



► Nota informativa

Mayo de 2020

Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT: 12 maneras en que puede apoyar la respuesta a la pandemia del COVID-19 y la recuperación de la misma

Esta nota pone de relieve la pertinencia del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT, para la pandemia actual del COVID-19. Proporciona ejemplos de violencia y acoso relacionados con el trabajo que se han notificado en los diferentes países en el contexto del COVID-19¹, y menciona las disposiciones concretas del Convenio núm. 190, y de la Recomendación núm. 206 que lo acompaña, que pueden ayudar a prevenir y combatir dichas situaciones.²

La violencia y el acoso son inaceptables en cualquier lugar y en cualquier momento, en tiempos de prosperidad o de crisis. El riesgo de violencia y acoso es incluso mayor en tiempos de crisis: el brote del COVID-19 ha sido un triste recordatorio de ello. Luchar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo ha sido una prioridad para la OIT y los esfuerzos desplegados en este ámbito son ahora más pertinentes que nunca.

En 2019, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo, expresando un claro compromiso con un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.³ También adoptó las primeras normas sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, a saber, el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 206). El marco establecido en estos instrumentos proporciona una hoja de ruta clara para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, contribuyendo así a hacer realidad la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en particular en el contexto del COVID-19.

El Convenio núm. 190 reconoce el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Define la violencia y el acoso como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables” que “tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico”. Esto abarca el abuso físico, el abuso verbal, la intimidación y el acoso moral, el acoso sexual, las amenazas y el acoso, entre otras cosas. Junto con su Recomendación que lo complementa (núm. 206), el Convenio establece un marco común para la acción a fin de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.⁴

En el contexto del COVID-19, es preciso tomar medidas urgentes a fin de garantizar el derecho de todas las personas a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, no sólo durante el brote y después del mismo, sino también para lograr una recuperación sostenible y mejorar la resiliencia ante futuras crisis. Los esfuerzos encaminados a ratificar el Convenio núm. 190 y a aplicar tanto el Convenio como la Recomendación deben ser un elemento esencial de la respuesta y de las medidas de recuperación.

1 Véase [The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work](#) y [Protection of Migrant Worker during the COVID-19 Pandemic](#).

2 [Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\)](#), de la OIT.

3 [Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo](#), 108a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019.

4 Véase [Serie de notas técnicas de la OIT: Violencia y acoso en el mundo del trabajo](#).

► **Nota informativa**

Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT: 12 maneras en que puede apoyar la respuesta a la pandemia del COVID-19 y la recuperación de la misma

Doce motivos por los que la ratificación del Convenio núm. 190 y su aplicación, junto con la Recomendación núm. 206, son importantes para la respuesta a la pandemia del COVID-19 y la recuperación de la misma:

