



CONVENIO 190 DE LA OIT :

El enfoque integral, inclusivo y
con perspectiva de género para
atender la Violencia y el acoso
sexual en el lugar de trabajo.

Convenio 190 de la OIT: el enfoque integral, inclusivo y con perspectiva de género para atender la violencia y el acoso sexual en el lugar de trabajo.

¿Qué encontrarás en este Manual?

En 2019 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adopta la primera norma internacional sobre el trabajo que aborda de forma inclusiva e integral el problema de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, reconociendo específicamente la violencia de género. El Convenio 190 (C190), es jurídicamente vinculante y establece que toda persona tiene derecho a un mundo laboral libre de violencia y acoso. En este Manual encontrarás las protecciones, alcances y obligaciones que establece el Convenio 190 para prevenir y erradicar la violencias en el mundo del trabajo.



Convenio 190 de la OIT: el enfoque integral, inclusivo y con perspectiva de género para atender la violencia y el acoso sexual en el lugar de trabajo.

En 2019 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adopta la primera norma internacional sobre el trabajo que aborda de forma inclusiva e integral el problema de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, reconociendo específicamente la violencia de género. El Convenio 190 (C190), es jurídicamente vinculante y establece **que toda persona tiene derecho a un mundo laboral libre de violencia y acoso**. La adopción se produce en el marco del centenario de esta organización durante la Conferencia Internacional del Trabajo en la que se reunieron 6.300 representantes, trabajadores y empleadores de los 178 Estados miembros de la OIT en un evento histórico por sus implicaciones en cuanto al abordaje institucional de la violencia en el mundo del trabajo.

Esto sucede en un contexto global en el que ya los movimientos de denuncia de las violencias como **#MeToo** o **#TimesUp** habían logrado una visibilización mundial sobre este problema y las luchas feministas, sindicatos de trabajadores y trabajadoras de todo el mundo aprovecharon para llevar a cabo importantes campañas, movilizaciones y sensibilización sobre la importancia de la adopción del Convenio y su complemento a través de la Recomendación 206.



¿Qué aporta el nuevo mandato global (C190 y R206) para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?

- Reconoce 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.

¿Qué designa como <violencia y acoso>?

- El 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 objetivo, 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 (Art. 1(1)(a) C.190).

Esto puede incluir abuso físico y verbal, bullying, mobing, acoso sexual, amenazas e intimidación, menosprecio y humillación, así como prácticas laborales abusivas que dan lugar a daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos. Algunos ejemplos de tales prácticas pueden ser objetivos y ritmos de trabajo irrazonables que pueden provocar lesiones y dolor a las y los trabajadores

No es No



¿Qué designa como <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 (Art. 1(1)(b) C.190).¹

Esto incluye la violencia y el acoso contra las mujeres por ser mujeres, por ejemplo; intimidación a mujeres embarazadas, insultos sexistas y despectivos, violencia y acoso contra personas que son o son percibidas como de género no conforme o no binario.

Una parte muy importante en estas definiciones es que contemplan el **impacto previsto, probable o real** de estas conductas o prácticas.

Principios fundamentales:



1.

Ambas definiciones pueden considerarse como concepto único o como conceptos separados en las legislaciones nacionales (Art. 1(2) C.190).

Respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso mediante la adopción de un **enfoque inclusivo, integral y que tenga en cuenta las consideraciones de género** en la prevención y erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.



Enfoque inclusivo:

- a) El Convenio aplica para todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.
- b) El Convenio protege a las y los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo:
 - Trabajadoras y trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales
 - Personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual
 - Personas en formación, incluidas pasantías y aprendices
 - Trabajadoras y trabajadores despedidos
 - Personas voluntarias
 - Las personas en busca de empleo o postulantes a un empleo
 - Individuos que ejercen autoridad, las funciones o las responsabilidades de un o una empleadora
- c) Requiere que los gobiernos reconozcan el importante papel de las autoridades públicas en el caso de las y los trabajadores informales a la hora de adoptar medidas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Además, los gobiernos deberán proporcionar recursos y asistencia a las y los trabajadores y empleadores de la economía informal, y sus asociaciones, para prevenir y abordar la violencia y el acoso en la economía informal.

