



► Nota sobre política

Fecha: Julio de 2020

Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso

► Prólogo

El año 2019 marcó la conmemoración del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En junio de 2019, en la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), los mandantes tripartitos de la OIT adoptaron la [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#), en la cual se comprometen con un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. La CIT también adoptó el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación núm. 206 que lo complementa. Estas nuevas normas internacionales del trabajo recientemente adoptadas buscan prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Esta nota sobre política está dirigida principalmente a los trabajadores y a sus organizaciones. Su objetivo principal es promover la comprensión de las nuevas normas internacionales del trabajo y dar a conocer mejor la importancia de promover la ratificación del Convenio núm. 190. Una vez que se ratifique el Convenio núm. 190, ambos instrumentos tendrán que aplicarse de manera efectiva en la legislación y en la práctica.

En el Convenio núm. 109 se indica claramente que todos los Estados Miembros de la OIT que lo ratifiquen deberán respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Esta norma internacional del trabajo es la primera que reconoce expresamente este derecho en un tratado internacional.

Ahora que se ha tomado conciencia de la necesidad de seguir trabajando por la justicia social mediante el desarrollo de un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, es indispensable que los derechos y las necesidades de los trabajadores ocupen un lugar central en la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El Convenio 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 a toda persona que trabaja, con inclusión de los pasantes o los aprendices y las personas que ejercen las funciones o la autoridad de un empleador, y se aplica a los sectores público y privado, a la economía formal e informal, así como a las zonas urbanas y rurales.

Este Convenio ofrece la posibilidad de construir un futuro del trabajo basado en la dignidad y el respeto de todos, libre de violencia y acoso. Para los trabajadores es un reto enorme mantener el impulso que generó su adopción y darlo a conocer, inclusive a través de campañas de ratificación, y adoptar el lenguaje utilizado en estas nuevas normas internacionales del trabajo en las actividades diarias que realizan para promover y proteger los derechos de los trabajadores en el mundo del trabajo.

El año 2020 empezó con una emergencia sanitaria pública, la pandemia de COVID-19. Podemos observar ya el impacto del brote en muchos aspectos de nuestras vidas, en particular en el mundo del trabajo. El respeto del Estado de derecho y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo son fundamentales durante la lucha contra la pandemia, pero lo serán aún más en la etapa siguiente, durante el proceso de recuperación económica, social y medioambiental. Estas nuevas normas internacionales del trabajo son todavía más pertinentes en esta situación de crisis porque ofrecen orientaciones para prevenir y eliminar la violencia y el acoso. Durante los primeros meses de la pandemia mundial se reportó en diferentes partes del mundo un aumento de la violencia y el acoso contra varias categorías de trabajadores de la salud y del cuidado de primera línea en la lucha contra la pandemia. Numerosos países adoptaron «medidas de confinamiento», de modo que muchos trabajadores se encontraron teletrabajando y sus hogares se convirtieron en su lugar de trabajo. Un creciente número de informaciones muestra que el «confinamiento» ha exacerbado la violencia doméstica, sobre todo en el caso de las personas que se encuentran en situaciones más vulnerables frente a la violencia y el acoso.

Deseo expresar mi agradecimiento a la Sra. Jane Pillinger por su contribución a la preparación de esta nota sobre política, y a mis colegas de ACTRAV Ursula Kulke y Víctor Hugo Ricco, quienes coordinaron, verificaron y prepararon la versión final. Esperamos que esta nota sea de utilidad para la labor de los trabajadores y de sus organizaciones.

Maria Helena André
Directora, Oficina de Actividades para
los Trabajadores de la OIT (ACTRAV)

► Nota de la OIT

Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso

► 1. Introducción

► **El Convenio núm. 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo** es el primer tratado mundial que aborda la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, en el mundo del trabajo. Establece los principios y normas mínimas para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Está abierto a la ratificación de todos los

Estados Miembros y entrará en vigor una vez que dos Estados Miembros lo hayan ratificado. A partir de ese momento será vinculante para los Estados Miembros que lo hayan ratificado.

► **La Recomendación núm. 206** complementa el Convenio y proporciona orientaciones adicionales para respaldar la aplicación del Convenio.

La comunidad internacional ha indicado claramente que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no van a tolerarse y deben acabar. El 21 de junio de 2019, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, donde se expresaba el claro compromiso de promover un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

Ese mismo día, la Conferencia del Centenario concretó dicho compromiso mediante la adopción del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)¹. Fue un acontecimiento histórico. El Convenio núm. 190 es el primer tratado internacional que establece el compromiso de los Estados Miembros de la OIT de eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y de abordar esta cuestión en el contexto de las importantes realidades y retos del futuro del trabajo.

En ambos instrumentos se reconoce la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso de manera eficaz. También se reconocen las funciones y atribuciones complementarias de los gobiernos, y los empleadores y de los trabajadores y de sus respectivas organizaciones para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El diálogo social y la concertación son esenciales para la aplicación y el control de la aplicación de los instrumentos, porque unen a los gobiernos, y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores para luchar contra las injusticias de la violencia y el acoso.

A la luz de la actual crisis de la COVID-19, el Convenio y la Recomendación son ahora más relevantes que nunca, ya que la pandemia está revelando y empeorando las desigualdades existentes y las inseguridades económicas que incrementan el riesgo de acoso y violencia en el mundo del trabajo.

► En el Preámbulo del Convenio se 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 ... que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente».

La creciente propagación del virus de la COVID-19 y el miedo que suscita no son el único factor que fomenta la violencia y el acoso contra los trabajadores sanitarios de primera línea a la respuesta de esta enfermedad contagiosa, también las medidas de confinamiento que se han adoptado a raíz de la pandemia están exacerbando los riesgos de violencia, de explotación, de abuso o de acoso, principalmente contra las mujeres².

Los trabajadores poco remunerados—en su mayoría mujeres—ya corrían un mayor riesgo de ser objeto de agresiones y de acoso en el lugar de trabajo antes de la crisis. Ahora muchas mujeres con empleos poco remunerados hacen trabajos esenciales de

¹ Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Convenio núm. 190, la Recomendación núm. 206, y la Resolución complementaria, OIT 2019.

² Véanse: <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/4/statement-ed-phumzile-violence-against-women-during-pandemic#notes> y <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>.

► Nota de la OIT

Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso

primera línea en la crisis de la COVID-19 y constituyen uno de los grupos más golpeados por la pérdida de empleos. Muchos trabajadores de la economía de las plataformas también son trabajadores de primera línea y carecen de protección legal contra la violencia y el acoso porque en muchos casos están clasificados como contratistas independientes.

Las organizaciones de trabajadores son interlocutores clave en la aplicación de las medidas establecidas en el Convenio y la Recomendación. En particular, los sindicatos dan visibilidad a esta cuestión en el lugar de trabajo y también en el plano nacional y sectorial, sobre todo para identificar maneras de prevenir y eliminar la violencia y el acoso.

Las organizaciones de trabajadores pueden encontrar soluciones para proteger a los trabajadores más vulnerables del mundo del trabajo, en particular aquellos que tienen poco acceso a los derechos del trabajo y a la justicia. La violencia y el acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, son cuestiones extremadamente sensibles que hay que tratar y resolver en el lugar de trabajo. Es indispensable que la representación sindical en el lugar de trabajo sea eficaz e infunda confianza entre los trabajadores para que notifiquen los casos de violencia y acoso, sin temor a represalias.

Cuando los trabajadores -en particular los que se encuentran en las situaciones más vulnerables- cuentan con el apoyo y la representación de los sindicatos para hacer oír su voz, se puede contribuir a romper el silencio en torno a la cuestión de la violencia y el acoso, y a velar por que los lugares de trabajo sean lugares seguros en los que todos los trabajadores puedan desplegar plenamente su potencial.

