



**GlobalMUNers Conference
in New York City
#GMNYC2025**

Guía de Preparación

**Conferencia Internacional
del Trabajo (CIT-OIT)**



Índice

Mensaje de Bienvenida	3
Estructura de la Organización Internacional del Trabajo	4
Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo	4
Estatutos Legales de la OIT	5
Tópico A: Inserción de las juventudes en el mercado laboral	6
Preguntas clave para el desarrollo del tema:	10
Tópico B: Prevención de violencia y acoso en el mundo laboral con medidas de seguridad y salud.....	10
Preguntas clave para el desarrollo del tema.....	14
Referencias	15

Mensaje de Bienvenida

Estimadas Delegaciones, reciban una cordial bienvenida a la **III edición de la Conferencia de GlobalMUNers en la Ciudad de Nueva York (GMNYC2025)**. Nos emociona recibirles en este comité, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT-OIT).

Estamos seguras de que esta experiencia será de gran aprendizaje y desarrollo para todos ustedes. A lo largo de las sesiones aprenderán a dialogar, negociar y llegar a acuerdos desde una visión intersectorial. Además, abordarán temas de gran valor para las juventudes a nivel global.

En esta edición la Mesa Directiva del comité de la CIT-OIT está conformada por Mayra Stefanía Gómez González, asumiendo el rol de la Presidencia, y Paulina Vélez De Obaldía, en la Vicepresidencia.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha fomentado desde su creación valores imprescindibles en el trabajo como es la protección de la dignidad humana, la libertad y la solidaridad como principios de cooperación. Se distingue por ser un comité tripartito donde los sectores Empleadores, Trabajadores y Gobierno harán sinergias para colaborar y llegar a acuerdos conjuntos.

La Mesa Directiva les exhorta a dar lo mejor de ustedes al representar a cada uno de estos sectores en las sesiones de negociación, estaremos acompañándoles y fungiendo como guía para que disfruten al máximo esta experiencia. Recuerden dejar una huella a través del arte de la diplomacia y la negociación en cada una de sus intervenciones. ¡Mucho éxito, Delegados y Delegadas!

Atentamente,
Mesa Directiva de la OIT,



Mayra Stefanía Gómez González
Presidencia



Paulina Vélez De Obaldía
Vicepresidencia

Estructura de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una agencia especializada de las Naciones Unidas (ONU) que ha desempeñado un papel crucial en la promoción de los derechos laborales y la justicia social a nivel mundial. La OIT fue establecida en 1919 como parte del Tratado de Versalles, que puso fin a la Primera Guerra Mundial. Su creación fue impulsada por la necesidad de abordar las condiciones laborales inhumanas que prevalecían en esa época, así como por el reconocimiento de que la paz sostenible requería justicia social. El preámbulo de la Constitución de la OIT destaca su compromiso con el reconocimiento de que la paz no puede lograrse sin mejorar las condiciones de trabajo (Acerca de la OIT, 2020).

Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo

La OIT cuenta con algunos pilares rectores que guían el trabajo de la Organización, a continuación se destacan algunos: la justicia social, que promueve la defensa de los derechos de los trabajadores; el desarrollo de las empresas que permite generar empleos de calidad que a su vez traigan prosperidad y estabilidad para todos los empleados y empleadores; puestos de trabajo decentes con condiciones seguras; la extensión de la seguridad social y la consolidación de las alianzas entre empleadores, sindicatos y gobiernos.

Constitución Tripartita

La OIT está conformada por 187 Estados Miembros que tienen representación de tres distintos sectores del mundo del trabajo:

- i) Organizaciones de Trabajadores,
- ii) Empleadores y
- iii) Representantes Gubernamentales.

El primero generalmente se compone por sindicatos libres, estos son “instituciones democráticas y autónomas de personas que aspiran a defender sus derechos como trabajadores y ciudadanos” (OIT, 2020). Son organizaciones imprescindibles para asegurar el cumplimiento de los derechos del trabajador. En segundo lugar, el sector de empleadores promueve empresas competitivas y sostenibles a través de mecanismos como el diálogo social. Su composición a través del sindicalismo promueve una organización que asegure el acceso a condiciones seguras, salarios dignos, seguridad social, así como una igualdad de género intersectorial siguiendo las normas internacionales. (OIT, 2020).