- d)** Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros.
- e)** El Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:
- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
 - en los lugares donde se paga al o la trabajadora, donde toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
 - en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
 - en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (por ejemplo, “ciberacoso” y “trolling en línea”, correos electrónicos amenazantes o humillantes);
 - en el alojamiento proporcionado por el empleador (por ejemplo, para trabajadores domésticos que viven en el hogar o dormitorios proporcionados para trabajadores agrícolas de temporada), y
 - en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, por ejemplo, las y los empleadores podrían proporcionar transporte seguro hacia y desde lugares de trabajo remotos y mejorar los arreglos de seguridad para quienes trabajan en horas “no sociales” (turnos muy tarde o muy temprano), y los gobiernos también podrían tomar medidas para mejorar la seguridad en el transporte público, por ejemplo, mediante acciones de prevención y atención efectiva a la violencia y el acoso, como por ejemplo mediante campañas de concienciación pública.

El concepto mundo del trabajo es mucho más amplio que la referencia al espacio físico: puede ser el espacio público en el caso de personas que trabajan en la economía informal, puede ser un

espacio privado, como en caso de las personas que trabajan en el ámbito doméstico o a distancia. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo puede ocurrir durante eventos y actividades relacionadas con el trabajo, incluidas reuniones y capacitaciones fuera del lugar de trabajo, viajes y actividades sociales, fiestas o salidas.

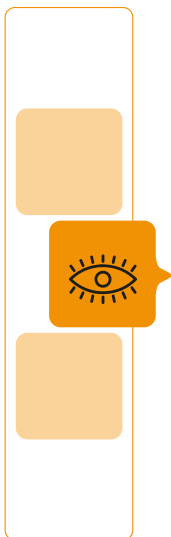


Enfoque integral:

a) Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores y trabajadoras deberá esforzarse por garantizar que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes:

- Trabajo y empleo
- Igualdad y no discriminación
- Seguridad y salud en el trabajo
- Migración

Esto implica adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o **a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada** por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.



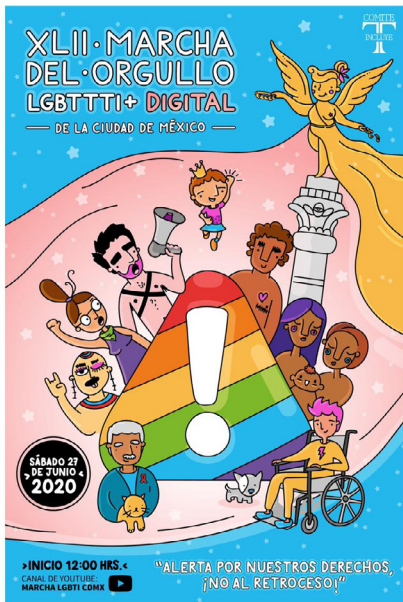
¿Qué es un grupo vulnerable o un grupo en situación de vulnerabilidad?

La Convención no define estos términos. Sin embargo, la Recomendación 206 que la acompaña establece que la referencia a los grupos vulnerables y a los grupos en situación de vulnerabilidad debe interpretarse de acuerdo con las normas internacionales del

trabajo y los instrumentos internacionales de derechos humanos aplicables.

