



**El Convenio núm.190 y la  
Recomendación núm.206 de la OIT:  
Un mandato global para acabar con la  
violencia y el acoso en el mundo del trabajo**



El momento en que se aprobaron el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT  
La Conferencia Internacional del Trabajo – Ginebra, Suiza: el 21 de junio de 2019

# UN LLAMADO GLOBAL A LA ACCIÓN



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

Votos para la adopción del  
Convenio núm.190:

A favor: **439**

En contra: **7**

Abstención: **30**

Votos para la adopción de la  
Recomendación núm.206 :

A favor: **397**

En contra: **12**

Abstención: **44**

Fuentes: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711349.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711349.pdf)  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711350.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_711350.pdf)

# CONVENIO núm.190 y RECOMENDACIÓN núm. 206



**El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 son normas internacionales del trabajo**

- **El Convenio** es un tratado internacional vinculante, que genera obligaciones para los Estados que lo ratifiquen.
- **La Recomendación** proporciona orientación sobre la implementación del Convenio



**Es oportuno que se haya redactado un instrumento tan importante durante la celebración del centenario de la Organización. Si se adopta, será el primero de este tipo.**

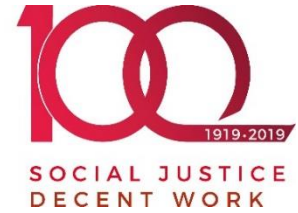
Sra. Lindiwe Sephomolo  
Delegada de los empleadores de Lesoto  
en la Conferencia Internacional del Trabajo

# QUÉ INNOVACIONES HAY EN LOS INSTRUMENTOS?



El Convenio y la Recomendación son **las primeras normas internacionales que:**

- Son sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo;
- Reconocen el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso;



**Nadie debería tener que elegir entre  
el derecho al trabajo  
y el derecho a vivir libre de violencia y acoso**

Sr. Adrian Vierita  
Delegado del Gobierno de Rumania  
en la Conferencia Internacional del Trabajo  
en nombre de la UE y sus Estados Miembros

# POR QUÉ SON NECESARIOS LOS INSTRUMENTOS?



## La violencia y el acoso en el mundo del trabajo...

...son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son **inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.**

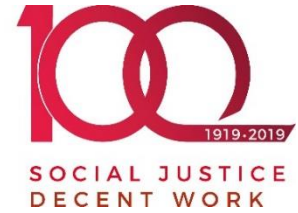
...pueden constituir una violación o un abuso de los **derechos humanos**

...afectan a la **salud** de las personas, a su **dignidad**, y a su **entorno familiar y social.**

...pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, **accedan al mercado de trabajo, permanezcan en aquello o progresen profesionalmente.**

...son incompatibles con la promoción de **empresas sostenibles** y afectan negativamente a las **relaciones en el lugar de trabajo, la reputación de las empresas y la productividad.**





**Éstas normas nos guiarán a través del cambio cultural y social que, como todos hemos reconocido, es tan necesario**

Sra. Brenda Baxter  
Delegada del Gobierno de Canadá  
en la Conferencia Internacional del Trabajo

# PRINCIPIOS FUNDAMENTALES



**Adoptar un enfoque  
INCLUSIVO, INTEGRADO Y QUE TENGA EN CUENTA LAS CONSIDERACIONES DE GÉNERO**

Proteger a aquellos en todos los sectores, en la economía formal e informal, y en áreas urbanas y rurales

Tratar la violencia y el acoso 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

Tratar la discriminación, el abuso de relaciones de poder y las normas de género que fomentan la violencia y el acoso

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



**Para mí, así como para muchas mujeres, este Convenio y Recomendación son personales.**

**Este Convenio, y el reconocimiento de la violencia y el acoso como un conjunto de comportamientos y prácticas, indica que lo que he vivido cuenta.**

Sra. Rachel Mackintosh  
Delegada de los trabajadores de Nueva Zelanda en la  
Conferencia Internacional del Trabajo

# QUÉ SE TRATA?



## Violencia y acoso:

un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, **e incluye la violencia y el acoso por razón de género**

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

# QUÉ SE TRATA?



## **Violencia y acoso por razón de género:**

la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, **e incluye el acoso sexual**

- *La violencia por razón de género afecta de manera desproporcionada a las mujeres y a las niñas;*
- *Es importante abordar las causas subyacentes y los factores de riesgo*

# A QUIÉN IMPLICA?



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

## El Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo:

- trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales
- personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual
- personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices
- trabajadores despedidos
- voluntarios
- personas en busca de empleo y postulantes a un empleo
- individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador

El Convenio requiere a los Miembros tomar en cuenta, cuando proceda, la violencia y el acoso que impliquen a **terceros**, cuando adoptan un enfoque inclusive, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género

