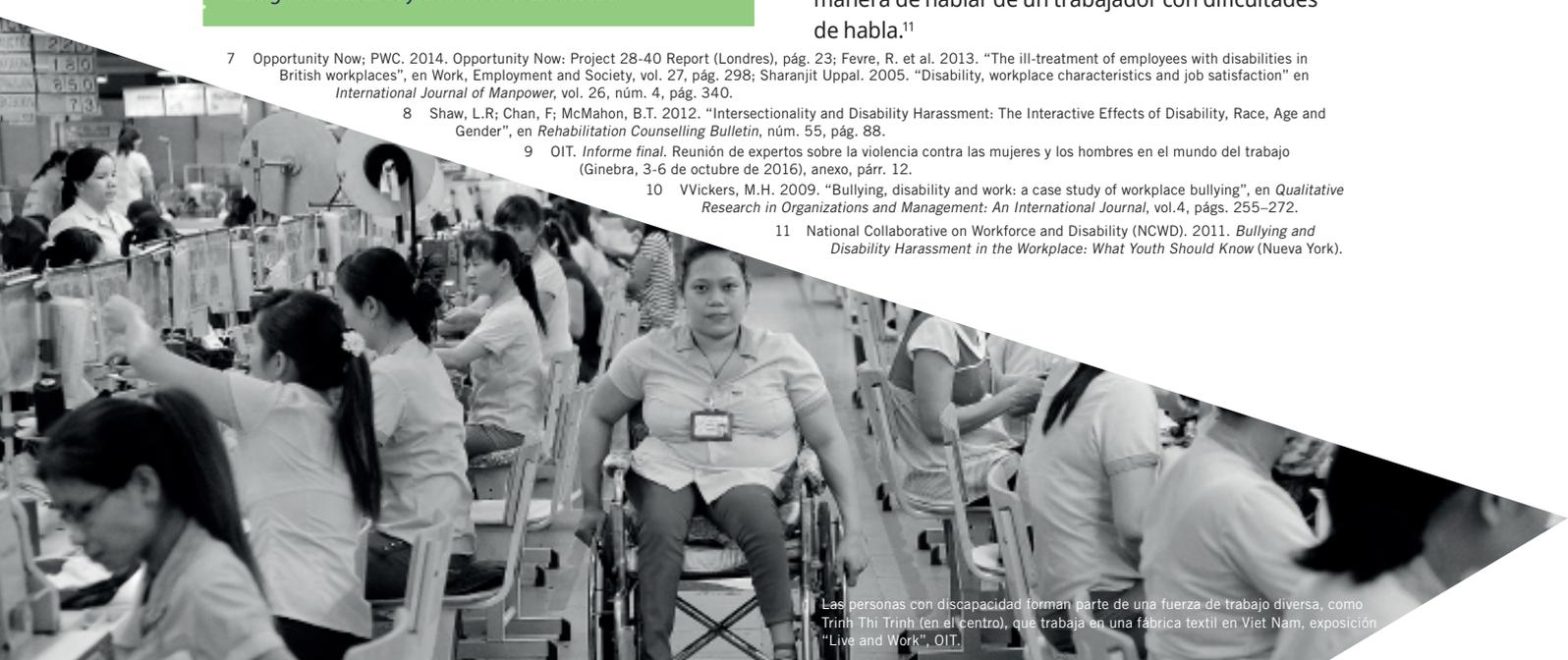


▶ Tipos de violencia y acoso que experimentan las personas con discapacidad

Entre las diferentes formas de violencia y acoso, la intimidación y el abuso verbal son las notificadas con más frecuencia por los trabajadores con discapacidad. Incluyen “bromas”, insultos, mimetismo, insinuaciones, rumores y sabotaje. También se notifican casos de acoso sexual y de violencia física. Los actos de violencia y de acoso pueden ser perpetrados por diversas personas, incluidos colegas, supervisores y terceros.

Los actos de violencia y acoso contra las personas con discapacidad a menudo están vinculados con estereotipos negativos acerca de su productividad. Las prácticas más notificadas comprenden procedimientos acosadores de control del desempeño, la microgestión y la atribución excesiva de errores, así como comportamientos “concebidos para socavar el sentido de identidad de la persona en cuestión como persona competente.”¹⁰

Además, algunos autores pueden mostrar un comportamiento acosador hacia las personas con discapacidades específicas, por ejemplo, al colocar obstáculos para dificultar el desplazamiento por la oficina de aquéllos que utilizan sillas de ruedas, al chocar intencionadamente con las personas que tienen una discapacidad visual o al reírse de la manera de hablar de un trabajador con dificultades de habla.¹¹



Las personas con discapacidad forman parte de una fuerza de trabajo diversa, como Trinh Thi Trinh (en el centro), que trabaja en una fábrica textil en Viet Nam, exposición “Live and Work”, OIT.