Este es un concepto en evolución, pero esos grupos, de acuerdo con las leyes internacionales vigentes, incluirían a **los pueblos indígenas, las personas discapacitadas, las personas lesbianas, gays y transgénero, las personas discriminadas por motivos de raza, color, ascendencia, origen nacional o étnico y trabajadores migrantes**. Se insta específicamente a los gobiernos a que adopten medidas legislativas o de otro tipo para proteger a los trabajadores migrantes, en particular a las trabajadoras migrantes, independientemente de su condición de migrante, en los países de origen, tránsito y destino, según corresponda, de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Reconocer especialmente a personas y grupos en situación de vulnerabilidad permite la **inclusión institucional del enfoque interseccional de la discriminación**, visibilizando la experiencias de aquellos grupos que están expuestos a mayores riesgos de violencia y acoso en el mundo del trabajo: las mujeres jóvenes, lesbianas, bisexuales, transgénero, no binarias, con estatus de inmigrante, con diversidad funcional, indígenas y racializadas; asimismo, reconoce que aquellos hombres que cuestionen y no se adapten a las exigencias de la masculinidad hegemónica (heterosexual, cisgénero, blanca y profesional) también pueden verse mayormente expuestos a sufrir violencia y acoso en el mundo de trabajo. En la práctica, esto significa que la discriminación interseccional aumenta la probabilidad, la frecuencia y la gravedad del acoso y la violencia contra aquellos grupos que no se adaptan a las normas de género patriarcales y, en consecuencia, aumenta la obligación de empleadores públicos y privados de reforzar la protección de estos grupos.



a) Todo Miembro deberá 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, incluidos la violencia y el acoso por razón de género:

- adoptar y aplicar, en consulta con los y las trabajadoras y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso
- tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo
- identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- proporcionar a los y las trabajadoras y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, 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 de las y los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política adoptada en el lugar de trabajo.



Consideraciones de género

El C190 reconoce que la violencia y el acoso de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y requiere un enfoque inclusivo, integrado y sensible al género que **aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, incluidos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionadas de la discriminación y la desigualdad basada en el género y las relaciones de poder.**

Las víctimas de la violencia y el acoso de género en el mundo del trabajo deben tener acceso efectivo a mecanismos de resolución de disputas y quejas seguros y eficaces que tengan en cuenta las cuestiones de género, incluidos los tribunales con experiencia en casos de acoso y violencia de género.

La violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad, la seguridad y la salud de las trabajadoras

También deben poder acceder a apoyo, servicios y recursos, como asesoramiento, información y servicios de emergencia, atención y tratamiento médico y apoyo psicológico, refugios y otros centros de crisis y unidades policiales especializadas o agentes especialmente capacitados.

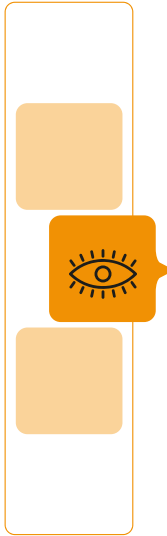
Los responsables de la aplicación y reparación, incluidos los inspectores del trabajo, la policía y el poder judicial, deberían recibir formación y directrices sensibles al género para poder identificar y abordar la violencia de género y el acoso y la discriminación contra determinados grupos de trabajadores.

Los empleadores, los y las trabajadoras y sus organizaciones deberían recibir y / o desarrollar dicha formación y directrices para ayudarles a **prevenir y abordar la violencia y el acoso** en el mundo del trabajo.

Además el Convenio considera que **la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad, la seguridad y la salud de las trabajadoras** y reconoce la necesidad de afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica sobre el trabajo a gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores e instituciones del mercado de trabajo.

Esta fue una demanda clave de los sindicatos. Los perpetradores de violencia doméstica pueden ser colegas que trabajan junto con sus parejas para el mismo empleador, de forma que los acosadores o violentadores pueden seguir o acechar a sus parejas en su lugar de trabajo. Las trabajadoras que sufren violencia doméstica pueden perder sus trabajos e ingresos como resultado del ausentismo frecuente, la pérdida de concentración y la pérdida de motivación. La Convención reconoce que la violencia doméstica puede afectar el mundo del trabajo. Puede afectar el empleo, la productividad y la salud y la seguridad, y el mundo del trabajo puede ser un punto clave de intervención para mitigar o reducir los impactos de la violencia doméstica. Por lo tanto, el Convenio requiere que los gobiernos tomen las medidas adecuadas para reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida de lo posible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo. Además, los gobiernos deben promover el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación

colectiva en todos los niveles como un medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso y, en la medida de lo posible, mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.