<p>1. Prevenir y combatir el aumento de la violencia y el acoso más allá del lugar de trabajo físico. La crisis del COVID-19 ha modificado la manera en que trabajan muchas personas, poniendo de manifiesto escenarios en los que la violencia y el acoso relacionados con el trabajo pueden ocurrir, en la economía tanto formal como informal. En muchos países se han registrado incidentes en los que se ha arrojado cloro al personal de enfermería en su trayecto entre su domicilio y el lugar de trabajo, y en los que los trabajadores de los supermercados han sido agredidos o insultados por los clientes debido a la escasez de provisiones. Asimismo, el aumento del teletrabajo parece estar conduciendo a un incremento del ciberacoso.</p>	<p>► El Convenio núm. 190 brinda protección contra todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Se basa en el concepto amplio del “mundo del trabajo” teniendo en cuenta que, en la actualidad, el trabajo no siempre se realiza en un lugar de trabajo físico. Por ejemplo, el Convenio abarca la violencia y el acoso que ocurren en los desplazamientos relacionados con el trabajo, en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, en el alojamiento proporcionado por el empleador y 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 (TIC) (art. 3 C190).</p>
<p>2. Proteger a todas las personas en el mundo del trabajo. Durante la crisis del COVID-19, muchos han puesto sus competencias al servicio de la respuesta a la pandemia. Estudiantes de medicina, y personal médico y de enfermería jubilado, se han unido a las filas de los que prestan servicios sanitarios; quienes se dedican a la costura han producido equipo de protección sin costo alguno, y una serie de voluntarios se han unido a organizaciones y asociaciones en sus esfuerzos por distribuir alimentos básicos.</p>	<p>► El Convenio núm. 190 brinda protección a todas las personas en el mundo del trabajo. Se basa en el entendimiento de que nadie debería ser objeto de violencia y acoso en el mundo del trabajo. El Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, la personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador (art. 2 C190).</p>
<p>3. Luchar contra la violencia y el acoso de una manera global. La crisis del COVID-19 ha mostrado la necesidad de tomar acciones y medidas en diferentes ámbitos de la ley y la política a fin de combatir efectivamente la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Por ejemplo, los trabajadores migrantes en situación de vulnerabilidad han indicado un mayor riesgo de violencia y acoso por parte de las autoridades fronterizas cuando abandonan el país de recepción como consecuencia de la pérdida de su empleo.</p>	<p>► El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 se basan en la adopción de un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Este enfoque contempla la acción en todos los ámbitos concernidos, incluidas las políticas y la legislación en materia de trabajo, igualdad y no discriminación, seguridad y salud en el trabajo, y migración, así como a través de la negociación colectiva. Al adoptar dicho enfoque, el Convenio núm. 190 reconoce las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas (art. 4 C190).</p>
<p>4. Prevenir y combatir el aumento de la violencia y el acoso por razón de género. El COVID-19 ha exacerbado los estereotipos de género y las masculinidades perniciosas, conduciendo al incremento del trabajo de cuidados no remunerado para las mujeres. Ello, unido al aumento de la inseguridad financiera y del desempleo, ha provocado un repunte de la violencia y el acoso por razón de género y, más concretamente, de la violencia doméstica contra las mujeres y las niñas.</p>	<p>► El Convenio núm. 190 prevé medidas concretas para luchar contra la violencia y el acoso por razón de género. Reconoce que la violencia y el acoso por motivo de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas. Reconoce asimismo que un enfoque que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (preámbulo y arts. 1, 4, 5 y 10 C190, y párrs. 16-18 R206).</p>

► **Nota informativa**

Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT: 12 maneras en que puede apoyar la respuesta a la pandemia del COVID-19 y la recuperación de la misma