Por último, los Representantes Gubernamentales, referido a aquellos actores que dialogan a título del Estado y generan cooperación entre las tres partes. Generalmente, se busca que este sector impulse la aplicación de políticas nacionales en los ámbitos social y económico a través del diálogo que se sostiene en espacios como la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT-OI).¹

¹ La CIT- OIT es uno de los principales órganos fundamentales de gobierno, además de esta, se encuentra el Consejo de Administración, la Oficina Internacional del Trabajo y las reuniones periódicas regionales de los Estados miembros.

Estatutos Legales de la OIT

El texto original de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se aprobó en 1919 y ha sido enmendada en varias ocasiones. El 10 de mayo de 1944, en el marco de la vigésima sexta reunión de la Conferencia General de la OIT, se aprobó la “Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo”, conocida como la Declaración de Filadelfia, ciudad en la que se celebró la reunión. (OIT, s.f.)

Una declaración que no solo reforzó los ideales ya presentes en la constitución de la organización, sino que también expandió su alcance y visión, estableciendo así principios más amplios sobre el trabajo y su relación con el desarrollo humano. Antes de esta declaración la OIT daba prioridad a la regulación de condiciones laborales a través de convenios internacionales, pero gracias a esta declaración se dio un enfoque más humano en donde el trabajo no solo se consideraba como un factor de crecimiento económico, pero como un instrumento de cooperación internacional que se basa en los siguientes principios:

- El trabajo no constituye una mercancía: Este rechaza la idea de que el trabajo debe ser tratado como cualquier otro bien de intercambio en el mercado. Destacando que es fundamental garantizar condiciones laborales justas, evitando la explotación y asegurando un salario digno y fomentando la implementación de estándares internacionales que protejan a los trabajadores y promuevan la estabilidad económica;
- La libertad de expresión y de asociación son pilares del progreso constante. Este reafirma el derecho de los trabajadores de crear sindicatos y negociar de manera colectiva sin interrupción alguna, respaldando así la idea de poder protestar de manera pacífica y la participación en diálogos sociales;
- Los representantes de los trabajadores y empleadores deben de colaborar con un pie de igualdad con el sector gobierno a fin de promover un bienestar tripartito. (Principios laborales OIT, 2020).

Este ha sido un pilar en la evolución del derecho laboral internacional, consolidando la justicia social como un principio esencial para la paz y el desarrollo global. Su afirmación de que el trabajo no es una mercancía y su énfasis en la cooperación tripartita han influido en la adopción de convenios clave de la OIT, como el Convenio 87 sobre la libertad sindical y el Convenio 98 sobre la negociación colectiva, fortaleciendo los derechos de los trabajadores a nivel mundial (OIT, 2020). Además, sus principios han servido de base para el concepto de trabajo decente, que fue incorporado en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas a través del ODS 8, promoviendo el crecimiento económico inclusivo y el empleo digno (Naciones Unidas, 2015). Su impacto sigue vigente en el siglo XXI, orientando políticas laborales en temas como la erradicación del trabajo infantil, la equidad de género en el empleo y los desafíos del teletrabajo en la era digital (OIT, 2021).

Asimismo, en la Declaración de Filadelfia, se estableció que la OIT debería impulsar que todas las naciones del mundo unieran esfuerzos y orientaran sus políticas y programas para:

- a) lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida;

- b) emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común;
 - c) conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos;
 - d) adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección;
 - e) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas;
 - f) extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa;
 - g) proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones;
 - h) proteger a la infancia y a la maternidad;
 - i) suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados;
 - j) garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales.
- (OIT, 1944)

Tópico A: Inserción de las juventudes en el mercado laboral

Antecedentes

La juventud puede referirse al proceso en el que se pasa de la pubertad a la adultez, las y los jóvenes, son definidos por la Organización Internacional del Trabajo como individuos entre 15 y 24 años. El concepto es relativo y varía de acuerdo a los diferentes factores históricos, sociales, culturales, socioeconómicos o de género. (OIT, 2001)

