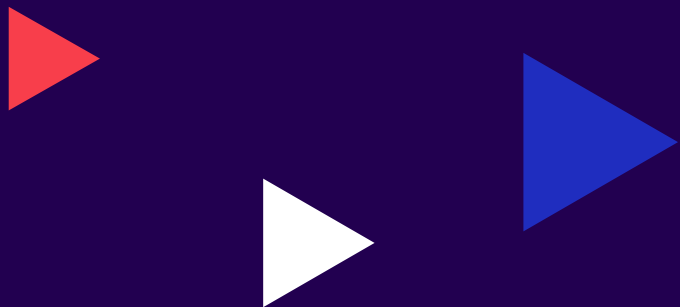




Organización
Internacional
del Trabajo

Acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la OIT



#RATIFICAR
C190



Organización
Internacional
del Trabajo

▶ UN LLAMADO GLOBAL A LA ACCIÓN

El 21 de Junio de 2019, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el **Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (núm. 190)** y la **Recomendación que lo acompaña (núm. 206)**.



TRATIFICAR
C190

► El Convenio N°190 y la Recomendación N°206: Normas internacionales del trabajo

El Convenio

- Es un tratado internacional vinculante, que genera obligaciones para los Estados que lo ratifiquen.

La Recomendación

- Proporciona orientación sobre la implementación del Convenio.

¿Qué innovaciones hay en los instrumentos?

El Convenio y la Recomendación **son las primeras normas internacionales sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.**

El Convenio es una norma innovadora y prospectiva que toma en cuenta:

- La naturaleza evolutiva del trabajo**
- Los elementos subyacentes de la violencia y el acoso**

Las normas marcan el **inicio del siguiente centenario** de la OIT.

Principios fundamentales

Respetar, promover y asegurar el disfrute del **derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.**

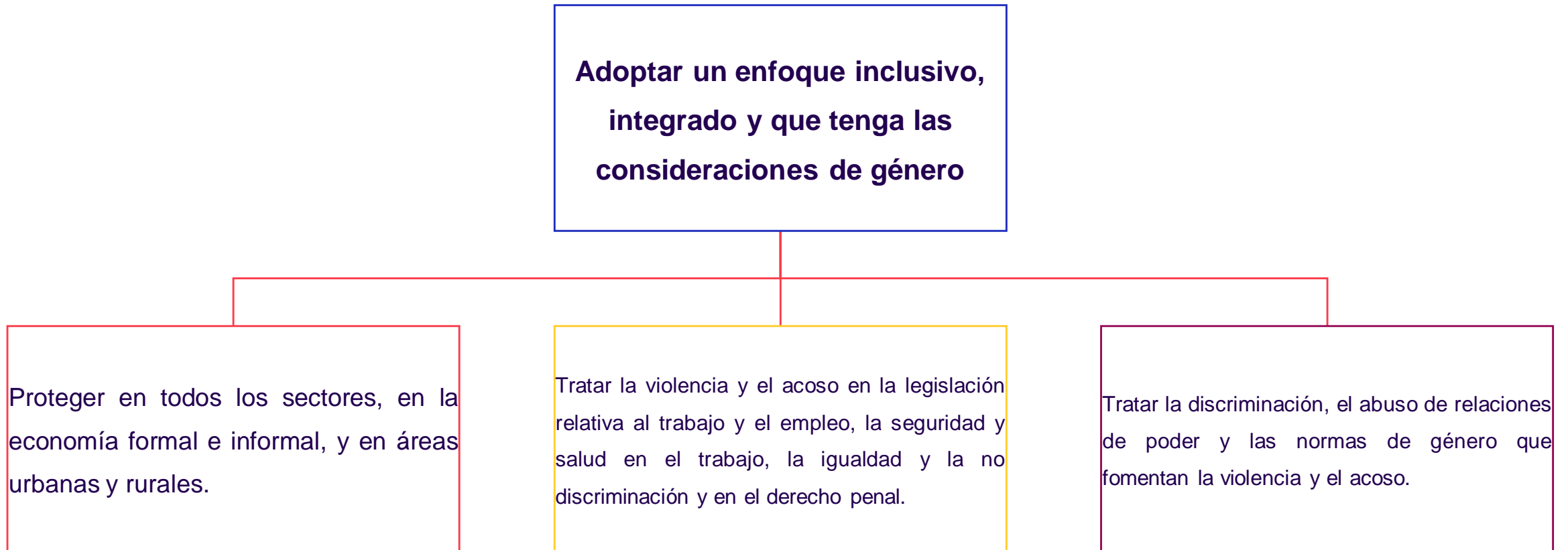
Adoptar un enfoque **inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género.**

Reconocer **las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, con la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades.**

Respetar, promover y llevar a efecto los **principios fundamentales en el trabajo y fomentar el trabajo decente.**

Garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación, incluyendo a las y los trabajadores, así como a los grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso.

