

MINI GUÍA: **CONVENIO 190 Y** **RECOMENDACION 206**



IPLIDO
Instituto para la Igualdad de Oportunidades
de la UTHGRA

¿Qué es el Convenio 190 de la OIT (C190) y por qué resulta importante?

El C190 es el Convenio sobre la violencia y el acoso, adoptado el 21 de junio de 2019 por la Conferencia Internacional del Trabajo. Establece 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. Se trata de la primera normativa internacional en hacerlo. El C190 está complementado por la Recomendación 206 (R206), que aporta una orientación más detallada sobre cómo debe implementarse el Convenio a nivel nacional.

¿Se limita lo que se entiende por violencia y acoso a actos físicos?

No. El Convenio define violencia y acoso como “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”.

Incluye por tanto agresiones físicas y verbales, hostigamiento, acoso sexual, amenazas e intimidación, menosprecio y humillaciones, acoso, así como cualquier práctica laboral abusiva que ocasione daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos. Un ejemplo de ese tipo de práctica sería la imposición de una velocidad y metas poco razonables en las líneas de producción, que ocasionen sistemáticamente dolor o lesiones a los trabajadores y trabajadoras.

La naturaleza intencional, susceptible o real del **impacto** de los comportamientos o prácticas es un elemento importante de la definición.

¿Qué se entiende por violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo?

El Convenio indica que esta expresión 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.

La violencia y el acoso contra mujeres por el simple hecho de ser mujeres (por ejemplo hostigamiento a embarazadas, insultos sexistas y degradantes) constituirían violencia y acoso por razón de género. La violencia y el acoso di-

rigidos hacia una persona que se identifique o sea percibida como de género no conforme o género no binario también se calificaría de violencia de género.

¿Quién está cubierto por el Convenio?

El Convenio protege a cualquier persona en el mundo del trabajo, incluyendo:

- asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales;
- las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual (incluyendo, por ejemplo, trabajadores/as de agencias de trabajo temporal, autónomos o contratados a través de plataformas);
- personas en formación, incluyendo pasantes y aprendices;
- trabajadores/as que hayan sido 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 se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Requiere que los Gobiernos reconozcan la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal, al adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Además, los Gobiernos 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.

¿Se entiende por mundo del trabajo el lugar de trabajo físico, como por ejemplo una oficina o una fábrica?

El mundo del trabajo es un concepto mucho más amplio que el lugar de trabajo físico.

Puede tratarse de un espacio público, como suele ser el caso para los trabajadores/as de la economía informal –como quienes se dedican a la venta ambulante, la venta en mercadillos o la recolección de residuos– así como en otras ocupaciones como guardas forestales. También pueden ser espacios privados, como es el caso para los trabajadores y las trabajadoras del hogar y de cuidados, a domicilio o que recurren al teletrabajo.

La violencia y el acoso “en el mundo del trabajo” puede tener lugar durante eventos o actividades relacionados con el trabajo, incluyendo reuniones fuera de la empresa y cursos de formación, viajes y eventos sociales como fiestas de oficina o excursiones.

También puede producirse:

- 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;
- en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (ciber-acoso, troleo en línea, correos electrónicos amenazantes o humillantes);
- en el alojamiento proporcionado por el empleador (por ejemplo el domicilio del empleador en el caso de un(a) trabajador(a) del hogar interno/a o dormitorios habilitados para los trabajadores/as agrícolas); y
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo:

por ejemplo, el empleador podría proporcionar transporte seguro si el lugar de trabajo está situado en un lugar remoto y mejorar la seguridad para quienes tienen que trabajar en hora-

rios intempestivos (muy tarde o muy pronto), los Gobiernos podrían además tomar medidas para mejorar la seguridad en el transporte público (por ejemplo mediante leyes que penalicen la violencia y el acoso y con campañas de concienciación de la opinión pública).

¿Resultan afectadas todas las personas de la misma manera por la violencia y el acoso?

Cualquier persona puede verse afectada por la violencia de género y el acoso en el mundo del trabajo. No obstante, algunas podrían correr un riesgo mayor de sufrir violencia y acoso. El Convenio reconoce que las trabajadoras y otros trabajadores que experimentan discriminación y desigualdad y que pertenecen a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad, se ven afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Requiere por tanto a los Gobiernos adoptar leyes, normativas y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, como parte de las medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El Convenio reconoce asimismo que en algunos sectores u ocupaciones y en ciertas modalidades de trabajo los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y requiere que los Gobiernos identifiquen dichos sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y adoptando medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas. Ejemplos de dichos sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo incluirían el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio. Un elemento importante que se señala es 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 vulnerables en determinados empleos,

sectores u ocupaciones.