Las personas jóvenes juegan un rol muy importante en el desarrollo de la economía global, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA, por sus siglas en inglés) menciona que el bienestar económico y los medios de vida son condiciones necesarias para mantener la paz y seguridad de este grupo. Sin embargo, las perspectivas actuales de mercado laboral mundial no son muy favorecedoras. El informe de la OIT titulado “Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2024” pone de manifiesto que el número de jóvenes de 15 a 24 años que no cuenta con un empleo formal o educación es verdaderamente preocupante. En 2023, uno de cada cinco personas jóvenes a nivel mundial no trabaja ni tiene formación académica. (OIT, 2024)

La situación de empleo de las juventudes constituye uno de los más grandes desafíos a nivel global, este grupo poblacional es uno de los más afectados por el desempleo y las condiciones de trabajo precarias, los factores que determinan estas condiciones son diferentes entre países, regiones, niveles socioeconómicos o entre géneros. Esto indica que las líneas de acción que se diseñen para hacer frente a la problemática deben estar adaptadas a la realidad de cada contexto en el que se quiera incidir. (OIT, 2001)

La OIT con su representación tripartita desempeña un papel fundamental en la generación de acciones para promover el empleo juvenil, con la colaboración entre gobiernos, empleadores y trabajadores pueden diseñarse programas y desarrollar políticas a favor de la creación de oportunidades para tener un trabajo digno. (OIT, 2006)

Trabajo decente

Según la Organización de las Naciones Unidas, el empleo juvenil tiene la característica de ser inestable e informal, esto significa que existen limitantes para que este sector de la población tenga acceso a sistemas de protección social. (ONU, 2021)

El trabajo decente es una estrategia global para el progreso económico y social, una estrategia de desarrollo que implica el tener la oportunidad de tener un empleo productivo que genere ingresos justos y acceso a la seguridad social. También se considera tener la capacidad de organización en el lugar de trabajo, la libre expresión de ideas, la participación activa en procesos de decisiones y un trato equitativo e igualitario para todas las personas. (Oficina Internacional del Trabajo, 2006)

Garantizar lo previamente mencionado contribuye de forma significativa a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente el ODS 8 cuyas metas están dirigidas hacia la promoción de un crecimiento económico inclusivo y sostenible que respete los derechos en el trabajo de todas las personas. (OIT, s.f.)

La OIT establece la aplicación de cuatro objetivos para garantizar el trabajo decente:

- Crear trabajo
- Garantizar los derechos de las personas trabajadoras
- Proveer protección social básica
- Promover el diálogo y la solución de conflictos

La falta de oportunidades de trabajo decente representa desaliento y evoca sentimientos de frustración entre las actuales generaciones, pues el panorama indica que existe una generación de jóvenes mejor educada que antes, con un buen manejo de las tecnologías emergentes y una capacidad de resiliencia y adaptabilidad a comparación de las personas mayores, el desempleo impide aprovechar este gran potencial. (OIT, 2003)

Los desafíos de las juventudes en la igualdad de oportunidades laborales

Como se revisó anteriormente, el desempleo juvenil es un problema multifactorial que depende de las características particulares de un determinado territorio, cultura o contexto social, estas características representan desafíos que inhiben la consolidación de condiciones justas y equitativas para que las juventudes accedan a oportunidades de trabajo dignas, algunos de estos retos son:

- **La discapacidad e inclusión laboral**

En 2022, siete de cada diez personas con algún tipo de discapacidad ni trabajan ni buscan empleo, por su condición “se enfrentan constantemente a barreras que les impiden participar en el mercado laboral y recibir formación.” (Naciones Unidas, 2022)

La OIT indica que estas barreras se ven exacerbadas en jóvenes de entre 15 y 29 años que pertenecen a este grupo vulnerable, pues tienen hasta cinco veces más posibilidades de no estudiar y no trabajar. (Naciones Unidas, 2022)