<p>5. Mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo. Los confinamientos y toques de queda provocados por el COVID-19 obligan a las personas a permanecer en sus hogares y, cuando sea posible, a trabajar desde casa. Para muchos, su hogar es ahora su lugar de trabajo, lo que conlleva un mayor riesgo de violencia y acoso. Desde el inicio del brote del COVID-19, muchos países han registrado repuntes alarmantes de la violencia doméstica, en particular contra las mujeres y las personas con discapacidad, pero también contra los hombres. La violencia doméstica tiene un impacto en la salud, la seguridad y la productividad de los trabajadores y de otras personas concernidas, así como en su capacidad para incorporarse al mercado de trabajo y permanecer y progresar en él.</p>	<p>► El Convenio núm. 190 reconoce el vínculo existente entre la violencia doméstica y el mundo del trabajo. Insta a los Estados Miembros a reconocer los efectos de la violencia doméstica y a mitigar su impacto en el mundo del trabajo. La Recomendación núm. 206 complementa el Convenio núm. 190 al establecer algunas medidas concretas que pueden adoptarse, entre ellas la licencia para las víctimas, las modalidades de trabajo flexibles, la protección temporal de las víctimas contra el despido, la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo y la sensibilización (art. 10,f) C190 y párr. 18 R206).</p>
<p>6. Prevenir y combatir el ciberacoso. A causa del COVID-19, millones de personas están trabajando desde casa utilizando las TIC. Si bien el teletrabajo puede reducir las formas de violencia y acoso que requieren contacto personal, las modalidades de teletrabajo generalizadas pueden conducir a un mayor riesgo de violencia y acoso facilitados por la tecnología (lo que a menudo se conoce como "ciberacoso").</p>	<p>► El Convenio núm. 190 también se aplica al ciberacoso. Al cubrir todas las formas de violencia y acoso que ocurren en el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, el Convenio núm. 190 extiende la protección contra la violencia y el acoso en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de las TIC (art. 3 C190).</p>
<p>7. Proteger a aquellos que están incluso más expuestos a la violencia y el acoso en ciertos sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo. El COVID-19 ha exacerbado la violencia y el acoso en algunos sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo, como la salud y el trabajo social, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, o el trabajo nocturno o de manera aislada, que ya experimentaban unos altos niveles de exposición incluso antes de la pandemia.</p>	<p>► El Convenio núm. 190 reconoce que algunos sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo, como la salud, el transporte, la educación y el trabajo doméstico, o el trabajo nocturno o que se realiza de forma aislada, pueden estar más expuestos a la violencia y el acoso. Asimismo, requiere que los Estados, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas, identifiquen dichos sectores y adopten medidas para proteger de manera eficaz a las personas concernidas (art. 8 C190 y párr. 9 R206).</p>
<p>8. Proteger a quienes trabajan en la economía informal. El COVID-19 está teniendo un enorme impacto en los medios de sustento y el bienestar de muchas personas ocupadas en la economía informal. El confinamiento, los toques de queda y la movilidad reducida pueden exacerbar el riesgo, ya considerable, de ser objeto de violencia y acoso por parte de los clientes, terceros o las autoridades locales. En muchos países, los traperos o vendedores ambulantes han indicado que son objeto de represalias violentas o de acoso por parte de la policía por estar en espacios públicos, aunque trabajen por necesidad o para prestar servicios esenciales.</p>	<p>► El Convenio núm. 190 extiende la protección a los trabajadores y a otras personas concernidas que tienen su actividad en la economía informal. Reconoce que los trabajadores de la economía informal también tienen derecho a estar libres de violencia y acoso, y que las autoridades públicas tienen una importante función que desempeñar para asegurar su protección (art. 8 C190 y párr. 11 R206).</p>
<p>9. Asegurar la igualdad y la no discriminación de quienes están en situaciones de vulnerabilidad. El COVID-19 ha exacerbado el estigma, la discriminación, la violencia y el acoso de los grupos que están en situaciones de vulnerabilidad. Por ejemplo, los pueblos indígenas han denunciado la falta de información en sus idiomas sobre las estrategias de prevención del COVID-19 y sobre cómo acceder a los servicios de salud y de apoyo en caso de violencia y acoso. Cuando múltiples formas de discriminación se combinan apoyándose en diferentes características personales, el impacto puede ser incluso mayor.</p>	<p>► El Convenio núm. 190 menciona explícitamente a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o 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, e insta a adoptar una legislación y políticas que garanticen su derecho a la igualdad y a la no discriminación (art. 6 C190, y párrs. 10-13 R206).</p>

► Nota informativa

Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT: 12 maneras en que puede apoyar la respuesta a la pandemia del COVID-19 y la recuperación de la misma