Personas con discapacidad en una manifestación contra la violencia experimentada por las mujeres y niñas con discapacidad © Sanartham, Women with Disabilities Forum for Action, India

Cuadro 1. Ejemplos de violencia y acoso por tipo de discapacidad, tal como indican los trabajadores británicos

Discapacidad física	Discapacidad de aprendizaje/psicológica	Otra discapacidad
<ul style="list-style-type: none"> Le chillan o alguien pierde los nervios con usted 	<ul style="list-style-type: none"> Su empleador no sigue los procedimientos adecuados. Le tratan de manera injusta en comparación con los demás en su lugar de trabajo. Hay chismes y rumores sobre usted, o se hacen alegaciones contra usted. Las personas le excluyen de su grupo. Le chillan o alguien pierde los nervios con usted. 	<ul style="list-style-type: none"> Alguien le presiona para que no reclame algo que le corresponde por derecho. Su empleador no sigue los procedimientos apropiados. Hay chismes y rumores sobre usted, o se hacen alegaciones contra usted.

Fuente: Adaptado de Fevre, R. et al. 2013. "The ill-treatment of employees with disabilities in British workplaces", en *Work, Employment and Society*, vol. 27, pág. 298.

▶ Las personas con discapacidades psicosociales y el mito de la "peligrosidad"

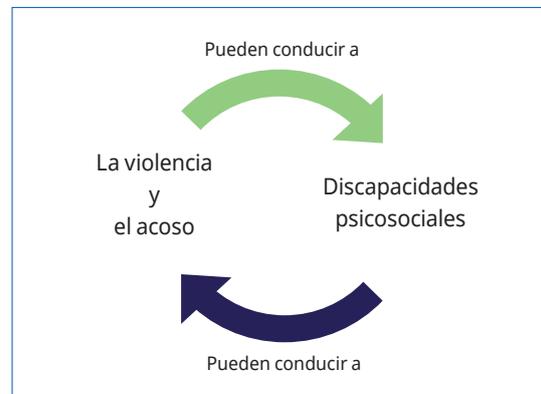
Existe un mito muy extendido de que las personas con discapacidades psicosociales¹² son más violentas que la población general. Este mito se deriva de estereotipos que demonizan a las personas con discapacidades psicosociales, y se perpetúa a través de informes sesgados de los medios de comunicación.¹³ Este mito se traslada al lugar de trabajo, donde las personas con discapacidades psicosociales pueden ser percibidas de manera equivocada como peligrosas, impredecibles y carentes de autocontrol.

Los estudios empíricos muestran que el mito de la peligrosidad es infundado. Concluyen que sólo el 3 por ciento de los actos, aproximadamente, pueden atribuirse a personas con discapacidades psicosociales.¹⁴ Además, los adultos con discapacidades psicosociales tienen más probabilidades de ser víctimas de violencia y acoso que los autores.¹⁵

▶ Discapacidades adquiridas y violencia y acoso

Los actos de violencia y acoso perpetrados contra las personas sin discapacidad pueden conducir a que éstas adquieran discapacidades, en particular discapacidades psicosociales, como ansiedad, depresión y trastornos de estrés postraumático.

Estas situaciones pueden crear un círculo que se perpetúa: la violencia y el acoso pueden causar discapacidades psicosociales o exacerbar las ya existentes; estas discapacidades resultantes pueden ser utilizadas por los autores para seguir cometiendo actos de violencia y acoso contra esas personas.



▶ Las solicitudes de ajustes razonables pueden impulsar la violencia y el acoso

Proporcionar ajustes razonables a las personas con discapacidad que los necesitan es un elemento esencial del trabajo decente. Les permite participar en la fuerza de trabajo en pie de igualdad con los demás, y puede aumentar el desempeño y la competitividad de la empresa. De conformidad con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la denegación de ajustes

12 Una serie de expresiones que se utilizan habitualmente para hacer referencia a una discapacidad psicosocial pueden ser estigmatizadoras, en particular "enfermedad mental", "trastorno mental" y "mala salud mental". Por lo tanto, en esta reseña se utiliza la expresión "discapacidad psicosocial", que es inclusiva y no emite juicios de valor.