- **Brecha laboral por razones de género**

Las mujeres, como grupo vulnerable tienen más dificultades de insertarse en el mercado laboral a diferencia de los hombres, y cuando obtienen uno, este suele ser asumiendo puestos de baja categoría con pocas posibilidades de tener un crecimiento. En la actualidad, este tipo de manifestaciones de violencia estructural siguen apareciendo en los lugares de trabajo; de la misma forma se añaden otras complejidades como la discriminación, el acoso sexual y la remuneración injusta. (OIT, 2018)

Naciones Unidas sostiene que las mujeres jóvenes tienen el doble de posibilidades con respecto a los hombres, a no trabajar ni a estudiar. *“La brecha de género es aún mayor en regiones como Asia Meridional y los Estados Árabes, donde las normas sociales y culturales impiden a las mujeres cursar estudios o trabajar fuera de su hogar”*. (Naciones Unidas 2020)

- **Vivir en zonas de violencia**

Vivir en zonas de conflicto supone una gran situación de vulnerabilidad y desestabilidad social, política y económica. Situaciones como la migración o el desplazamiento forzado, obliga a que las juventudes que viven diferentes situaciones de violencia “queden atrapadas en trabajos que les explota y maltrata”, esto impide que tengan una vida digna y que puedan cubrir sus expectativas académicas o profesionales. (OIT, s.f.)

Políticas y Programas en la inserción laboral.

a) Programas de capacitación laboral

Lograr políticas encaminadas a un empleo decente y de calidad es un factor esencial. Las políticas deben mejorar el acceso a financiación y acceso a los mercados de las pequeñas y medianas empresas. Los programas de formación mejoran la empleabilidad y competitividad laboral. (OIT, 2013)

Además, integran una formación en competencias técnicas usando un enfoque de proyectos para que los jóvenes adquieran competencias de empleabilidad. La capacitación se encuentra orientada a fortalecer la articulación de la capacitación con las exigencias del mercado y, de esta manera, elevar las calificaciones de los jóvenes mediante estrategias de cooperativismo intersectorial que les permita tener una primera experiencia laboral.

b) La legislación en empleo juvenil

Los gobiernos desempeñan un papel central en la creación y mantenimiento de un marco legal que respalde la legislación del empleo juvenil mediante la implementación de leyes y reglamentos que favorezcan la inserción laboral de los jóvenes. (OIT, 2020)

Algunas de las medidas de legislación se encuentran:

- **Contratos de aprendizaje:** La elaboración de contratos determina obligaciones mínimas entre las partes y se establece la participación del empleador y el joven buscando una sincronización de la práctica o programa profesional.
- **Contrato de práctica laboral:** Se encuentra destinado a orientar la aplicación práctica en el ambiente de trabajo, los conocimientos y habilidades adquiridas.
- **Becas de Trabajo:** Este tipo de contrato busca vincular al medio laboral a las juventudes que enfrentan obstáculos económicos que generan dificultades para acceder a oportunidades de trabajo (Desafío Empleo Juvenil, 1996).

Diálogo social, igualdad y derechos laborales

La promoción del crecimiento económico inclusivo y sostenible es una prioridad de la Agenda 2030 en conjunto con la OIT. En la sostenibilidad del empleo se logra la reducción de las desigualdades y el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores. La transversalidad del diálogo social, la igualdad y los derechos del trabajo se desarrollan en las metas del objetivo número 8 Trabajo decente y Crecimiento económico. (Plan Agenda 2030, 2016)

Las juventudes son fuente de innovación en el desarrollo digital y sostenible del trabajo, por ello es esencial tener su visión y participación constante en la creación de políticas de empleo que favorezcan la promoción de condiciones laborales dignas.

Esto se logra cuando existe el diálogo social. La Asociación Pacto Mundial sostiene que este diálogo es necesario para crear trabajos decentes, al mismo tiempo que se mejora el rendimiento en los lugares de trabajo y se favorece al crecimiento económico. (OIT, 2018)

Es indispensable, contar con un diálogo social que reconozca el valor de la colaboración de los sectores tripartitos, a partir de ello se pueden generar propuestas que favorezcan la creación de nuevos empleos que sean adecuados para las personas trabajadoras.