A través del diálogo social, los sindicatos, junto con los empleadores, contribuyen a hacer cambios reales y positivos en el lugar de trabajo. El Convenio y la Recomendación ofrecen una hoja de ruta para que los trabajadores y los empleadores y sus respectivas organizaciones apliquen cambios reales a través de políticas en el lugar de trabajo y negociaciones eficaces, programas de prevención y evaluaciones de riesgos

en el lugar de trabajo, campañas y actividades de sensibilización, y afronten las formas institucionales y estructurales de discriminación contra los trabajadores. Estas actividades se reforzarán considerablemente con la ratificación del Convenio núm. 190 y con la aplicación de sus normas mínimas para establecer negociaciones de diálogo social en la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

1.1 Antecedentes

El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 son el resultado de campañas que organizaron durante muchos años los trabajadores, y en particular las trabajadoras, en los sindicatos y las organizaciones representativas de algunos de los trabajadores más vulnerables. El proceso para adoptar un convenio se inició en 2009 con la publicación de un informe especial de la OIT titulado «[La igualdad de género como eje del trabajo decente](#)», en el cual se pedía la adopción de nuevas normas de la OIT para prevenir y eliminar la violencia por razón de género en el trabajo. En 2015, el Consejo de Administración de la OIT definió el mandato para empezar a elaborar un instrumento sobre violencia y acoso. Se reconoció que, si bien algunas de las normas existentes de la OIT contienen referencias a la violencia y el acoso³, había lagunas importantes.

Hasta ese momento ningún otro instrumento trataba de manera específica la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ni se aplicaba, lo cual es importante, a todos los trabajadores del mundo del trabajo del futuro. El proceso se inició con una reunión tripartita de expertos en 2016⁴, y continuó en el marco formal de la Conferencia Internacional del trabajo en una doble discusión normativa en 2018 y 2019⁵. El Grupo de los Trabajadores desempeñó un papel activo en estas negociaciones, contribuyendo a la consecución de un hito importante del diálogo social. Además, tuvo lugar un extenso proceso de consulta y diálogo entre los mandantes de la OIT de todo el mundo – en particular de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores – para elaborar y redactar el Convenio y la Recomendación.

3 En los informes de 2003 y 2009 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT se señaló que a falta de normas internacionales específicas para abordar el acoso sexual, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) debería incluir medidas para abordar esta cuestión sobre la base de que el acoso sexual es una forma de discriminación sexual. La violencia y el acoso están incluidos en el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), en la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200), en la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), en el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169) y en el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006).

4 OIT, Informe de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (Ginebra, 3-6 de octubre de 2016) GB.329/INS/INF/3. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_546113.pdf.

5 Véanse: Informes de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Resumen de las labores, 2018, y Resultado de las labores de la Comisión Normativa, 2019.

► Nota de la OIT

Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso

1.2 Breve resumen del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206

El Convenio núm. 190 es un instrumento innovador porque reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente. Este instrumento refleja el inmenso valor que tienen los trabajadores en el sistema tripartito de la OIT y el importante papel del multilateralismo en la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El Convenio núm. 190 está dirigido a los Miembros de la OIT (es decir, a los gobiernos) y los exhorta a prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de una manera inclusiva, integrada y que tenga en cuenta las consideraciones de género. Establece la obligación de introducir una legislación, prevé funciones y responsabilidades para los empleadores y derechos y responsabilidades para los sindicatos, a fin de: **prevenir y eliminar la violencia y el acoso; proteger a los trabajadores, especialmente a los que están en situaciones de trabajo vulnerables; proporcionar vías de recurso y reparación y apoyo para los trabajadores afectados por la violencia y el acoso, y realizar actividades de orientación, formación y sensibilización.**

En resumen, el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 establecen normas de trabajo progresivas, inclusivas e históricas:

- Todos los trabajadores tienen derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y esto incluye la violencia y el acoso por razón de género.
- Incluyen todos los tipos de trabajo, es decir, que abarcan a todos los trabajadores independientemente de su situación contractual, y se aplican a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas y rurales.
- Incorporan todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el marco de las actividades para la prevención y la eliminación de la violencia y el acoso.
- Promueven una agenda transformadora de género para impulsar un cambio social y cultural.

- Utilizan un enfoque multifacético e integrado aplicable a toda la legislación pertinente (trabajo y empleo, igualdad, no discriminación, seguridad y salud en el trabajo, migración y derecho penal).
- Dan mucha importancia a la prevención, e incluso abordan los factores de riesgo subyacentes, las causas de la violencia y del acoso y las maneras de superarlos.
- Son pertinentes en el contexto de los cambios contemporáneos del trabajo y el empleo, y son un modelo para acabar con la violencia y el acoso en respuesta a los retos y las realidades del futuro mundo del trabajo.
- La importancia del enfoque centrado en las personas para prevenir y eliminar la violencia y el acoso, lo que incluye prever vías de recurso y reparación y apoyo a las víctimas de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

1.3 Una respuesta oportuna a los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo

«La OIT conmemora su centenario en un momento en que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente impulsado por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización, así como en un momento de desigualdades persistentes, que tienen profundas repercusiones en la naturaleza y el futuro del trabajo y en el lugar y la dignidad de las personas que se encuentran en dicho contexto»⁶.

El Convenio y la Recomendación no podían haberse adoptado en un momento más oportuno a la luz de los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo. Como se indica en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, para responder a los cambios es necesario utilizar un enfoque centrado en las personas que sitúe los derechos de los trabajadores en el centro del desarrollo sostenible en todas las nuevas políticas

⁶ Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (adoptada por la Conferencia en su 108.ª reunión, Ginebra, 21 de junio de 2019).

► Nota de la OIT

Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso

económicas y medioambientales. La Declaración reafirma la importancia del trabajo decente, de la justicia social y del papel del multilateralismo para configurar el futuro del trabajo y los retos del mundo del trabajo, a la vez que enuncia un compromiso «con un mundo del trabajo libre de violencia y acoso». La pandemia de COVID-19 ha reafirmado la necesidad urgente de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

La adopción del Convenio núm. 190 ha abierto la posibilidad de hacer verdaderos cambios en la legislación, porque combina un enfoque y cambios prácticos capaces de transformar el mundo del trabajo. Las organizaciones de trabajadores han empezado la ardua labor de organizar actividades y fomentar la ratificación y la aplicación del Convenio núm. 190 en todos los Estados Miembros de la OIT, de modo que las legislaciones, las políticas y las prácticas nacionales protejan a todos los trabajadores.

► 2. Descripción resumida del Convenio núm. 190 y de la Recomendación núm. 206

En esta sección se describen los principios básicos, y los derechos y obligaciones establecidos en el Convenio, complementados, cuando procede, con orientaciones de la Recomendación. Se han agrupado de acuerdo con los títulos utilizados en los instrumentos:

- I. Definiciones de violencia y acoso
- II. Ámbito de aplicación – ¿Quiénes están cubiertos, en qué momento en qué partes de los instrumentos?
- III. Principios fundamentales y obligaciones de los Miembros
- IV. Protección y prevención
- V. Control de la aplicación y vías de recurso y reparación
- VI. Orientación, formación y sensibilización

Definiciones de violencia y acoso

Una definición amplia de la violencia y el acoso que incluye la violencia y el acoso por razón de género:

- «[L]a expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables... que [tienen] por objeto, que [causan] o [son] susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género»

La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa 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 (artículo 1, 1)) del Convenio núm. 190).

Esta definición de violencia y acoso del Convenio abarca **una amplia gama de comportamientos y prácticas inaceptables**. Comprende conductas en el lugar de trabajo tales como formas físicas, verbales y no verbales de violencia y acoso, de violencia sexual y de acoso sexual, de abuso psicológico, de violencia y acoso psicosociales, de intimidación y hostigamiento moral, de amenazas e intimidación, de acoso, y de ciberacoso a través de la tecnología digital y de internet, entre otros.