Principios fundamentales



* Garantizar la accesibilidad de la información, las herramientas y la formación.

¿A qué se refiere con violencia y acoso?

Violencia y acoso

- 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.

Violencia y acoso por razón de género

- 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, e incluye el acoso sexual.

Las definiciones en la legislación nacional pueden incluir un concepto único o conceptos separados

¿Cuándo y dónde ocurre?

Ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

•El lugar de trabajo

Espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo

Lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come

Instalaciones sanitarias o de aseo y vestuarios

Desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo

Comunicaciones relacionadas con el trabajo

Alojamiento proporcionado por el empleador

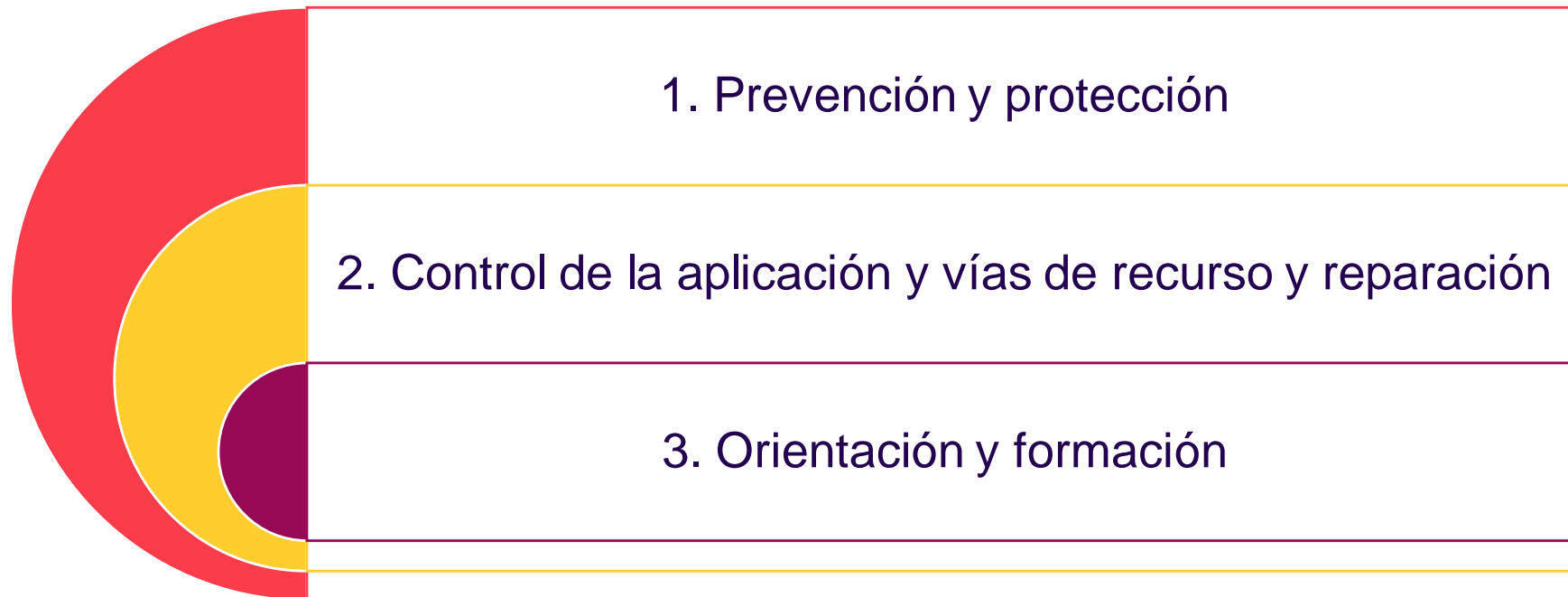
Trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

► ¿En qué consiste el Convenio?

Cuando proceda,
consiste en:

- a) Prohibir legalmente la violencia y el acoso
- b) Velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso
- c) Adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso
- d) Establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes
- e) Velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo
- f) Prever sanciones
- g) Desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda
- h) Garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes

¿Cómo se trata?



1. Prevención y protección

El Convenio requiere a los Miembros adoptar medidas para:

- Definir y prohibir la violencia y el acoso
- Prevenir la violencia y el acoso
- Proteger las personas en sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso



La Recomendación prevé que los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo más expuestos son aquellos tales como: el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.