<p>10. Adoptar, adaptar y poner en práctica medidas en el lugar de trabajo para combatir la violencia y el acoso. La crisis provocada por el COVID-19 ha puesto de manifiesto que una serie de factores pueden conducir al riesgo de violencia y acoso, o incrementarlo, tales como unas condiciones de trabajo precarias, el estrés, el estigma y la discriminación. Por ejemplo, los trabajadores de la salud y del cuidado han sido objeto de acoso debido a su exposición al COVID-19; al mismo tiempo, la falta de personal, equipo de protección personal e instalaciones suficientes ha creado un entorno de trabajo tenso, por lo que ha aumentado el riesgo de que estos trabajadores sean objeto de violencia y acoso por parte de los pacientes y sus familiares, así como de sus colegas y supervisores. En este contexto, se han adoptado medidas para examinar y realizar evaluaciones de riesgos y para establecer medidas de prevención y de control encaminadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores contra el COVID-19, y contra los riesgos conexos que pudieran conducir a la violencia y el acoso.</p>	<p>► El Convenio núm. 190 insta a adoptar políticas en el lugar de trabajo relativas a la violencia y el acoso, y a evaluar todos los factores asociados como parte del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST) y de la evaluación de los riesgos para la SST en el lugar de trabajo. El Convenio, junto con la Recomendación núm. 206, ofrece orientaciones claras que podrían ayudar a los empleadores y los trabajadores a identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, y a adoptar medidas eficaces a fin de proteger la seguridad, la salud y el bienestar de todos los trabajadores, en particular en el contexto del COVID-19 (art. 9 C190, y párrs. 8 y 18 R206).</p>
<p>11. Asegurar procedimientos de notificación seguros, equitativos y eficaces, y vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces. El COVID-19 ha puesto de manifiesto que los servicios de apoyo y el acceso a la justicia para responder a la violencia y el acoso son esenciales y deberían seguir funcionando de manera eficaz incluso durante los confinamientos u otras formas de aislamiento social. Algunos países han adoptado medidas concretas a fin de asegurar la disponibilidad de procedimientos judiciales para los casos más urgentes, o su tramitación oportuna y eficiente.</p>	<p>► El Convenio núm. 190 insta a controlar la aplicación de la legislación, garantizar el acceso a vías de recurso y reparación y prestar asistencia como un componente esencial de todos los esfuerzos encaminados a eliminar la violencia y el acoso. Esto incluye mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo y externos al lugar de trabajo, juzgados o tribunales, y el acceso a asistencia, servicios y vías de recurso y reparación, en particular para las víctimas de violencia y acoso por razón de género (art. 10 C190 y párrs. 14-22 R206).</p>
<p>12. Promover mejores datos. La crisis del COVID-19 ha mostrado que los datos sobre la violencia y el acoso son esenciales para responder efectivamente a la crisis. Esto incluye información sobre los autores, las víctimas y los lugares en los que ocurre. La información estadística, entre otras cosas, debería estar desglosada por sexo, ocupación y sector de actividad económica, así como por discapacidad, origen étnico, situación migratoria, estado serológico respecto al VIH y pertenencia al grupo LGBTQI.</p>	<p>► La Recomendación núm. 206 reconoce la importancia de los datos. Se insta a los Estados Miembros a realizar esfuerzos para recopilar y publicar estadísticas desglosadas por sexo, por forma de violencia y acoso, y por sector de actividad económica, así como por las características de los grupos que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad. Esto es necesario para orientar las respuestas de política encaminadas a prevenir y combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y para hacer un seguimiento de las mismas (párr. 22 R206).</p>

Es de suma importancia ratificar el Convenio núm. 190 y aplicar el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 a fin de hacer realidad un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, como ha puesto de relieve más aún la pandemia del COVID-19.

¿Qué pueden hacer los mandantes de la OIT?

- Reconocer que la pandemia del COVID-19 y la crisis económica conexas están aumentando el riesgo de violencia y acoso en el mundo del trabajo, e intercambiar opiniones, también a través del diálogo social, sobre las respuestas más adecuadas y eficaces.
- Velar por que las medidas de política y los principios establecidos en el Convenio núm. 190 y en la Recomendación núm. 206 orienten la concepción y puesta en práctica de respuestas de emergencia y de recuperación del COVID-19.
- Seguir promoviendo la ratificación del Convenio núm. 190, así como la aplicación del Convenio y de la Recomendación núm. 206 a escala nacional, sectorial y empresarial y en el lugar de trabajo.
- Fortalecer las medidas de prevención en el lugar de trabajo, velando por que las políticas y los sistemas de evaluación y gestión de los riesgos en el lugar de trabajo tengan en cuenta la violencia y el acoso, en particular la violencia doméstica y el ciberacoso.
- Aumentar la base de conocimientos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular recopilando y publicando datos y documentando todos los incidentes.
- Garantizar el acceso seguro y fácil a la justicia y a las vías de recurso y reparación para las víctimas de violencia y acoso.

► Nota informativa

Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT: 12 maneras en que puede apoyar la respuesta a la pandemia del COVID-19 y la recuperación de la misma

¿Qué puede hacer la OIT para apoyar a sus mandantes?

- Prestar asistencia técnica a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en lo que respecta a la inclusión del Convenio núm. 190 y de la Recomendación núm. 206 en la respuesta y las medidas de recuperación de la crisis del COVID-19, incluidas aquellas a nivel nacional, sectorial, empresarial y del lugar de trabajo.
- Ayudar a las autoridades concernidas a seguir realizando análisis de la legislación y la práctica nacionales previos a la ratificación, y a identificar medidas para cerrar las brechas pertinentes.
- Apoyar la consulta tripartita y los esfuerzos nacionales encaminados a ratificar el Convenio y la aplicación tanto del Convenio como de la Recomendación, en particular a través de iniciativas de sensibilización, materiales de promoción, estudios y asistencia técnica.

Información de contacto

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad
Servicio de Género, Igualdad y Diversidad & OITSIDA
E: ged@ilo.org