Muchas de estas diferentes formas de violencia y acoso se superponen.

Incluye en su ámbito de aplicación la necesidad de abordar **la violencia y el acoso por terceros**, tales como clientes, estudiantes, alumnos y el público en general. La disposición que los incluye es muy importante para los trabajadores de sectores como los de la salud, la hostelería, la hostelería, el ocio, el comercio al por menor, la educación, el transporte y otros servicios de atención al cliente. Los sindicatos de estos sectores abordan cada vez más la cuestión de la violencia y el acoso por terceros en sus negociaciones colectivas y en sus actividades de orientación y sensibilización.

La violencia doméstica es otra forma de violencia y acoso contemplada en el Convenio y en la Recomendación. En el Convenio se reconoce que la violencia doméstica puede afectar el mundo del trabajo, y que los gobiernos y las organizaciones de

► Nota de la OIT

Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso

empleadores y de trabajadores pueden ayudar a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica. Se trata de un ámbito de actividad sindical y de negociación colectiva relativamente reciente. Si el problema de la violencia doméstica se reconoce, y se aplican medidas apropiadas para apoyar a las víctimas y para tratar su impacto en el mundo del trabajo, y si las víctimas son remitidas a organismos especializados que les proporcionen información, asistencia jurídica, vivienda y otros mecanismos de apoyo, entonces podrán permanecer en sus empleos en condiciones de seguridad.

La importancia de la violencia y el acoso por razón de género

«Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y considerando que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado, 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 las relaciones de poder desiguales por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.» (Convenio núm. 190, Preámbulo)

La noción de **violencia y acoso por razón de género** ocupa un lugar central en el Convenio. Reconoce que las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y que en esto influyen las normas sociales y la desigualdad de las relaciones de género. Además, se reconoce la importancia que tienen las formas múltiples e interseccionales de discriminación.

La **violencia por razón de género** ocupa un lugar importante en la campaña de los sindicatos para promover la ratificación del Convenio, como lo demuestra la campaña «Alto a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo» de la CSI. Todo el texto del Convenio contiene referencias a la importancia de prevenir y de eliminar la violencia y el acoso por razón de género.

Ámbito de aplicación: ¿Quiénes están cubiertos, en qué momento, y en qué partes de los instrumentos?

Ampliación del ámbito de aplicación y de la definición de «trabajador»

«El presente 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 a 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, las 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». (artículo 2, 1))

«Este Convenio se aplica a todos los sectores, público y privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales». (artículo 2, 2))

El Convenio tiene un amplio ámbito de aplicación y da una definición inclusiva de «trabajador». Proporciona protección a todos los trabajadores, **cualquiera que sea su situación contractual**, tengan o no un contrato de trabajo. Esto significa que se brinda protección a los trabajadores en formas atípicas de empleo, incluidos los trabajadores en empleos precarios, con contratos de tiempo parcial o temporales o con contratos de cero horas.

Otra ventaja que ofrece la definición inclusiva de trabajador es que también brinda protección a **las personas que buscan empleo, a los trabajadores despedidos, las personas en formación lo que incluye a los pasantes y aprendices, y los voluntarios**, así como, a los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Reconocimiento de los cambios en el mundo del trabajo

El Convenio también tiene en cuenta el hecho de que el trabajo no se lleva a cabo siempre en un lugar de trabajo físico y que el mundo del trabajo puede abarcar las comunicaciones relacionadas con el trabajo, por ejemplo, las que se efectúan por medio de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) o que el trabajo a menudo se realiza fuera del lugar de trabajo formal. El teletrabajo desde el hogar es una de las consecuencias de las medidas de confinamiento adoptadas en respuesta a la COVID-19, que convierte los hogares un nuevo lugar de trabajo donde puede haber violencia y acoso, lo cual da aún más relevancia a esta nueva norma internacional del trabajo. La definición amplia de la noción de mundo del trabajo refleja la realidad actual de las tareas que se efectúan y de la ubicación del trabajo, lo que incluye a la economía de las plataformas.

► Nota de la OIT

Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso

El «Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) 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;
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo». (artículo 3).

Trabajadores más expuestos a la violencia y el acoso en la economía formal e informal

Este Convenio incluye en su ámbito de aplicación a los trabajadores de la economía formal e informal. Reconoce que las personas que trabajan en espacios públicos y privados son víctimas potenciales de violencia y acoso, y que los actos de violencia y de acoso pueden ocurrir durante el trayecto hacia o desde los lugares de trabajo. Esto es particularmente pertinente para las personas que trabajan en espacios públicos tales como los vendedores ambulantes, los vendedores de mercado o los recicladores de residuos, o las personas que trabajan en espacios privados, tales como los trabajadores domésticos, los trabajadores de servicios sociales de cuidado y los trabajadores a domicilio, y reconoce que las condiciones de trabajo en esos sectores pueden constituir factores de riesgo de violencia. A este respecto, la Recomendación núm. 206 establece que:

- «Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la

violencia y el acoso, 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». (párrafo 9)

El Convenio también reconoce los riesgos que enfrentan los trabajadores de la economía informal, en la que trabajan más de 2 000 millones de personas, es decir más del 61 por ciento de la población activa mundial⁷. El Convenio contribuye de manera importante al reconocimiento de los derechos de los trabajadores de la economía informal y en especial el derecho a que se les facilite la transición a la economía formal⁸. Es un avance importante haber incluido a los trabajadores informales en el ámbito de aplicación de la nueva norma, porque así se reconocen los riesgos que enfrentan algunos de los trabajadores en situaciones vulnerables. Algunas de las peores experiencias de violencia y acoso se dan en sectores en los que las trabajadoras informales son particularmente vulnerables a la violencia y el acoso por razón de género.

La Recomendación proporciona más orientaciones e indica que:

- «Al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Miembros deberían proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores y empleadores de la economía informal, y a sus asociaciones, para prevenir y abordar la violencia y el acoso en ésta». (párrafo11).

El papel del sector público

El Convenio también incluye en su ámbito de aplicación a los trabajadores del sector público, así como el papel que pueden desempeñar los trabajadores del sector público en los mecanismos de aplicación.

Es importante señalar que en el Convenio se reconoce el importante papel de las autoridades públicas de todos los niveles para proporcionar protección a los trabajadores de la economía informal. Esto implica que las autoridades públicas –por ejemplo, de un gobierno nacional, local o regional- son responsables de la aplicación de la legislación.

7 OIT [Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico](#). (Tercera edición): En África, 85,8 por ciento de los empleos son informales. La proporción es de 68,2 por ciento en Asia y el Pacífico, 68,6 en los Estados Árabes, 40,0 por ciento en las Américas y 25,1 por ciento en Europa y Asia Central. El informe muestra que 93 por ciento del empleo informal en el mundo se encuentra en los países emergentes y en desarrollo.

8 Más del 60 por ciento de todos los trabajadores están empleados en la economía informal. La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2015. Para más informaciones, véase la «Guía para los trabajadores» sobre la Recomendación https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_545968.pdf

► Nota de la OIT

Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso

Prevención de la violencia y el acoso en sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo en los que los trabajadores son vulnerables a la violencia y el acoso

Según el Convenio núm. 190, los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para proteger a los trabajadores y prevenir la violencia y el acoso, particularmente en los lugares donde están más expuestos a la violencia y el acoso.

En relación con las disposiciones sobre la prevención, el artículo 8 del Convenio establece que todo Estado Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

- a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;
- b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y
- c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

En las disposiciones del Convenio se reconoce que, en ciertos sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo, hay grupos de trabajadores particularmente expuestos a la violencia y el acoso. Por ejemplo, estas disposiciones se podrían aplicar a los sectores de la salud, el transporte, la educación y el trabajo doméstico, o a las personas que trabajan solas y/o de forma aislada o hacen trabajo nocturno. Si bien estos sectores no se mencionan en el Convenio núm. 190, la formulación utilizada deja claro que se han de celebrar consultas entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores para identificar los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso.