1. Prevención y protección

El Convenio requiere a los Miembros (empleadores) adoptar medidas para:

- Tomar medidas acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso. En particular, en la medida en que sea razonable y factible:
 - Adoptar e implementar una política el lugar de trabajo, en consulta con los trabajadores



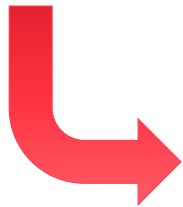
La Recomendación prevé que la política del lugar de trabajo debería:

- Afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados
- Establecer programas de prevención
- Definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador
- Contener información sobre los procedimientos de queja y de investigación

1. Prevención y protección

El Convenio requiere a los Miembros (empleadores) adoptar medidas para:

- Tomar medidas acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso. En particular, en la medida en que sea razonable y factible:
 - Tener en cuenta la violencia y el acoso en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y en la evaluación de riesgos



La Recomendación prevé que la evaluación de riesgos debería prestar especial atención a:

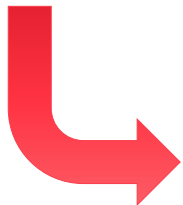
- Las condiciones y modalidades de trabajo, y la organización del trabajo
- La implicación de terceros
- La discriminación, el abuso de relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales

- Proporcionar información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso, las medidas de prevención y protección, y los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas.

2. Control de la aplicación y vías de recurso y reparación

El Convenio requiere a los Miembros adoptar medidas para:

- Garantizar el acceso a **mecanismos y procedimientos** de notificación y solución de conflictos seguros, equitativos y eficaces:
 - Procedimientos de queja e investigación en el lugar de trabajo.
 - Mecanismos de solución de conflictos y juzgados o tribunales.
 - Protección contra las represalias.
 - Asistencia (jurídica, social, médica y administrativa).
- Garantizar el acceso a **vías de recurso y reparación** apropiadas y eficaces.

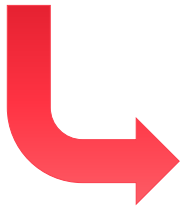


La Recomendación prevé que las vías de recurso y reparación podrían comprender el derecho a dimitir y percibir una indemnización, la readmisión, el pago de los honorarios de asistencia letrada y costas, etc.

2. Control de la aplicación y vías de recurso y reparación

El Convenio requiere a los Miembros adoptar medidas para:

- Proporcional acceso a **mecanismos de queja y solución de conflictos, asistencia, servicios, y vías de recurso y reparación** que tengan en cuenta las consideraciones de género en casos de violencia y acoso por razón de género.



La Recomendación prevé que éstos deberían comprender medidas tales como tribunales con personal especializado, una tramitación diligente, asistencia y asesoramiento jurídicos, la inversión de la carga de la prueba, apoyo para la reincorporación en el mercado de trabajo, atención telefónica disponible las 24 horas, etc.

Garantizar que todo trabajador tenga el derecho de **alejarse de una situación de trabajo** en caso de peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad

2. Control de la aplicación y vías de recurso y reparación

El Convenio requiere a los Miembros adoptar medidas para:

- Prever sanciones



La Recomendación prevé que los autores de violencia y acoso deberían rendir cuentas de sus actos y contar con servicios de asesoramiento para evitar la la reincidencia y facilitar su reincorporación.

- **Proteger la privacidad y la confidencialidad**, y velar por que no se utilicen de manera indebida
- **Facultar a la inspección del trabajo** y a otras autoridades para actuar en caso de violencia y acoso

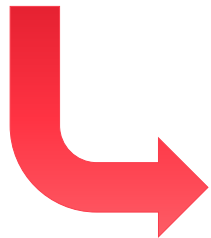


La Recomendación prevé que se debería proporcionar formación sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

3. Orientación y formación

El Convenio requiere a los Miembros adoptar medidas para:

- Abordar la violencia y el acoso en las **políticas nacionales pertinentes**
- **Orientaciones, recursos y formación** a empleadores, trabajadores y autoridades competentes



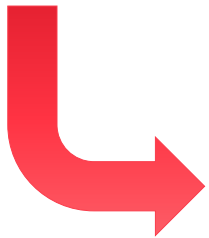
La Recomendación incluye:

- **Orientación para empleadores y trabajadores** que tenga en cuenta cuestiones de género
- Proporcionar **modelos de repertorios de recomendaciones** prácticas y herramientas de evaluación de riesgos (de alcance general o sectorial)
- Directrices y **formación para jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales** y otros agentes públicos, que tengan en cuenta consideraciones de género

3. Orientación y formación

El Convenio requiere a los Miembros adoptar medidas para:

- Empezar iniciativas, incluyendo campañas de sensibilización



La Recomendación incluye:

- Campañas públicas para **fomentar lugares de trabajo seguros**, salubres, armoniosos y libres de violencia y acoso
- Campañas públicas de **sensibilización** que hagan hincapié en que la violencia y el acoso son inaceptables, denuncien actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas
- **Programas** que aborden los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso en el mundo del trabajo (la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales)
- **Planes de estudios y materiales didácticos** que tengan en cuenta la perspectiva de género para todos los niveles de educación y formación profesional
- **Materiales para periodistas**

► El rol de las organizaciones de empleadores

- El Convenio insta a los países ratificantes a «adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo» (Convenio núm. 190, art. 9).
- En la mayoría de los países, la legislación exige a los empleadores que respeten el derecho de los trabajadores a la igualdad y la no discriminación, y que protejan la seguridad y salud de los trabajadores en el lugar de trabajo.
- En algunos de estos países, la seguridad y salud en el trabajo incluyen implícita o explícitamente riesgos y peligros que podrían conducir a la violencia y el acoso. También, que la violencia y el acoso por razón de género y/o otras formas de acoso por motivo de discriminación son en sí mismos objeto de medidas preventivas específicas.

► El alcance de la responsabilidad de los empleadores

- La responsabilidad de los empleadores se califica en dos aspectos: en primer lugar, las medidas previstas deben ser «apropiadas» y acordes al «grado de control» de los empleadores y, en segundo lugar, deberían adoptarse «en la medida en que sea razonable y factible».
- Aunque estos dos calificativos no se definen en el Convenio ni en la Recomendación, está claro que los empleadores no pueden ser responsables de situaciones, circunstancias o personas más allá de su grado de control, las medidas adoptadas deberían ser acordes a los medios disponibles y razonables en un contexto dado. Por lo tanto, corresponde:
 - Identificar los criterios que se utilizarán para especificar el «grado de control» que tienen los empleadores, y
 - Evaluar las medidas que deben adoptarse y los medios a través de los cuales se aplicarán estas medidas a fin de prevenir la violencia y el acoso.

► Adoptar y aplicar una política en el lugar de trabajo sobre la violencia y el acoso

- Los países deben solicitar a los empleadores medidas que establezcan «adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso» (art. 9). Esto representa una estrategia fundamental en la promoción de una cultura y un entorno de trabajo libres de violencia y acoso.
- Sobre la base de las prácticas existentes, estas políticas podrían, por ejemplo, incluir el compromiso y la responsabilidad del empleador de mantener un entorno seguro, definiciones de violencia y acoso, y ejemplos pertinentes de conductas, prácticas y comportamientos prohibidos basados en el contexto, el sector y la ocupación específicos.
- Es aconsejable que estas políticas establezcan programas de prevención de la violencia y el acoso si procede, con objetivos medibles. También, informar a los trabajadores sobre sus derechos y responsabilidades.
- Es importante que los empleadores se comprometan a proteger el derecho de las personas a la privacidad y confidencialidad, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos, así como su derecho a no ser objeto de victimización o represalias.

► Proporcionar información y formación accesibles

- Los Estados deberán solicitar a los empleadores proporcionar a los trabajadores información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades respectivos.
- Proporcionar información y formación puede contribuir a un lugar de trabajo que conduzca a la reducción del riesgo de violencia y acoso.
- También ayuda a asegurar que, cuando se produzcan incidentes de violencia y acoso, los trabajadores sepan cómo notificarlos y a qué recursos acceder.

¿Qué pueden hacer los sindicatos y las empresas?

La violencia doméstica tiene un impacto en el mundo del trabajo:



C190

Reconocer sus efectos

En la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto

R206

Licencia para las víctimas

Modalidades de trabajo flexibles

Protección temporal contra el despido

Incluir la violencia doméstica en la evaluación de riesgos

Sensibilización

¿Cómo se vincula el Convenio con la violencia doméstica?

Conocer la legislación nacional relativa al acoso y violencia en el trabajo.

Capacitar y sensibilizar a personas que ocupan puestos de decisión en la organización en relación a la importancia de un entorno seguro para la productiva.

Asegurar tener una **política de tolerancia cero**, clara y conocida por todos, tanto en la empresa como en los sindicatos.

Incluir el tema y las medidas del Convenio y la Recomendación en la **negociación colectiva**.

Los y las líderes empresariales y sindicales pueden hacer un **compromiso público** con un mundo del trabajo libre de violencia.

Llevar a cabo una **encuesta de clima laboral** periódicamente.

Identificar riesgos en puestos y tomar medidas preventivas y educativas.

Identificar y formar personas que acompañen y orienten en los procesos formales e informales.

Promover un cambio cultural en el lugar de trabajo.



Organización
Internacional
del Trabajo

¡Gracias!

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