Preguntas clave para el desarrollo del tema:

1. ¿Cuáles son los principales desafíos que el estado miembro que representas tiene respecto a la inserción laboral juvenil?
2. ¿De qué manera se garantizan condiciones dignas de trabajo para las y los jóvenes?
3. ¿Qué estrategias intersectoriales se pueden impulsar para garantizar oportunidades de empleo digno?
4. ¿Qué estrategias se pueden impulsar para que las juventudes no estén en la posición de no trabajar y no estudiar al mismo tiempo?

Tópico B: Prevención de violencia y acoso en el mundo laboral con medidas de seguridad y salud

Para contextualizar y desarrollar el tópico, es importante hacer referencia al Convenio no. 190 de la OIT, el cual expresa en el apartado Definiciones, el primer artículo que define la violencia y acoso dentro del ámbito laboral 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 [...]. (OIT, 2019)

Las noticias de la OIT mencionan que “Las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) son clave para construir un enfoque inclusivo, integrado y sensible al género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.” (OIT, 2024)

Poco más de una de cada cinco personas empleadas ha sufrido violencia y acoso, este tipo de casos puede traer consecuencias a cualquier entorno laboral, así como puede suceder incluso en derivados del mismo; como eventos, viajes, reuniones, actividades sociales, oficina en casa, reuniones digitales, etc.

El marco de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) se refiere a una serie de reglas y procesos que establecen acciones para mejorar los factores mencionados dentro del trabajo. Este presta especial atención a la raíz de la violencia y el acoso, que puede nacer desde el ambiente laboral de la empresa o lugar de trabajo, y, asimismo, el marco trabaja en diferentes y extensas secciones, con el desarrollo de estrategias a largo plazo que prevengan estas situaciones.

Como respuesta política y jurídica al conflicto, parte de las medidas de prevención incluyen convenios colectivos, que son los que habilitan la posibilidad de aplicar la legislación y, dependiendo del sector, se tendrá en cada cuál cláusulas específicas. Estas varían entre la industria manufacturera, el sector público, la agricultura, la silvicultura y pesca, y los servicios de transporte, logística y comunicaciones. No obstante, y en términos generales, las cláusulas suelen contener principios básicos del respeto mutuo, prohibiciones y protocolos de respuesta, que contengan posibles reacciones que se pueden aplicar ante una situación de violencia o acoso.

Tipos de violencia Laboral

Violencia física

La Organización Panamericana de la Salud define la violencia física como el “uso intencional de la fuerza física o el poder real o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo.” (OPS, s.f.).

En el entorno laboral, estas acciones se realizan directa o indirectamente con presunta intención de dañar físicamente al receptor del ataque. Puede ir desde roces y choques con alguien, hasta acciones de suma gravedad como acoso sexual, contacto no consensuado, entre otras.

Violencia verbal

El abuso verbal es el comportamiento que humilla, degrada o indica una falta de respeto por la dignidad y el valor de un individuo. Puede incluir insultos, gritos, burlas, amenazas, intimidaciones, falsas acusaciones, provocaciones, mentiras y críticas. Estos comentarios vienen normalmente con un grado de malicia e intención de lastimar, así que, es también de gran relevancia en el ámbito laboral; ya que se pueden ver consecuencias en los empleados.

Violencia psicológica

La violencia psicológica se ejerce sin la intervención de acciones físicas, aunque con afectaciones psicológicas, emocionales e, incluso, físicas. En ella se ejercen comportamientos y actitudes que violentan a una persona al generarle daño mental y emocional. Para esto se pueden considerar acciones como la humillación, manipulación, amenazas, invalidación emocional, prohibiciones, entre otras. Estadísticamente hablando, este tipo de violencia suele ser más común de lo que se piensa, porque muchas veces pasa desapercibida o normalizada, dependiendo de la acción efectuada en la víctima.

Alfredo Rodríguez Muñoz (2011), de la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid, señala que dentro de la vida laboral esta violencia se aplica al hostigar, ofender, excluir socialmente a alguien o interferir negativamente en sus tareas laborales. El Gobierno de México (2018) ha hecho énfasis en que esta violencia atenta contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; por lo cual se debe tener altamente en consideración dentro del trabajo.