De esta manera, cada país puede identificar los sectores en los que los trabajadores están más expuestos a la violencia y el acoso, y los sindicatos pueden aportar sus importantes conocimientos; una vez terminado este proceso, los gobiernos deberán adoptar medidas para proteger de manera eficaz a esos trabajadores.

¿Qué son los principios fundamentales y las obligaciones de los gobiernos?

Obligaciones de respetar, promover y hacer realidad que los trabajadores estén libres de violencia y acoso

El Convenio establece principios fundamentales y obligaciones para los gobiernos que ratifican el Convenio, en particular que: «Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso». (artículo 4, 1)).

Un elemento central del Convenio es la obligación de los gobiernos de introducir legislaciones a efectos de «... respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo libre de violencia y acoso». El Convenio está dirigido a los Estados Miembros de la OIT, de modo que todo gobierno que lo ratifique contrae la obligación de establecer leyes y políticas para aplicarlo y de hacer un seguimiento de su aplicación. (artículo 4, 2)).

¿Qué disposiciones deberían incluirse en la legislación en virtud del artículo 4, 2)?

- 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, y
- 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.

Como se observa en la lista del artículo 4, 2), el Convenio prohíbe expresamente la violencia y el acoso. Esto implica velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso, y por que se adopte una estrategia

► Nota de la OIT

Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso

integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso. El Convenio núm. 190 también prevé el establecimiento de mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o el fortalecimiento de los mecanismos existentes, garantías para que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo, y sanciones para los autores de los actos de violencia y acoso.

Deberían preverse otras medidas para crear capacidad a través de herramientas, orientaciones, actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización. Por último, da un papel importante a los medios de inspección e investigación de los casos de violencia y acoso, incluso a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

Al adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, deberían reconocerse las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas. (artículo 4, 3))

Las organizaciones de trabajadores tienen un importante papel que desempeñar en la promoción de la ratificación y la aplicación del Convenio núm. 190 y en la aplicación de la Recomendación núm. 206. **El Convenio núm. 190 exige específicamente la participación de las organizaciones de trabajadores y establece que la formulación, la aplicación y el seguimiento de las leyes y políticas se han de llevar a cabo en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Esto sitúa firmemente el diálogo social en el centro del proceso de formulación y aplicación de las leyes y políticas para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.**

De acuerdo con otras orientaciones adicionales de la Recomendación núm. 206, los Miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda. Algunos sindicatos ya desempeñan un papel importante en muchos de estos ámbitos a través de un diálogo social tripartito y bipartito, por ejemplo, en la promoción de la igualdad de género⁹. En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, los sindicatos desempeñan a menudo un papel fundamental en la formulación de programas integrados de prevención. En el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206

se reconoce que los sindicatos han de desempeñar un papel importante a través de las evaluaciones de los riesgos laborales, y se amplía el papel de estas evaluaciones porque incluyen en ellas los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

Principios y derechos fundamentales en el trabajo

En el Convenio y en la Recomendación se reconoce la necesidad de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo como elemento central de las medidas para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Sobre esta base, el Convenio dispone que:

- «...todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro» (artículo 5)

Libertad sindical y negociación colectiva

La libertad sindical y la negociación colectiva son dos requisitos previos esenciales para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. La Recomendación núm. 206 contiene más precisiones:

- «Los Miembros deberían velar por que todos los trabajadores y todos los empleadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)». (párrafo 2)

En la Recomendación se indica claramente que los Convenios núms. 87 y 98, que consagran los derechos de sindicación y de negociación colectiva, se aplican a todos los Miembros. Ambos instrumentos deberían servir de base para la participación activa de los sindicatos en la formulación de leyes, reglamentos, políticas del lugar de trabajo, actividades de formación y sensibilización, que son algunas de las medidas establecidas en las normas.

La Recomendación lo explica en mayor detalle indicando que los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas a fin de:

⁹ Pacto Mundial Juntos por el trabajo decente y el crecimiento inclusivo (2019).

► Nota de la OIT

Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso

- a) fomentar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a todos los niveles como 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, y
- b) apoyar dicha negociación colectiva mediante la recopilación y divulgación de información sobre las tendencias y buenas prácticas con respecto al proceso de negociación y al contenido de los convenios colectivos. (párrafo 4)

Es importante señalar que en el Convenio núm. 190 se exige celebrar consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores durante el proceso de formulación de las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la inmigración, y durante el proceso de formulación de las orientaciones, recursos y otras herramientas sobre la violencia y el acoso para los empleadores y los trabajadores y sus respectivas organizaciones (artículo 11). Se trata de responsabilidades importantes que los sindicatos asumen con frecuencia. El Convenio refuerza aún más estas posibilidades en el caso de los sectores y de las situaciones de trabajo en los que los trabajadores son más vulnerables. De esto se desprende claramente que la negociación colectiva – que se puede llevar a cabo en todos los sectores y a todos los niveles – desempeñará un papel importante en las nuevas normas, independientemente de que el Convenio sea ratificado o no. Por ejemplo, de esto, el Convenio se podría aplicar a todo lo largo de las cadenas mundiales de suministro de sectores tales como el de los textiles, la agricultura y la electrónica. Los acuerdos marco globales y las declaraciones conjuntas entre las empresas multinacionales y los sindicatos mundiales también pueden contribuir a promover la organización y la representación sindicales, el diálogo social y la negociación colectiva en países en los que la protección sindical es débil y/o no existen leyes y políticas sobre violencia y acoso. En algunos acuerdos marco globales ya se han empezado a abordar estas cuestiones¹⁰.

Según el artículo 12 del Convenio, las disposiciones del Convenio se aplican por medio de la legislación nacional, pero también pueden aplicarse a través de:

- «...convenios colectivos o de otras medidas acordadas con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia

y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.»

Igualdad, no discriminación y protección de los grupos vulnerables

El Convenio exige que las leyes, reglamentos y políticas incluyan garantías en materia de igualdad y de no discriminación y que tengan en cuenta que la violencia y el acoso afectan manera desproporcionada a las mujeres y a otros grupos vulnerables:

- «Todo Miembro deberá 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.» (artículo 6)

Además, en la Recomendación se indica claramente que no se debería dejar a nadie atrás:

- «...las medidas de prevención de la violencia y el acoso no resulten en la restricción ni la exclusión de la participación de las mujeres o de los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio en determinados empleos, sectores u ocupaciones». (párrafo 12).

La Recomendación núm. 206 contiene más detalles, porque especifica que se debería velar por la plena aplicación de los instrumentos de la OIT sobre igualdad y no discriminación, que incluyen el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y la Recomendación núm. 90 que lo complementa, y, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y la Recomendación núm. 111 que lo complementa, y otros instrumentos pertinentes (párrafo 5). Por consiguiente, la plena aplicación de las normas está estrechamente vinculada a la aplicación de los instrumentos pertinentes de la OIT y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, lo cual les da aún más relevancia.

El Convenio no contiene una lista específica de los grupos vulnerables o de los grupos en situaciones de vulnerabilidad (artículo 6). La Recomendación señala que el artículo 6 «...debería interpretarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables». (párrafo 13).

¹⁰ Para más ejemplos sobre los acuerdos marco globales y las declaraciones conjuntas que incluyen la violencia y el acoso, véanse OIT/ONU-Mujeres (2019) Handbook Addressing Violence and Harassment Against Women in the World of Work; y Pillinger (2017) Violencia y Acoso contra las Mujeres y los Hombres en El Mundo del Trabajo. Ginebra, OIT.

