

CONVENIO 190 y RECOMENDACION 206 DE LA OIT PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA Y EL ACOSO

EN EL MUNDO DEL TRABAJO



**CONVENIO 190 y
RECOMENDACIÓN 206**
de la **OIT** para erradicar
la **VIOLENCIA** y el **ACOSO** en
el **MUNDO del TRABAJO**

Introducción

El 21 de junio de 2019, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó los primeros instrumentos jurídicos internacionales, con el fin de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: **el CONVENIO 190 y la RECOMENDACIÓN 206.**

En nuestro país, el Convenio fue ratificado a través de la Ley 27580, en diciembre de 2020 y el 23 de febrero de 2021 el instrumento se depositó en la OIT, completando el proceso de aprobación y ratificación, haciendo que la norma se encuentre actualmente en vigor en todo nuestro país.

La violencia y el acoso están presentes en todo el mundo, sin distinguir sectores ni colectivos laborales, afectando con mayor fuerza a grupos más vulnerables como mujeres, diversidades, migrantes, trabajadorxs informales, personas en situación de discapacidad, entre otrxs. Son una amenaza y una barrera para lograr el objetivo de un trabajo decente, seguro y saludable, y una violación a los derechos humanos. Los efectos de estas situaciones son variados y no solo se evidencian en las personas afectadas, sino también en la organizaciones y la sociedad.

Desde el movimiento de mujeres y los feminismos sindicales se celebra este instrumento que llega al calor del grito Ni Una Menos que posibilitó que millones de mujeres y disidencias en el mundo rompieran el silencio, permitiendo mirar las relaciones sociales poniendo el foco en la desigualdad generadora de violencias.

Sin duda cuando hablamos de violencia laboral nos encontramos con un problema feminizado, las estadísticas expresan un impacto diferencial por el sesgo de género si miramos las denuncias. Cuando abrimos la mirada

en un enfoque preventivo lo que encontramos es una organización social a partir de la división sexual del trabajo, que reproduce desigualdades y genera brechas de acceso, de ingreso, de permanencia, modelos de liderazgo masculinizados, formas de organizar el trabajo sostenida en estereotipos de género, sectores masculinizados y otros feminizados, diferencias en ingresos, en los grados de formalidad, en la distribución de tiempos de trabajo remunerado y no remunerado, etc., todos aspectos que a partir del enfoque integral y con perspectiva de género que trae el Convenio, deberán ser abordados como factores de riesgo y aspectos a transformar.

El Convenio pone énfasis en incluir dentro de lo que define como violencia y acoso, aquella que se da por razón de género, considerando también aspectos como la interseccionalidad de los factores de discriminación, convocando a quienes integramos el mundo del trabajo, a prestar mayor atención a los grupos más afectados y vulnerables a estas situaciones.



Los principales aportes del Convenio 190 y la Recomendación 206

Estas normas internacionales son las primeras en abordar el tema y al encontrarse el Convenio 190 ratificado por nuestro país (Ley 27580), ya se han iniciado distintas acciones para generar las condiciones necesarias en pos lograr un mundo del trabajo libre de todo tipo de violencia y acoso.

Los textos reconocen en su abordaje, el derecho de todas las personas a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluido el acoso y la violencia por razón de género, vinculando el mundo de la discriminación y el de la seguridad y la salud en el trabajo, en tanto derechos.

El Convenio 190 tiene en cuenta:

- la naturaleza evolutiva del trabajo
- los elementos subyacentes de la violencia y el acoso
- los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo más expuestas a la violencia y el acoso.



Dentro del Convenio se definen conceptos centrales:

Artículo 1

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) 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.

Cada país definirá si incluye en su marco legal estos conceptos juntos o separados.

Sobre la definición:

- **“conjunto de comportamientos y prácticas”**: porque un comportamiento o práctica inaceptable podría contener elementos tanto de acoso como de violencia.
- **“o de amenazas”**: se incluye comportamientos, prácticas y también amenazas de comportamientos y prácticas, que pueden calificarse como violencia y acoso.
- **“inaceptables”**: se utiliza este término en el convenio, porque ya ha sido utilizado en otros instrumentos previos en referencia a peligrós y riesgos.
- **“daño”**: además de ser comportamientos, prácticas (o amenazas de) inaceptables, lo que lo califica como una u otra forma de violencia y acoso, son los resultados: daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos. También es importante en referencia a la intencionalidad: un acto no tiene que producir necesariamente un daño para constituir violencia y acoso, si la intención y la probabilidad están presentes.