Los empleadores y los sindicatos pueden ayudar a las trabajadoras que sufren violencia doméstica negociando:

- licencia pagada para víctimas de violencia doméstica;
- protección y arreglos laborales flexibles; y
- protección temporal contra el despido de víctimas de violencia doméstica.

Niveles de abordaje del acoso y la violencia en el mundo del trabajo:

• Prevención y protección



- Definiciones de violencia y acoso y las sanciones asociadas
- Identificar a grupos, sectores, ocupaciones más expuestos
- Prevención
- Adopción de políticas en el lugar de trabajo
- Tener en cuenta el acoso y la violencia como parte de los riesgos psicosociales y la gestión de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo
- Identificar los peligros y evaluar los riesgos de la violencia y el acoso, con la participación de las y los trabajadores y sus representantes, y tomar medidas para prevenirlos y controlarlos;
- Proporcionar a los trabajadores y otras personas interesadas información y formación, en formatos accesibles, según proceda, sobre los peligros y riesgos identificados de violencia y acoso y las medidas de prevención y protección asociadas,

incluidos los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas interesadas en relación con la política del lugar de trabajo.

• Cumplimiento y recursos

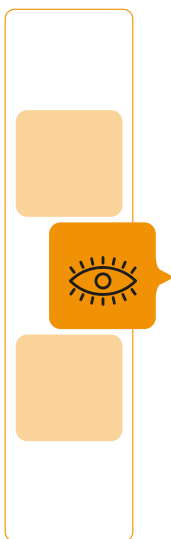


- Mecanismos de denuncia y resolución de disputas seguros, justos, efectivos y con perspectiva de género (tanto en el ámbito laboral como externo al mismo)
- Recursos apropiados y efectivos
- Apoyo y protección contra represalias
- Garantizar el derecho de los y las trabajadoras a retirarse en caso de peligro para su vida, salud y seguridad
- Garantizar la confidencialidad
- Empoderar a los inspectores de trabajo
- Sancionar y asesorar

• Orientación y formación



- Incluir y transversalizar la violencia y el acoso en las políticas relevantes del lugar de trabajo
- Sensibilizar a todos y todas los niveles del lugar de trabajo
- Generar formaciones y capacitaciones con perspectiva de género
- Brindar orientación, recursos y capacitación a los trabajadores, empleadores y otras autoridades relevantes (jueces, inspectores de trabajo...)
- Los responsables de la aplicación y reparación, incluidos los inspectores del trabajo, el ministerio público y el poder judicial, deberían recibir formación y directrices sensibles al género para poder identificar y abordar la violencia de género y el acoso y la discriminación contra determinados grupos de trabajadores.



- Los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones deberían recibir y / o desarrollar dicha formación y directrices para ayudarles a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206:

1. Define qué son la violencia y el acoso
2. Establece quién está protegido por el convenio
3. Explica qué se entiende por lugar de trabajo

Dado que los gobiernos son empleadores del sector público significativamente grandes, deben ser referentes en la implementación del C190 en todas sus instancias: secretarías, institutos, ministerios, departamentos y agencias (incluidas todas las corrientes de política nacional y exterior). Esto implica a todo el sector de la salud pública en todos sus niveles y para todas sus trabajadoras. Los gobiernos deben establecer sólidos mecanismos de seguimiento, evaluación y aprendizaje para la implementación efectiva del C190. Esto requiere la asignación de recursos para el seguimiento y la aplicación, así como la evaluación a través de revisiones independientes, incluidos los marcos regulatorios y la presentación de informes públicos. ●