► Nota de la OIT

Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso

La definición de los grupos vulnerables en el Convenio y la Recomendación puede interpretarse en el sentido de que se aplica a los trabajadores que son víctimas de discriminación tales como los trabajadores LGBTI¹¹, los trabajadores negros y de minorías étnicas, los trabajadores migrantes, las trabajadoras, los trabajadores jóvenes, las personas con discapacidad, los pueblos indígenas, entre otros¹². La Recomendación menciona expresamente la adopción de medidas legislativas o de otra índole para proteger a los trabajadores migrantes, en particular a las trabajadoras migrantes, con independencia de su estatus migratorio, en los países de origen, de tránsito y destino (párrafo 10).

Es importante señalar que el Convenio reconoce que algunos trabajadores se enfrentan con «formas múltiples e interseccionales de discriminación», que podrían estar en más riesgo. Por ejemplo, un trabajador de una minoría étnica y sexual y con discapacidad.

Protección y prevención

El Convenio núm. 190 prevé la adopción de medidas de protección y de prevención de la violencia y en acoso en el mundo del trabajo. Exige que los Miembros **introduzcan una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso** en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género (artículo 7). Establece responsabilidades que incumben a los empleadores, para crear políticas y procedimientos claros y eficaces en el lugar de trabajo para prevenir y abordar la violencia y el acoso.

A este respecto, las disposiciones del artículo 9 del Convenio obligan a los gobiernos a exigir a los empleadores que tomen medidas para proteger a los trabajadores y prevenir la violencia y el acoso, **en la medida en que sea razonable y factible**; de modo que los empleadores han de:

- a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b) 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;
- c) 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

- d) proporcionar a los trabajadores 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 los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo (artículo 9).

Política en el lugar de trabajo

En relación con la formulación de una política en el lugar de trabajo, en el párrafo 7 de la Recomendación se indica que en la legislación debería especificarse que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 9, a) del Convenio. La política del lugar de trabajo debería (párrafo 7):

- a) afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados;
- b) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles;
- c) definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador;
- d) contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación;
- e) prever que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan;
- f) definir el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, como se establece en el artículo 10, c), del Convenio, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos, y

11 En relación con la violencia y el acoso contra los trabajadores LGBTI, hay pruebas abundantes de que estos trabajadores se ven afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el trabajo. Véase TUC (2019) Lifting the lid on the hidden epidemic of LGBTI sexual harassment at work. Londres, TUC. Con respecto a los instrumentos internacionales sobre los derechos humanos, los órganos de control de las Naciones Unidas han determinado que la discriminación contra las personas LGBTI infringe las disposiciones de varios tratados sobre derechos humanos, (el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, entre otros).

12 Para más informaciones sobre la discusión acerca de los trabajadores vulnerables y objeto de discriminación, véanse: OIT/ONU-Mujeres (2019) op cit. y Pillinger (2017) op cit.

► Nota de la OIT

Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso

- g) incluir medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.

Violencia y acoso: riesgos psicosociales en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y en las evaluaciones de los riesgos en el lugar de trabajo

El Convenio también subraya la importancia de la prevención de la violencia y el acoso en la seguridad y salud en el trabajo. Contiene una referencia a la inclusión de la violencia y el acoso en las evaluaciones de los riesgos laborales. Habida cuenta de ello, la Recomendación núm. 206 especifica que las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo contenidas en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes sobre seguridad y salud de la OIT. Estos instrumentos incluyen el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

Las evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo, previstas en el Convenio y detalladas con mayor precisión en la Recomendación, también deberían contribuir a cambiar las actitudes porque tienen en cuenta los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso en el mundo del trabajo (tales como las normas de género, culturales y sociales).

Por lo que se refiere a la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo (mencionada en el artículo 9, c) del Convenio), se ha tenido especial cuidado en destacar los factores de riesgo que aumentan la probabilidad de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. En la Recomendación (párrafo 8) se indica que debería prestarse especial atención a los factores de riesgo que:

- se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda;
- impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y
- se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.

Control de la aplicación y vías de recurso y reparación

Se da un importante papel a los Miembros para que adopten medidas apropiadas de control de la aplicación y vías de recurso y reparación, con inclusión de

mecanismos de seguimiento y de control de la aplicación de la legislación nacional. (artículo 10, a)).

Se debería garantizar un fácil acceso a **vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos que sean seguros, equitativos y eficaces**, (artículo 10, b)) tales como:

- procedimientos de presentación de quejas e investigación;
- mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo o externos al lugar de trabajo;
- juzgados o tribunales;
- medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias;
- medidas de apoyo a las víctimas
- medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas.

El Convenio menciona la importancia de proteger la privacidad y la confidencialidad de los querellantes y los informantes.

Con su participación, los sindicatos pueden contribuir a establecer y a aplicar vías de recurso y reparación eficaces que guardan una relación directa con el lugar de trabajo. Por ejemplo, cuando los sindicatos participan en la formulación de los procedimientos de queja y de investigación en el lugar de trabajo, estos mecanismos pueden resultar más útiles, porque los trabajadores los entienden y confían en ellos, y porque pueden aplicarse eficazmente en la práctica.

De conformidad con la Recomendación núm. 206, para ser eficaces, las vías de recurso y reparación previstas en la legislación deberían incluir el derecho de un querellante a dimitir y percibir una indemnización, a ser readmitido en el empleo, y a recibir una indemnización apropiada por los daños resultantes. Además, pueden imponerse órdenes para exigir que se ponga fin a determinados comportamientos o exigir la modificación de las políticas o las prácticas. Además, se prevé el pago de los honorarios de asistencia letrada y costas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales (párrafo 14).

Las víctimas de violencia y acoso también deberían tener acceso a una indemnización por violencia y acoso por daños -físicos, psicosociales, o de cualquier otro tipo- que resulten en una incapacidad para trabajar (párrafo 15).

Por otra parte, el Convenio núm. 190 prevé que los trabajadores **tienen derecho a alejarse de una situación de trabajo** sin sufrir represalias u otras

► Nota de la OIT

Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso

consecuencias indebidas si tienen motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave o inminente (artículo 10, g)).

Mecanismos eficaces de presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia por razón de género

El Convenio núm. 190 reconoce la extensión y la gravedad de la violencia por razón de género en el mundo del trabajo y por ello reitera la necesidad de contar con un enfoque que tenga en cuenta las consideraciones de género. A estos efectos, es indispensable velar por que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces (artículo 10, e)).

El párrafo 16 de la Recomendación preconiza que los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos que tengan en cuenta las consideraciones de género, mencionados en el Convenio (artículo 10, e)), deberían comprender medidas tales como las siguientes, que son prácticas óptimas utilizadas en todo el mundo:

- (a) tribunales con personal especializado en asuntos de violencia y acoso por razón de género;
- (b) una tramitación diligente y eficiente de los casos;
- (c) asistencia jurídica para los denunciantes y las víctimas;
- (d) guías y otros medios de información en los idiomas pertinentes;
- (e) la inversión de la carga de la prueba en procedimientos distintos de los penales (párrafo 16)

Además, los servicios y las vías de recurso y reparación para las víctimas de violencia y acoso por razón de género (previstos en el artículo 10, e) del Convenio) deberían incluir medidas previstas o financiadas por el gobierno, tales como:

- (a) apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo;
- (b) servicios de asesoramiento e información;
- (c) un servicio de atención telefónica las 24 horas;
- (d) servicios de emergencia;
- (e) la atención y tratamiento médicos y apoyo psicológico;

- (f) centros de crisis, incluidos los centros de acogida, y
- (g) unidades especializadas de la policía o de agentes con formación específica para ayudar a las víctimas.

Mitigación de los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo

Tanto el Convenio núm. 190 como la Recomendación núm. 206 contemplan los efectos de la violencia doméstica en el trabajo y maneras para mitigarlos. Este aspecto se subraya en el Preámbulo del Convenio núm. 190:

- «Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;»

El Convenio núm. 190 indica que la violencia doméstica puede afectar a los trabajadores —sobre todo a las trabajadoras— y a sus medios de vida. El Convenio establece medidas que los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden adoptar para apoyar a las víctimas/ sobrevivientes de la violencia doméstica y reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo» (artículo 10, f)).