Discriminación hacia las Minorías:

Racismo

Esto ocurre, laboralmente, cuando una persona es tratada de forma desfavorable debido a su raza, color de piel o características asociadas. Esta discriminación puede manifestarse en diversas áreas del empleo, como la contratación, promoción, despido, asignación de tareas, capacitación o beneficios. Además, puede presentarse a través del acoso laboral, que incluye comentarios ofensivos, difamaciones o exhibición de símbolos racistas, especialmente dependiendo su afectación negativa en el entorno de trabajo.

La discriminación racial es considerada por la OIT como una forma de violencia psicológica que afecta la dignidad y bienestar de los trabajadores. Esto debido a su impacto directo con la integridad de la persona afectada, así como de la comunidad u origen que la implique.

Comunidad LGBTQ+

La discriminación de la comunidad LGBTQ+ en el ámbito laboral ha sido altamente documentada y, en los últimos años, se han encontrado testificaciones que confirman el maltrato que los participantes de la comunidad siguen sufriendo en sus empleos, debido a su orientación o identidad de género. En comparación, las agresiones y desplazamientos de las personas LGBTQ+ son porcentualmente mayores a las de las personas heterosexuales.

Violencia por razones de género

Las mujeres buscan que se les reconozca en sus puestos de trabajo y puedan aspirar a las mismas oportunidades que los hombres. Esto se debe al hecho de que se suele situar a mujeres en puestos laborales infravalorados y que suelen hacerlas ver vulnerables.

Estadísticamente, la brecha salarial entre hombres y mujeres es mundialmente diferencial, con las mujeres ganando, aproximadamente, un 20% menos que los hombres. Aunque bastante sutil, en términos globales este es un tipo de violencia indirecta hacia la mujer, al realizar trabajos que son socialmente menos valorados y, por lo tanto, peor remunerados.

Asimismo, es común que no se respeten las cláusulas del Convenio sobre protección de la maternidad de la OIT, en todos los contextos laborales. Este debe garantizar la protección de la salud, ofrecer licencia de maternidad y en caso de enfermedades o complicaciones, brindar prestaciones y protección del empleo y la no discriminación.

Seguridad y Salud (condiciones peligrosas) - Seguridad social

Una forma útil de empezar a reflexionar sobre la relación entre la salud y el trabajo es considerar lo que plantea la Organización Mundial de la Salud (OMS), que define la salud como la capacidad de una persona para desarrollarse de manera armoniosa en todos los ámbitos de su vida. Hoy en día, tanto las instituciones internacionales como nacionales coinciden en que los problemas de salud vinculados al trabajo pueden prevenirse, ya que sus causas están directamente relacionadas con las condiciones laborales.

En cada empleo deben identificarse las condiciones laborales como posibles factores de riesgo internos, externos, peligros y responsabilidades de la empresa. Las empresas deben encargarse de la seguridad de las y los empleados y es conveniente ofrecer un seguro médico que les brinde la posibilidad de trabajar sin ningún tipo de vulnerabilidad.

Sin embargo, una gran parte de la población laboral se encuentra en la informalidad, donde estas garantías son prácticamente inexistentes. En estos sectores, los trabajadores suelen enfrentarse a condiciones precarias, falta de acceso a servicios de salud, ausencia de contratos laborales y escasa protección ante accidentes o enfermedades profesionales. La informalidad no solo incrementa la vulnerabilidad de los empleados, sino que también dificulta la fiscalización y aplicación de normativas de seguridad y salud en el trabajo.

Es importante tomar en cuenta que la OIT considera dentro de sus aseguraciones accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, contextos económico, político y social, así como el puesto del empleado para garantizar su salud y priorizar su seguridad en todo momento. No obstante, estos derechos no siempre llegan a quienes trabajan en la economía informal, lo que subraya la necesidad de políticas públicas que busquen mejorar sus condiciones y ampliar la cobertura de protección social.

Condiciones que afectan al medio ambiente y riesgos salud

El entorno de trabajo y el ambiente son factores en los que también hay que hacer hincapié al pensar en la salud de los trabajadores. Algunos factores de riesgo ambientales pueden incluir el ruido, la temperatura, la iluminación, la calidad del aire, las vibraciones, radiaciones, el polvo, la maquinaria insegura y los productos químicos peligrosos.