Tipos de violencia (vinculadas a los tipos de daño)

VIOLENCIA SEXUAL:

incluye la explotación, el abuso y el acoso.

VIOLENCIA ECONÓMICA:

incluye la restricción del acceso a recursos financieros o de otro tipo.

VIOLENCIA FÍSICA: incluye el uso o la amenaza de fuerza.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA: incluye el abuso verbal y no verbal, el acoso, el mobbing y el ciberacoso.



“Violencia y acoso por razón de género”: la violencia y el acoso por razón de género se incluyen en la noción más amplia de violencia y acoso, y los mismos elementos que mencionamos sobre la primera definición, también se aplican al caso. Se genera por razón del sexo o género; afecta desproporcionadamente a personas de un sexo o género en particular; incluye al acoso sexual y entorno de trabajo hostil.

¿Entre quiénes puede producirse?

- trabajadorxs y empleadorxs
- trabajadorxs y usuarixs del servicio/producto
- trabajadorxs y miembros de la comunidad
- trabajadorxs e integrantes de la cadena de suministros
- usuarixs y estructura de la empresa/organismo
- En la familia de la persona que trabaja
- Por parte de las autoridades

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2

1. 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.

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

Sostener un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género, también implica tomar acciones cuando la violencia implica a terceras personas.

¿Cuándo y dónde ocurren las situaciones violencia y el acoso?

El Convenio se aplica a situaciones que se presentan durante el trabajo, en relación o como resultado del mismo:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- en los lugares donde se paga a quien trabaja, donde toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación
- en el alojamiento proporcionado por quien emplea
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo
- también en la actividad sindical y de representación

El Convenio establece estos principios fundamentales:

- **Respetar, promover y hacer realidad** el derecho de todas las personas a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluido el acoso y la violencia por razón de género.
- Adoptar un **enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género**.
- **Respetar, promover y hacer realidad** los principios y derechos fundamentales en el trabajo y promover el trabajo decente.
- **Garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación**, incluyendo a las mujeres trabajadoras, así como a los grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad afectados de forma desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género

INCLUSIVO

Protege a todas las personas en el mundo del trabajo, en todos los sectores, de la economía formal e informal, en zona urbana y rural; garantiza la accesibilidad de la información, las herramientas y la formación.

INTEGRADO

Aborda la violencia y el acoso a través de la legislación y las políticas laborales, de SST, de igualdad y no discriminación, de migración y penales.

CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Aborda las formas de discriminación, incluidas las múltiples e intersectoriales, las relaciones de poder basadas en el género, las normas y estereotipos de género que apoyan la violencia y el acoso, **incluida la violencia doméstica.**

Abordaje de la VIOLENCIA DOMÉSTICA

El Convenio 190 reconoce el impacto potencial de la **violencia doméstica** en el empleo, y el papel que los gobiernos, las organizaciones de empleadorxs y trabajadorxs así como otra instituciones del mundo del trabajo, pueden tener para mitigar dicho impacto.

Requiere que se reconozcan los efectos de esta violencia sobre el mundo del trabajo y se realicen acciones para mitigar su impacto.

La Recomendación 206 incluye medidas tales como: licencias para las víctimas, modalidades de trabajo flexibles, protección temporal contra el despido, incluir la violencia doméstica en la evaluación de riesgos, sensibilización.

¿Cómo erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?

Ambos instrumentos plantean una serie de aspectos y acciones a tomar a fin de lograr este objetivo.

Cada país recorre su camino basándose en estas premisas, adecuándolas a su realidad, manteniendo los principios fundamentales establecidos en el convenio.



PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN

PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

- Prohibir por ley la violencia y el acoso, incluida aquella por razón de género
- Identificar los grupos de sectores, ocupaciones o modalidades de trabajo más expuestos
- Adoptar políticas y definir medidas de prevención en el lugar de trabajo
- Introducir la violencia y el acoso en la SST y en la evaluación de riesgos
- Proporcionar formación e información

CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

- Establecer, reforzar o adecuar los mecanismos de denuncia y resolución de conflictos.
- Garantizar el acceso a los recursos y el apoyo a las víctimas, incluso contra represalias
- Garantizar el derecho de las personas que trabajan a retirarse de la situación en caso de riesgo grave e inminente para la vida, la salud y la seguridad
- Otorgar poder a la inspección del trabajo y otras autoridades.
- Prever sanciones y asesoramiento.

ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN

- Incluir la violencia y el acoso en las políticas vinculadas.
- Generar/adaptar los planes de estudio incorporando perspectiva de género
- Sensibilizar a toda la sociedad
- Brindar orientación, recursos y formación a las personas involucradas (trabajadorxs, empleadorxs, autoridades)
- Elaborar materiales orientativos para medios de comunicación



Violencia y acoso en el mundo del trabajo desde la Salud y Seguridad de lxs Trabajadorxs

La violencia y el acoso son a la vez factores de riesgo psicosocial y resultado de la incidencia de riesgos laborales en las personas que trabajan. Los riesgos psicosociales se vinculan tanto al medio ambiente como a las condiciones de trabajo, en especial con la organización del mismo.

ALGUNOS FACTORES PSICOSOCIALES QUE PUEDEN GENERAR O AGRAVAR SITUACIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO:

- No adecuación de las tareas a los conocimientos y habilidades.
- Escasa o nula posibilidad de decidir cómo se realiza el trabajo
- Tareas repetitivas o monótonas
- Falta de claridad respecto de responsabilidades, roles y autoridad
- Conflictos en las relaciones en el lugar de trabajo (críticas, exclusión, falta de apoyo y comunicación)
- Estilos de conducción y liderazgo perjudiciales (autocrático o permisivo)
- Falta de procedimientos y políticas claras para la toma de decisiones (inequidad, injusticia)
- Cambios organizativos no consultados, falta de participación en las decisiones (despidos, reestructuración)
- Deficiencia en el diseño de los espacios y puestos de trabajo, presencia de riesgos del medio ambiente laboral (físicos, biológicos, tecnológicos, otros)
- Trabajo en soledad o con atención al público/clientes
- Trabajo en situaciones de angustia
- Tareas que implican manejo de valores/dinero
- Locaciones alejadas
- Turno nocturno
- Consumo problemático
- Diferencias culturales
- otros...

¿Cómo abordamos la violencia y el acoso desde la SST?

A nivel nacional es necesario incorporar los riesgos psicosociales, incluyendo a la violencia y el acoso laboral, en:

- Leyes y reglamentos sobre SST
- Inspección laboral
- Políticas, estrategias, programas y Sistemas de Gestión de SST
- Sistemas de relevamiento y registro de información
- Educación, concientización y formación en SST

En los lugares de trabajo:

PREVENCIÓN: inclusión de la no tolerancia a la violencia y el acoso en la definición de la política de SST, relevamiento y control de riesgos que incluya a los riesgos psicosociales, con especial atención a la violencia y el acoso (como factores de riesgo y resultados del impacto de riesgos).

PROTECCIÓN: detección temprana de los efectos de la violencia y el acoso; mejoramiento de la capacidad de respuesta ante los factores de riesgo.

REPARACIÓN: abordaje, tratamiento y reparación (resarcimiento) del impacto en la salud y vida de las personas trabajadoras afectadas.

¿Qué hacemos desde nuestra ATE?

Este material tiene por objetivo socializar la información sobre los contenidos del Convenio 190 y la Recomendación 206, sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo. A través de este cuadernillo pretendemos compartir los ejes centrales a modo de síntesis y hacerles llegar también los instrumentos.

Estamos en el camino y convocamos a todxs a construir colectivamente las estrategias que nos permitan erradicar la violencia y el acoso del mundo del trabajo.

CONVENIO 190 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Aprobado en Argentina por **Ley 27580** (<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/345000-349999/345170/norma.htm>)

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Recordando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación

de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familias y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

Reconociendo 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;

Reconociendo 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;

Reconociendo 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;

Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;

Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;

Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también 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 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;

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;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el

acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

I. DEFINICIONES

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) 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.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

II. ÁMBITO DE APPLICACIÓN

Artículo 2

1. 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.

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

Artículo 3

El presente 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.

III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Artículo 4

1. 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.

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, 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. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

- a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;

- b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
 - c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
 - d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
 - e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
 - f) prever sanciones;
 - g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, 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.
3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer 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.

Artículo 5

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 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 6

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.

IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Artículo 7

Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar 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 8

Todo 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.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

- 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.

V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

Artículo 10

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

- a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- b) 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 en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:
 - i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;

- ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;
- iii) juzgados o tribunales;
- iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y
- v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;
- c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;
- d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;
- e) prever 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;
- f) 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;
- g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuen-

- cias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y
- h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

VI. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Artículo 11

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

- 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 traba-

jadores 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.

VII. MÉTODOS DE APLICACIÓN

Artículo 12

Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como 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.

VIII. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 14

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones

de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 15

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 16

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 17

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 18

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 19

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 15, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor, y

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 20

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

RECOMENDACIÓN 206 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Después de haber adoptado el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019,

adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019.

1. Las disposiciones de la presente Recomendación complementan el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (en adelante denominado «el Convenio»), y

deberían considerarse conjuntamente con estas últimas.

I. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

2. Al adoptar y aplicar el enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, mencionado en el párrafo 2 del artículo 4 del Convenio, 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.

3. 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).

4. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas a fin de:

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.

5. Los Miembros deberían velar por que las disposiciones sobre violencia y acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales tengan en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad y no discriminación, como el Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951, y el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, así como otros instrumentos pertinentes.

II. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

6. Las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo como 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).

7. Los Miembros deberían especificar en la legislación, según proceda, 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, y dicha política debería:

- 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
 - g) incluir medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.
8. En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se menciona en el artículo 9, c), del Convenio se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:

a) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda;

b) impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y

c) 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.

9. 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.

10. Los Miembros deberían adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su estatus migratorio, en los países de origen, tránsito o destino, según proceda.

11. 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.

12. Los Miembros deberían velar por que 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.

13. La referencia a los grupos vulnerables y a los grupos en situación de vulnerabilidad en el artículo 6 del Convenio debería interpretarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables.

III. CONTROL DE LA APLICACIÓN, VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN Y ASISTENCIA

14. Las vías de recurso y reparación mencionadas en el artículo 10, b), del Convenio podrían comprender:

a) el derecho a dimitir y percibir una indemnización;

b) la readmisión del trabajador;

c) una indemnización apropiada por los daños resultantes;

d) la imposición de órdenes de aplicación inmediata para velar por que se ponga fin a determinados comportamientos o se exija la modificación de las políticas o las prácticas, y

e) el pago de los honorarios de asistencia letrada y costas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

15. Las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían poder percibir una indemnización en caso de daños o enfermedades de naturaleza psicosocial, física, o de cualquier otro tipo, que resulten en una incapacidad para trabajar.

16. Los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género mencionados en el artículo 10, e), del Convenio, deberían comprender medidas tales como:

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 y asesoramiento jurídicos para los denunciantes y las víctimas;

d) guías y otros medios de información disponibles y accesibles en los idiomas de uso corriente en el país, y

e) la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales.

17. El apoyo, los servicios y las vías de recurso y reparación para las víctimas de violencia y acoso por razón de género que se mencionan en el artículo 10, e), del Convenio, deberían comprender medidas tales como:

a) apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo;

b) servicios accesibles, según proceda, de asesoramiento e información;

c) un servicio de atención telefónica disponible 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.

18. Entre las medidas apropiadas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo que se mencionan en el artículo 10, f), del Convenio se podrían incluir:

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

f) la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.

19. Los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían rendir cuentas de sus actos y contar con servicios de asesoramiento u otras medidas, según proceda, para evitar la reincidencia y, si procede, facilitar su reincorporación al trabajo.

20. Los inspectores del trabajo y los agentes de otras autoridades competentes, según proceda, deberían recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores.

21. El mandato de los organismos nacionales responsables de la inspección del trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, y de la igualdad y la no discriminación, incluida la igualdad de género, debería abarcar la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

22. Los Miembros deberían recopilar datos y publicar estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica, en particular respecto de los grupos a los que se hace referencia en el artículo 6 del Convenio.

IV. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

23. Los Miembros deberían financiar, elaborar, aplicar y difundir, según proceda:

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;

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 denunciantes, los testigos y los informantes;

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.



Material desarrollado por la **Lic. Magali Arocena**,
Directora de Capacitación del ISSTATE,
con la colaboración de **Clarisa Gambera**,
Directora del Dpto. de Género y Diversidad de ATE