La Recomendación contiene otras orientaciones sobre las medidas que se pueden introducir en las políticas y procedimientos para mitigar el impacto en el lugar de trabajo. Esto incluye medidas para reconocer el problema, responder de manera apropiada y remitirlo al servicio de apoyo especializado apropiado, lo que incluye:

- a) licencia para las víctimas de violencia doméstica;
- b) modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica;
- c) protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, según proceda, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias;
- d) la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo;
- e) un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan, y

► Nota de la OIT

Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso

- f) la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica. (párrafo 18).

La violencia doméstica puede tener un impacto importante en el lugar de trabajo, por ejemplo, cuando las víctimas de violencia doméstica son agredidas en el trabajo, lo cual pone en riesgo su seguridad y la de sus colegas. El lugar de trabajo puede ofrecer un espacio de seguridad a las víctimas de violencia doméstica, pero también puede hacerlas vulnerables porque los autores de los actos de violencia doméstica pueden localizarlas y agredirlas. Las víctimas de violencia doméstica describen los efectos frecuentes de su situación en el desempeño laboral y en su asistencia al trabajo, una situación que puede provocar su despido. La cuestión clave es que las víctimas de violencia doméstica podrían necesitar medidas de apoyo que les ofrezcan seguridad en sus empleos, y que, a la larga, les permitan progresar en su carrera profesional y seguir teniendo la posibilidad de tener un ingreso independiente.

Exigir responsabilidades a los autores de actos de violencia y acoso

Para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es esencial que se exijan responsabilidades a los autores de estos actos. El Convenio prevé a estos efectos (artículo 4, f)).

La Recomendación contiene disposiciones más detalladas para proporcionar a los autores «asesoramiento u otras medidas...para evitar la reincidencia y, si procede, facilitar su reincorporación en el trabajo» (párrafo 19).

Actividades de formación que tomen en cuenta las consideraciones de género para las inspecciones del trabajo y otras autoridades pertinentes

El Convenio atribuye responsabilidades a la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, para que actúen en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo (artículo 10).

La Recomendación, en consonancia con el objetivo de incluir a todos los trabajadores y eliminar la violencia por razón de género, especifica que se debería incluir una formación sobre las cuestiones de género relacionada con la violencia y el acoso, incluidos los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores (párrafo 20).

Además, los organismos nacionales responsables de la inspección en el trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, y la igualdad y la no discriminación, incluida la igualdad de género, también deberían incluir la

violencia y el acoso en su mandato (párrafo 21). A menudo, los sindicatos están representados en esos organismos nacionales y pueden velar por que estos organismos conozcan sus obligaciones y se doten de la capacidad para aplicar las normas.

Estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo

La Recomendación núm. 206, que contiene disposiciones más detalladas, dispone que deberían recopilarse datos sobre los casos de violencia y acoso, desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica (lo que incluye a los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio) (párrafo 22).

En primer lugar, esto permitiría velar por que los empleadores proporcionen información pertinente acerca del número y el tipo de quejas presentadas y cómo se resolvieron, si se han establecido políticas del lugar de trabajo y evaluaciones de riesgos laborales y cómo se han aplicado, la introducción de procedimientos de quejas, apoyo a las víctimas, etc. Podrían elaborarse otros datos para comprender mejor las causas de la violencia y el acoso, sobre la base de las experiencias de los trabajadores a través de formas de investigación participativa.

Orientación, formación y sensibilización

El Convenio aborda la importancia de la orientación, la formación y la sensibilización e indica que deberían efectuarse en consulta con los empleadores y los trabajadores (artículo 11).

Los sindicatos están bien preparados para contribuir activamente a las actividades de orientación, formación y sensibilización en los planos nacional, sectorial y en el lugar de trabajo. Pueden aportar importantes conocimientos de primera mano sobre los sectores y los empleos, particularmente sobre las trabajadoras, más vulnerables a la violencia y el acoso. Para aplicar el enfoque de la violencia y el acoso con perspectiva de género contenido en el Convenio, es indispensable crear capacidad y empoderar a las mujeres en los sindicatos de modo que tomen el liderazgo.

El Convenio núm. 190 (artículo 11) indica que todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

► **Nota de la OIT**

Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso

- a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;
- b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y
- c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización (artículo 11).
- c) modelos de repertorios de recomendaciones prácticas y herramientas de evaluación de riesgos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de alcance general o sectorial, que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores y de otras personas pertenecientes a los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio;
- d) campañas públicas de sensibilización en los diferentes idiomas del país, incluidos los idiomas de los trabajadores migrantes que residan en ese país, que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por razón de género, son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los denunciadores, los testigos y los informantes;

La Recomendación establece diversas maneras en que los Miembros deberían financiar, elaborar, aplicar y difundir las actividades de orientación, formación y sensibilización, según proceda. Al igual que en el Convenio, se requieren campañas de sensibilización para abordar la violencia y el acoso por razón de género y las actitudes discriminatorias. La Recomendación reconoce el papel que pueden desempeñar las numerosas y distintas partes interesadas -tales como periodistas, y otros profesionales de la comunicación- para abordar algunas de las causas subyacentes y factores de riesgo. Además, destaca el papel importante que desempeñan jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros agentes públicos para asistir a los empleadores y a los trabajadores de los sectores público y privado, y a sus organizaciones, a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Con arreglo a la Recomendación núm. 206 (párrafo 23), los Miembros deberían financiar, elaborar, aplicar y difundir, entre otras cosas, lo siguiente:

- a) programas destinados a abordar los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso en el mundo del trabajo, como la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso;
- b) directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para asistir a jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros agentes públicos a cumplir su mandato en lo que respecta a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como para asistir a los empleadores y a los trabajadores de los sectores público y privado, y a sus organizaciones a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

- e) planes de estudios y materiales didácticos sobre violencia y acoso, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, que tengan en cuenta la perspectiva de género, en todos los niveles de la educación y la formación profesional, de conformidad con la legislación y la situación nacional;
- f) material destinado a periodistas y otros profesionales de la comunicación sobre la violencia y el acoso por razón de género, sus causas subyacentes y factores de riesgo, con el debido respeto a la libertad de expresión y a su independencia, y
- g) campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia y acoso.

La orientación, la formación y la sensibilización son actividades importantes que los sindicatos llevan a cabo dentro y fuera del lugar de trabajo. Pueden revestir la forma de herramientas de evaluación de riesgos y medidas para abordar la violencia por razón de género, que son útiles en el lugar de trabajo, o bien pueden consistir en otros tipos de actividades de alcance más amplio que se destinan a todos los actores sociales del público en general, los medios de comunicación, la policía, los jueces, los inspectores del trabajo y otros funcionarios públicos, entre otros.

► 3. Conclusión y próximas etapas

3.1 Conclusión

Un futuro del trabajo libre de violencia y acoso, basado en la dignidad y el respeto

El Convenio ofrece una verdadera oportunidad para que los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores colaboren con el fin de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El Convenio y la Recomendación proporcionan un marco de acción claro y una oportunidad para configurar un futuro del trabajo basado en la dignidad y el respeto. El Convenio es un instrumento integral, integrado e inclusivo. Establece medidas de prevención y de protección jurídica para todos los trabajadores, sobre todo para los trabajadores en situaciones vulnerables que están más expuestos a la violencia y el acoso en el trabajo, y pide un cambio transformador acompañado de medidas de sensibilización.

El Convenio y la Recomendación tienen una visión de futuro y un potencial para dar protección a todos los trabajadores en todo el mundo. Incluso en el caso de los países que ya cuentan con una legislación, el Convenio aporta nuevos temas de política, que se concentran en la prevención y en la evaluación de riesgos, entre otras cosas.