# CUÁNDO Y DÓNDE OCURREN?



## Violencia y acoso en el mundo del trabajo

---

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

- El lugar de trabajo
- Espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- Lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come
- Instalaciones sanitarias o de aseo y vestuarios
- Desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- Comunicaciones relacionadas con el trabajo
- Alojamiento proporcionado por el empleador
- Trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo



**La violencia y el acoso son un flagelo que necesita ser tratado antes de que nos elimine a todos...Estamos preparados para el Convenio y la Recomendación**

Sra. Fiona Gandiwa Magaya  
Delegada de los trabajadores de Zimbabwe  
en la Conferencia Internacional del Trabajo



# CÓMO SE TRATA?



**1 PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN**

**2 CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS  
DE RECURSO Y REPARACIÓN**

**3 ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN**

# CÓMO SE TRATA?



## 1. PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

**El Convenio requiere a los Miembros adoptar medidas para:**

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



La Recomendación prevé que los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo más expuestos son aquellos 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.

# CÓMO SE TRATA?



## El Convenio requiere a los Miembros :

### ➤ Exigir a los empleadores:

- Tomar medidas acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso
- En particular, en la medida en que sea razonable y factible:

1. Adoptar e implementar una **política del lugar de trabajo**, en consulta con los trabajadores



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

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

# CÓMO SE TRATA?



## El Convenio requiere a los Miembros : (continuación)

### ➤ Exigir a los empleadores:

– En particular, en la medida en que sea razonable y factible:

2. Tener en cuenta la violencia y el acoso en la gestión de la **seguridad y salud en el trabajo** y en la **evaluación de riesgos**



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

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

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

# CÓMO SE TRATA?



## 2. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

**El Convenio requiere a los Miembros adoptar medidas para:**

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

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

# CÓMO SE TRATA?



## 2. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

**El Convenio requiere a los Miembros adoptar medidas para:**

- **Proporcionar acceso a mecanismos de queja y solución de conflictos, asistencia, servicios, y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género** en casos de violencia y acoso por razón de género
  - **La Recomendación prevé que** éstos deberían comprender medidas tales como tribunales con personal especializado, una tramitación diligente, asistencia y asesoramiento jurídicos, la inversión de la carga de la prueba, apoyo para la reincorporación en el mercado de trabajo, atención telefónica disponible las 24 horas, etc.
- Garantizar que todo trabajador tenga el derecho de **alejarse de una situación de trabajo** en caso de peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad

# CÓMO SE TRATA?



**El Convenio requiere a los Miembros adoptar medidas para:**

➤ Prever **sanciones**



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

➤ Proteger **la privacidad y la confidencialidad**, y velar por que no se utilicen de manera indebida

➤ Facultar a la **inspección del trabajo** y a otras autoridades para actuar en caso de violencia y acoso



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

# CÓMO SE TRATA?



## 3. ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN

**El Convenio requiere a los Miembros adoptar medidas para:**

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



**La Recomendación incluye:**

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



# HOW IS IT ADDRESSED?



El Convenio requiere a los Miembros adoptar medidas para:

### 3. Emprender iniciativas, incluyendo campañas de sensibilización



**La Recomendación incluye:**

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



**Es importante que éstas normas incluyan el papel que la violencia doméstica juega en la exclusión de las mujeres del lugar de trabajo.**

**Pone en riesgo su seguridad laboral y su salud y seguridad en el trabajo, y tiene un impacto real en la productividad.**

Sra. Joanna Bernice Coronacion  
Delegada de los trabajadores de Filipinas  
en la Conferencia Internacional del Trabajo

# VIOLENCIA DOMÉSTICA



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



Las normas requieren a los Miembros:

*Convenio  
núm. 190*

- **Reconocer sus efectos**
- En la medida en que sea razonable y factible, **mitigar su impacto**

*Recomendación  
núm. 206*

- 
- Licencia para las víctimas
  - Modalidades de trabajo flexibles
  - Protección temporal contra el despido
  - Incluir la violencia doméstica en la evaluación de riesgos
  - Sensibilización

# CONVENIO núm.190: PRÓXIMOS PASOS



- Todos los Miembros deben **someter el Convenio a la autoridad nacional competente**
  - El Convenio **entrará en vigor para cada Miembro** 12 meses después de la fecha de registro de su ratificación
- Los Estados que ratifiquen el Convenio deberán presentar regularmente una memoria, que será revisada por el **Comité de Expertos sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT**

**El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas**



**Este instrumento habla de libertad y respeto. No sólo habla de la libertad para ser iguales, sino también de la libertad para ser distintos, para pensar de forma diferente.**

Sr. Julio Cordero  
Delegado de los empleadores de Argentina  
en la Conferencia Internacional del Trabajo



El momento en que se aprobaron el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT  
La Conferencia Internacional del Trabajo – Ginebra, Suiza: el 21 de junio de 2019