El ambiente debe ser evaluado y examinado, de lo contrario, si no se consiguen los materiales o equipos necesarios para lidiar con la labor, podría considerarse como una vulneración y, por tanto, una agresión indirecta y no intencionada a los empleados.

Impacto en la salud mental por la explotación laboral

Las medidas permiten identificar y mitigar riesgos psicosociales, como una organización laboral deficiente o condiciones de trabajo estresantes, que pueden propiciar comportamientos violentos o de acoso.

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que entornos laborales deficientes, caracterizados por discriminación, cargas de trabajo excesivas o inseguridad laboral, representan riesgos significativos para la salud mental de los trabajadores. Estos factores pueden conllevar trastornos mentales, afectando tanto al individuo como a la productividad de la organización.

Integrar las políticas de SST con estrategias que promuevan la salud mental es esencial. Esto implica crear ambientes de trabajo seguros y saludables, donde se prevengan riesgos psicosociales y se promueva el bienestar mental. Tales entornos no solo reducen la incidencia de violencia y acoso, sino que también mejoran la satisfacción y el rendimiento laboral.

La prevención de la violencia y el acoso en el mundo laboral no puede entenderse sin la integración de medidas de seguridad y salud en el trabajo (SST), tal como lo establece el Convenio 190 de la OIT. Estas medidas no solo buscan mitigar los riesgos físicos, sino también aquellos de índole psicosocial, que afectan directamente la dignidad, la salud mental y el bienestar de los trabajadores. La discriminación, la brecha de género y las condiciones laborales precarias son manifestaciones de un problema estructural que requiere un enfoque integral, basado en la creación de entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos. Solo a través de políticas sostenibles, un compromiso institucional sólido y la promoción de la salud en todas sus dimensiones será posible construir espacios de trabajo libres de violencia y acoso, donde se garantice el respeto de los derechos fundamentales de todas las personas.

Preguntas clave para el desarrollo del tema:

1. A escala mundial, ¿de qué manera coexisten la violencia y el abuso en los entornos laborales, cuando éstos aparentan no serlo?
2. ¿Por qué se involucran temas de discriminación, igualdad de género y condiciones ambientales en el tópico, y de qué manera abonan al desarrollo y resolución del mismo?
3. ¿De qué manera se relaciona tu sector con los Convenios de la OIT para el tema de violencia y abuso en el ámbito laboral y cómo podría aplicarse a su contexto interno?
4. ¿Qué tipo de medidas, y a qué escala, se deben tomar para la prevención de situaciones de índole de violencia y abuso, en orden a reducir la sucesión de estas?
5. ¿Cómo se ha desempeñado tu sector en las medidas preventivas ya existentes y cuáles diferencias se pueden abordar con los demás sectores para la mejoría de la situación?

Referencias

- El Achkar, S. (2023, julio 13). *Competencias de los jóvenes: afrontar los retos y aprovechar las oportunidades para un futuro laboral más brillante*. ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/es/blog/youth-skills-tackling-challenges-and-seizing-opportunities-for-a-brighter-future-of-work/>
- Juventudes vulnerables, competencias digitales y formación profesional en América Latina. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe y el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor), 2022. 72 p. <https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/Informe%20juventudes%202023baja.pdf>
- Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo / Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2015 https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf
- Governing Body. (s/f). *INTERNATIONAL LABOUR OFFICE*. Ilo.org. https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/GB/316/GB.316_POL_2_engl.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?* <https://webapps.ilo.org/infostories/ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>
- Noticias ONU. (2020). *El número de jóvenes que ni estudia ni trabaja sigue creciendo sin parar*. <https://news.un.org/es/story/2020/03/1470861>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f). *Juventud y Migración*. <https://www.ilo.org/es/temas/migracion-laboral/areas-de-trabajo/juventud-y-migracion>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Trabajo decente y juventud en América Latina, Políticas para la acción*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_235577.pdf
- Organización Internacional del Empleo. (2024). *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2024*. <https://www.ilo.org/es/node/666121>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2001). *Juventud y Empleo*. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/juv_emp.pdf
- Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). (s.f). *El elemento que falta para la paz, estudio independiente sobre los progresos logrados en relación con la juventud, la paz y la seguridad*. <https://www.unfpa.org/es/youth-peace-security>
- OIT Noticias. (2022). *La recuperación del empleo juvenil sigue produciéndose a un ritmo lento, según la OIT*. <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-recuperaci%C3%B3n-del-empleo-juvenil-sigue-produci%C3%A9ndose-un-ritmo-lento-seg%C3%BAAn-0>