Un vector de cambio de las actitudes y conductas que contribuyen a la violencia y el acoso

El Convenio y la Recomendación sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo pueden contribuir a cambiar las actitudes y conductas y crear un futuro del trabajo basado en la igualdad, la dignidad y el respeto. Aplicar las leyes, las medidas en el lugar de trabajo y sensibilizar acerca de las causas de la violencia y el acoso y de las medidas para abordarlos son acciones que ayudarán a abordar las causas subyacentes de la violencia y el acoso, pero ante todo son acciones indispensables para lograr un cambio transformativo y a largo plazo de las normas sociales. Por otra parte, es probable que ambos instrumentos hagan una contribución positiva para afrontar los nuevos retos que surjan en el mundo del trabajo, concretamente después de la pandemia de COVID-19, dado que las nuevas formas de organizar el trabajo y el respeto de las nuevas reglas de protección y de seguridad podrían crear nuevas tensiones.

En particular, las normas establecen medidas para abordar la violencia por razón de género, y tienen en cuenta las desigualdades de género, la discriminación y las normas sociales en la prevención de la violencia y el acoso. Por ejemplo, el Convenio y la Recomendación contienen referencias a la orientación, la formación y la sensibilización para abordar los factores que contribuyen a la violencia y el acoso. Hacen hincapié de manera específica en abordar la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.

Como se demuestra en esta nota de política, prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo requiere una integración con normas internacionales del trabajo existentes (en particular con los principios y derechos fundamentales en el trabajo), así como con las políticas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo, riesgos psicosociales, no discriminación, igualdad de género, etc. Se prevé que el Convenio y la Recomendación ayudarán a reforzar estos vínculos y la importancia de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Una verdadera contribución a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

El Convenio y la Recomendación sobre la violencia y el acoso harán una importante contribución a la consecución de los ODS establecidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Para los gobiernos, los empleadores y los sindicatos, los ODS son pertinentes para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a través de objetivos que buscan:

- Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (objetivo 8), que incluye lograr el empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos los hombres y las mujeres, según la meta 8.5;
- Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas (objetivo 5). Esto incluye¹³ la meta de «poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo»; «eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación»

13 Metas 5.1, 5.2, y 5.c.

► Nota de la OIT

Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso

y «aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles».

- Reducir la desigualdad en los países y entre ellos (objetivo 10). La desigualdad en los países y entre ellos sigue siendo un motivo de importante preocupación pese a los progresos alcanzados y a los esfuerzos desplegados para reducir las disparidades de oportunidades, de ingresos y de poder. La desigualdad también se refleja a través de los diferentes motivos de discriminación. Por ejemplo, la desigualdad de remuneración por un trabajo de igual valor sigue siendo una de las formas más persistentes de discriminación entre hombres y mujeres.

El diálogo social, con inclusión de la negociación colectiva, es vital para alcanzar estos objetivos y condiciones de trabajo dignas, igualitarias, decentes y sostenibles, lo cual es la base para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

3.2 Próximas etapas para las organizaciones de trabajadores – poner las normas en práctica

Las organizaciones de trabajadores tienen un importante papel que desempeñar en la promoción de la sensibilización acerca del proceso de ratificación y de aplicación del Convenio núm. 190 y la aplicación de la Recomendación 206.

Tras la adopción de la nueva norma, el primer paso que se exige a los Miembros es transmitir el Convenio y la Recomendación a sus autoridades nacionales competentes (generalmente el Parlamento) en un plazo de 12 meses contados a partir de la fecha de la adopción (21 de junio de 2019). En este proceso se examinan la legislación, la reglamentación u otras medidas, incluida la ratificación del Convenio. Una vez que el Convenio ha registrado dos ratificaciones, se comunica la fecha de su entrada en vigor (artículo 16, 2)). El Convenio entra en vigor para cada Miembro que lo haya ratificado un año después de la fecha de la ratificación. Para que la ratificación surta efecto a nivel internacional, es necesario transmitir el instrumento original de ratificación al Director General. La aprobación del instrumento a nivel nacional no basta para que la ratificación sea efectiva. Este procedimiento sirve para asegurarse de que las medidas contenidas en el Convenio sean debatidas con cierta visibilidad a nivel nacional. En esta circunstancia, las organizaciones de trabajadores pueden desempeñar un papel vital para

dar visibilidad al Convenio y a la Recomendación y pedir una rendición de cuentas a los gobiernos.

La ratificación requiere que el Miembro se comprometa a aplicar el Convenio en la legislación y la práctica nacionales. Para algunos países, esto significa enmendar o reforzar la legislación existente con el fin de abarcar todas las obligaciones establecidas en el Convenio. Para otros países, es necesario adoptar una nueva legislación.

Los Miembros ratificantes del Convenio también tendrán que presentar regularmente a la OIT una memoria sobre su aplicación, por ejemplo, a través del mecanismo de control y de la presentación de memorias a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones¹⁴.

Cambiar las normas sociales, cuestionar las actitudes acerca de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como los estereotipos de género y la desigualdad de los papeles y las relaciones de género, y poner en práctica un cambio real en ámbitos tales como el de la no discriminación, es todo un proceso que no se podrá lograr con rapidez. Es esencial establecer las leyes, las políticas y las medidas pertinentes para concretar este cambio a largo plazo. Algunas disposiciones sí pueden elaborarse y aplicarse inmediatamente como las relativas a la aplicación de políticas en el lugar de trabajo, las evaluaciones de riesgos laborales, la sensibilización, la orientación y la formación, los repertorios de recomendaciones prácticas y otras medidas.

Utilización de las normas mínimas como marco para la elaboración de políticas y las negociaciones

Los sindicatos a nivel nacional tienen un importante papel que desempeñar para actuar como grupos de presión ante sus gobiernos y para apoyar la ratificación del Convenio núm. 190. Incluso cuando no se ha ratificado el Convenio, tanto el Convenio como la Recomendación pueden servir de guía para elaborar y aplicar leyes y políticas. De modo que las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden inspirarse en ambos instrumentos para concertar, a través de políticas y/o de convenios de negociación colectiva, las mejores medidas posibles para el lugar de trabajo. Desde esta perspectiva, el Convenio y la Recomendación establecen la conducta mínima que cabe esperar de todo gobierno o empleador. En este sentido, establecen normas mínimas mundiales, reglas de juego equitativas para todos, y una importante hoja de ruta para el cambio.

Además, la OIT puede proporcionar asistencia técnica para apoyar la aplicación del Convenio. Un sindicato también puede presentar una queja contra un Estado

¹⁴ Para más información, véase: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>

► Nota de la OIT

Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso

Miembro por incumplimiento de un convenio ratificado, porque esto forma parte del sistema de control de la aplicación de las normas de la OIT.

Campaña para promover la ratificación del Convenio núm. 190

Los sindicatos a nivel nacional, sectorial y/o local ya han empezado a hacer campaña para promover la ratificación del Convenio¹⁵. Es importante que los sindicatos lo den a conocer entre las sindicalistas y las dirigentes sindicales, que fomenten la solidaridad y actúen como grupos de presión ante los gobiernos para que ratifiquen el Convenio¹⁶. Los sindicatos tienen varias opciones para actuar como grupos de presión ante los gobiernos de modo que apliquen las normas, por ejemplo, pueden:

- Utilizar las estructuras tripartitas existentes y efectuar actividades para promover maneras de integrar los principios y las disposiciones contenidas en el Convenio núm. 190 y en la Recomendación núm. 206 en las políticas y programas nacionales (y federales/estatales, según proceda).
- Identificar -a través del diálogo social, de actividades de promoción y de campañas- maneras en que los gobiernos pueden integrar estos principios y disposiciones en las leyes, reglamentos y políticas locales, provinciales y regionales.