13 McGinty, Emma E. et al. 2016. "Trends In News Media Coverage Of Mental Illness In The United States: 1995–2014", en *Health Affairs (Project Hope)*, vol. 35(6), págs. 1121–1129.

14 Véase: Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos. "Mental Health Myths and Facts". Disponible en: <https://www.mentalhealth.gov/basics/mental-health-myths-facts> [16 de abril de 2018]. Véase asimismo: Stuart HL, Arboleda-Florez JE. 2001. "A public health perspective on violent offenses among persons with mental illness", en *Psychiatric Services*, vol. 52(5), págs. 654–659.

15 Véase Teplin LA, McClelland GM, Abram KM, Weiner DA. 2005. "Crime victimization in adults with severe mental illness: comparison with the national crime victimization survey", en *Arch Gen Psychiatry*, vol. 62(8), págs. 911–921.

razonables constituye un acto de discriminación.¹⁶

En los casos en que existe una falta de comprensión básica de los derechos de las personas con discapacidad, los empleadores y los compañeros de trabajo pueden percibir equivocadamente los ajustes razonables como excesivos o como actos de favoritismo. En estos casos, los compañeros de trabajo y los empleadores tal vez reaccionen a las solicitudes de ajustes razonables con actos de violencia o acoso.¹⁷ Esto sitúa a los trabajadores con discapacidad en una posición muy difícil: o reivindican su derecho a ajustes razonables (y, por tanto, a la violencia y el acoso), o renuncian a los ajustes razonables y, por lo tanto, no pueden competir en igualdad de condiciones con otros trabajadores.



Solicitar ajustes razonables como el uso de una pizarra para escritura Braille mostrada en la imagen es un derecho fundamental. Exposición fotográfica "Live and Work", OIT.

Ajustes razonables

Los ajustes razonables consisten en "las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales."¹⁸ Los Estados tienen la obligación de adoptar todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.¹⁹

Algunos ejemplos de ajustes razonables son proporcionar un horario de trabajo flexible, espacios tranquilos, el teletrabajo y programas de lectura de pantalla. A menudo, estos ajustes pueden realizarse con poco o ningún costo para el empleador.

► La violencia y el acoso contra las personas con discapacidad, el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT

La protección jurídica contra la violencia y el acoso debe aplicarse a los trabajadores con discapacidad, y debe abordarse al mismo tiempo su experiencia particular con la violencia y el acoso.²⁰ En este contexto, el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 proporcionan un marco integral de acción capaz de tener en cuenta las especificidades a través de medidas de prevención y protección, control del cumplimiento, y reparación.

Las personas con discapacidad pueden verse desproporcionadamente afectadas por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Así pues, de conformidad con el Convenio, debe garantizarse su derecho a la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación (art. 6). La promoción de una cultura inclusiva en el lugar de trabajo, concretamente en lo que respecta al derecho a ajustes razonables, es esencial a fin de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, de brindar protección contra la discriminación, y de prevenir la violencia y el acoso. Además, la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos de violencia y acoso, previstas por el Convenio, pueden ser asimismo una manera de responder a preocupaciones que tal vez sean específicas de las personas con discapacidad (art. 9).

La accesibilidad también es un elemento esencial que debe contemplarse con miras a facilitar la sensibilización, el control del cumplimiento y la reparación. El Convenio exige que se proporcionen herramientas, orientaciones, educación y formación en forma accesible, que son esenciales para una sensibilización general e inclusiva (art. 11,b)). La información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso, y sobre las medidas de protección y prevención correspondientes, también deben proporcionarse de forma accesible (art. 9,d)). En lo referente al control del cumplimiento, el Convenio exige a los Miembros garantizar un fácil acceso a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos, y a vías de recurso y reparación (art. 10,b)). Esto comprendería asegurar que los procesos sean accesibles para todos los trabajadores en pie de igualdad, lo cual facilitaría la reparación en los casos de violencia y acoso contra las personas con discapacidad.

16 Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 2, definición de "ajustes razonables".

17 Pampel, F. s.f. *Bullying and disability: An Overview of the Research Literature* (Denver, OMNI Institute), pág. 5.

18 Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 2.

19 Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 5.

20 Véase asimismo: Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, arts. 16 y 27.