- Noticias ONU. (2022). *La difícil realidad laboral de las personas con discapacidad: más paro, menores salarios y “enormes barreras” para trabajar*.
<https://news.un.org/es/story/2022/06/1510192>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2006). *Datos sobre empleo juvenil*.
<https://webapps.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/download/ecosoc/youthemp.pdf>
- Instituto Mexicano de la Juventud. (2018). *El trabajo decente incrementa los ingresos de los individuos, que pueden ser usados en la economía local. Su poder adquisitivo incentiva el desarrollo de empresas sostenibles*.
<https://www.gob.mx/imjuve/articulos/trabajo-decente-para-las-juventudes-como-motor-del-desarrollo-sostenible>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f). *Trabajo decente*.
<https://www.gob.mx/imjuve/articulos/trabajo-decente-para-las-juventudes-como-motor-del-desarrollo-sostenible>
- Global Deal. (2018). *El diálogo social es fundamental para el trabajo decente: Informe del Global Deal*. <https://www.ilo.org/es/resource/news/el-dialogo-social-es-fundamental-para-el-trabajo-decente-informe-del-global>
- C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). (s.f).
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C190
- Violencia en el trabajo*. (s/f). Portal INSST. <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/violencia-en-el-trabajo>
- Loyal, & thisisloyal.com. (2024, agosto 27). *LGBTQ people's experiences of workplace discrimination and harassment*. Williams Institute; The Williams Institute at UCLA School of Law. https://williamsinstitute-law-ucla-edu.translate.google.com/publications/lgbt-workplace-discrimination/?x_tr_sl=en&x_tr_tl=es&x_tr_hl=es&x_tr_pto=sge
- Ortega, A. E. (s/f). *Discriminación y violencia laboral contra personas LGBT+ en México*,
<https://redaccion.nexos.com.mx/discriminacion-y-violencia-laboral-contra-personas-lgbt-en-mexico/>
- Naciones Unidas. (s/f). *Día Internacional de la Igualdad Salarial*.
<https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day>
- Organización Mundial de la Salud (s.f.) *Riesgos ambientales en el entorno laboral*.
<https://www.who.int/es/tools/occupational-hazards-in-health-sector/risks-in-ambient-work-environment>
- Organización Mundial de la Salud (s.f.) *La salud mental en el trabajo*
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Redacción Protección Laboral. (2015, 17 marzo). *Violencia en el trabajo, factores de riesgo, identificación y medidas preventivas*. Interempresas.net.
<https://www.interempresas.net/Proteccion-laboral/Articulos/212002-Violencia-en-el-trabajo-factores-de-riesgo-identificacion-y-medidas-preventivas.html>

Organización Panamericana de la Salud (s. f.). *Prevención de la violencia*.
<https://www.paho.org/es/temas/prevencion-violencia#:~:text=La%20violencia%20es%20el%20%E2%80%9Cuso,muerte%2C%20privaci%C3%B3n%20o%20mal%20desarrollo>

Terapify. (2025, 9 enero). *Violencia psicológica: síntomas, causas y tratamiento*.
<https://www.terapify.com/blog/violencia-psicologica-sintomas-causas-y-tratamiento/>

Rodríguez-Muñoz, A. (2011). Acoso psicológico en el trabajo: revisión de la literatura y nuevas líneas de investigación. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 20-34.
<https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500003>

De la Defensa del Trabajo, P. F. (s. f.). *Lo que debes saber en materia de discriminación y violencia laboral*. <https://www.gob.mx/profedet/articulos/lo-que-debes-saber-en-materia-de-discriminacion-y-violencia-laboral?idiom=es#:~:text=Son%20los%20actos%20o%20comportamientos,o%20seguridad%20de%20las%20personas>