A continuación se enumeran algunas de las maneras en que los sindicatos pueden actuar como grupos de presión ante los empleadores para integrar los principios y normas en las políticas y procedimientos existentes y nuevos para el lugar de trabajo, independientemente de que se haya ratificado o no el Convenio núm. 190; pueden:

- Negociar con los empleadores para adoptar e integrar las normas del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 en las políticas y programas existentes. Por ejemplo, esto se podría hacer negociando nuevas políticas, códigos de conducta o códigos de deontología o actualizando los existentes, de manera que incluyan los principios y normas del Convenio y la Recomendación y las medidas preconizadas en la Recomendación.
- Centrarse en los empleadores de los sectores en los cuales los trabajadores están en situaciones vulnerables, y empezar a negociar políticas para el lugar de trabajo y convenios colectivos basados en las normas establecidas en el Convenio núm. 190 y en las medidas preconizadas en la Recomendación núm. 206.

Sensibilización respecto de las normas y aplicación de las normas en los sindicatos

- Por último, los sindicatos pueden convertirse en líderes de la sensibilización y aplicación de las normas en los sindicatos de las siguientes maneras:
- Llevar a cabo campañas dentro del conjunto del sindicato para velar por que los trabajadores comprendan plenamente los principios y disposiciones contenidos en el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206, incluidas las relacionadas con la violencia por razón de género y con la violencia doméstica.
- Velar por que todos los dirigentes o representantes sindicales estén plenamente sensibilizados acerca de sus papeles y responsabilidades para aplicar las normas, por ejemplo, cuál es el papel de los representantes de seguridad y salud en el trabajo.
- Velar por capacitar y suministrar recursos a las mujeres para que desempeñen un papel de liderazgo activo en las negociaciones con los empleadores, actúen como grupos de presión ante los empleadores y los gobiernos y establezcan contactos con mujeres en situaciones vulnerables.
- Redactar cláusulas modelo que puedan integrarse en las negociaciones nacionales, sectoriales y del lugar de trabajo para los convenios de negociación colectiva y las políticas del lugar de trabajo.
- Colaborar estrechamente con los expertos en cuestiones de género, los especialistas en seguridad y salud en el trabajo, y otros miembros clave del sindicato para abordar la violencia y el acoso mediante el establecimiento de programas específicos de gestión riesgos de seguridad y salud en el trabajo que tengan en cuenta las consideraciones de género (a fin de identificar, evaluar y mitigar los riesgos).
- Establecer políticas y procedimientos internos para el lugar de trabajo que integren los principios y las disposiciones del Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206. Ambos instrumentos, además de servir como normas de referencia para los sindicatos y los empleadores, también pueden ser una herramienta para dar a conocer mejor cuáles de sus disposiciones se pueden incluir en las políticas y procedimientos del lugar de trabajo en términos generales.

¹⁵ Para más informaciones, véase la campaña de la CSI para promover la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio núm. 190 y la aplicación de la Recomendación núm. 206: <https://www.ituc-csi.org/GBV>. Facebook: <https://www.facebook.com/StopGBVatWork/>.

¹⁶ <https://www.solidaritycenter.org/union-women-leaders-urge-nations-ratify-ilo-c190/>

► **Nota de la OIT**

Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso

Selección de comentarios formulados acerca de las normas internacionales del trabajo recién adoptadas:

- «En el marco de las nuevas normas se reconoce el derecho de todas las personas a un entorno laboral exento de violencia y de acoso ... [L]a siguiente etapa consistirá en la aplicación de esas medidas de protección, con objeto de fomentar un entorno laboral mejor, más seguro y decente para mujeres y hombres. Estoy convencido de que, habida cuenta de la cooperación y la solidaridad que hemos constatado al respecto, y el interés público manifiesto en la adopción de medidas, se producirá una ratificación de forma rápida y generalizada para que se lleven a cabo las acciones pertinentes». **Guy Ryder, Director General de la OIT**¹⁷.
- «El emblemático Convenio contra la violencia y el acoso en el trabajo constituye la culminación de una campaña excepcional a favor de esta nueva normativa. A partir de ahora se ejercerá presión para garantizar que los gobiernos lo ratifiquen y apliquen». - **Sharan Burrow, Secretaria General de la CSI**¹⁸.
- «Imaginen un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Imaginen un mundo en el cual la cultura del trabajo se base en el respeto mutuo y la dignidad. La Comisión Normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no sólo lo ha imaginado, sino que nos ha acercado a nuestro objetivo de hacerlo realidad». **Sr. Patry, Presidente de la Comisión Normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**.
- «Una norma mínima mundial destinada a prevenir y combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo infundirá esperanza a millones de trabajadores: la esperanza de que un mundo del trabajo sin violencia y acoso es posible». **Marie Clarke Walker, CLC, Vicepresidenta trabajadora a cargo de las negociaciones**.
- «Este notable logro es el resultado de la lucha librada a lo largo de los años por el movimiento sindical, y en particular por sus representantes femeninas, quienes han trabajado ardua e incansablemente para que este día histórico se haga realidad. Como hombre y padre de dos hijas que están por empezar su vida laboral, ha sido un privilegio desempeñar un modesto papel en la elaboración de los proyectos de convenio y de recomendación, que contribuirán a que la vida laboral de todos nosotros se base cada vez más en principios de dignidad y respeto, y a que podamos liberar al mundo del flagelo de la violencia y el acoso». **Sr. Joyce, trabajador (Irlanda)**.
- «Este notable logro es el resultado de la lucha librada a lo largo de los años por el movimiento sindical, y en particular por sus representantes femeninas, quienes han trabajado ardua e incansablemente para que este día histórico se haga realidad. Como hombre y padre de dos hijas que están por empezar su vida laboral, ha sido un privilegio desempeñar un modesto papel en la elaboración de los proyectos de convenio y de recomendación, que contribuirán a que la vida laboral de todos nosotros se base cada vez más en principios de dignidad y respeto, y a que podamos liberar al mundo del flagelo de la violencia y el acoso». **Sra. Magaya, trabajadora (Zimbabue)**.
- «Este es un avance histórico, no solo porque cubre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo como un tema de derechos sujeto al derecho internacional, sino porque también refleja un progreso notable en las actitudes de las relaciones empleado-empleador de los últimos años». «Hubo un momento en que muchos consideraban que el daño a la salud y las lesiones en el trabajo eran parte de la labor diaria. De manera similar, la violencia y el hostigamiento en el trabajo han estado, durante mucho tiempo, en las sombras y los trabajadores, especialmente las trabajadoras, han soportado esto porque no vieron una salida. La Centenaria Conferencia Internacional del Trabajo ha puesto sobre la mesa la vergüenza de estas prácticas vergonzosas e inaceptables, pero lamentablemente, demasiado comunes». **Ambet Yuson Secretario General de la ICM**¹⁹.
- «En este convenio dejamos plasmada una visión de un mundo diferente y mejor para todos. Este convenio, que consagra el reconocimiento de la violencia y el acoso como un conjunto de comportamientos y prácticas, me confirma que mi vivencia también cuenta y que se puede incluir como dentro de ese concepto. Hemos participado en esta negociación tripartita con nuestra razón y con nuestro corazón y esto nos ha permitido encontrar las palabras exactas para plasmar nuestra visión. Ha llegado el momento de pasar a la acción». **Sra. Mackintosh, trabajadora (Nueva Zelanda)**.

¹⁷ https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_711359/lang-es/index.htm

¹⁸ https://www.ituc-csi.org/IMG/html/gbv_newsletter_5_es.html

¹⁹ https://www.bwint.org/es_ES/cms/news-72/avance-en-normas-de-convenio-oit-sobre-violencia-y-hostigamiento-sexual-1452

► Nota de la OIT

Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la OIT
sobre la violencia y el acoso

Detalles de contacto

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

T: +41 22 799 7239
E: actrav@ilo.org