¿Que se entiende por grupo vulnerable o en situación de vulnerabilidad?

El Convenio no define con exactitud estas expresiones. No obstante, la Recomendación 206 indica que la referencia a los grupos vulnerables y a los grupos en situación de vulnerabilidad debería interpretarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables.

Se trata de un concepto cambiante, pero en base a las leyes internacionales existentes, incluiría a los pueblos indígenas, personas con discapacidad, lesbianas, gays y personas transgénero, personas discriminadas en razón de su raza, color, linaje, origen nacional o étnico y trabajadores/as migrantes.

Se insta específicamente a los Gobiernos a 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.

¿Qué implica un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género?

El C190 requiere que los Gobiernos adopten una legislación que defina, prohíba y prevenga la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Para abordar de manera efectiva la violencia y el acoso, los Gobiernos tienen que tomar medidas en distintas áreas, incluyendo leyes y políticas relativas al trabajo y el empleo, la igualdad y la no discriminación, migración, la seguridad y salud en el trabajo, y en el derecho penal.

El C190 reconoce que la violencia y el acoso por razón de género **afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas**, y requieren 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**.

Dispone 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, inclusive cortes con experiencia en casos de violencia de género y acoso;

Deberían además tener acceso a asistencia, servicios y vías de recurso y reparación, como asesoramiento e información, servicios de emergencia, atención y tratamiento médicos y apoyo psicológico, centros de crisis, incluidos los centros de acogida, y unidades especializadas de la policía o de agentes con formación específica.

Los responsables de controlar la aplicación y reparación, incluyendo inspectores del trabajo y agentes de policía y del sistema judicial, deberían recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores.

Empleadores, trabajadores y sus organizaciones deberán recibir y/o desarrollar directrices y programas de formación para ayudarles a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Un enfoque integrado requiere además lo siguiente:

- establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- prever sanciones;
- desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma ac-

cesible; y

- garantizar la inspección e investigación de los casos de violencia y acoso,

¿Qué es la violencia que implica a terceros y cómo aborda el Convenio esta cuestión?

La violencia que implica a terceros es aquella violencia cometida por o contra grupos o individuos como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público en general. Los Gobiernos deben tener en cuenta esta cuestión como parte de un enfoque integrado de las leyes, políticas y medidas adoptadas para combatir la violencia y el acoso. Podría implicar, entre otras cosas, exigir a los empleadores que protejan a sus trabajadores y trabajadoras frente a la violencia de terceros.

Los empleadores podrían adoptar medidas para prevenir la violencia por y hacia terceros mediante, por ejemplo, evaluación de riesgos, adopción de medidas para reducir los niveles de estrés en empleos cara al público, y capacitación del personal para ayudarles a afrontar y atenuar tales situaciones.

¿Tienen los empleadores responsabilidades específicas en base al Convenio?

El Convenio requiere que los Gobiernos adopten una legislación exigiendo 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 en el lugar de trabajo.

¿Por qué se incluye la violencia doméstica en un Convenio que trata sobre el mundo del trabajo?

Esta fue una de las demandas clave de los sindicatos. Los perpetradores de la violencia doméstica pueden ser también colegas, cuando la pareja trabaja para un mismo empleador, o podrían seguir y acosar a sus parejas en su lugar de trabajo.

Las víctimas de violencia doméstica pueden llegar a perder su empleo o ver reducidos sus ingresos como resultado de frecuente absentismo, pérdida de concentración y falta de motivación. El Convenio reconoce que la violencia doméstica puede repercutir en el mundo del trabajo. Puede afectar el empleo, la productividad y la salud y seguridad, y el mundo del trabajo puede convertirse en un punto clave de intervención para mitigar o reducir el impacto de la violencia doméstica. El Convenio requiere por tanto que los Gobiernos adopten las medidas apropiadas para 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;

Además, los Gobiernos deberían 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.

Empleadores y sindicatos pueden ayudar a los trabajadores/as que sufran violencia doméstica negociando:

- licencia para las víctimas de violencia doméstica;
- modalidades de trabajo flexibles y protección; y
- protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido.

Empleadores y sindicatos deberían asimismo asegurarse de incluir la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo; establecer un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan, y sensibilizar sobre los efectos de la violencia doméstica.

¿Qué puedo hacer si experimento violencia y acoso en el trabajo?

Se puede dar una situación o distintas situaciones en que sean víctima de violencia y acoso o que sea testigo de que alguien más esté siendo víctima de violencia y acoso.

En cualquier caso, es importante actuar:

- Dígaselo a alguien. De ser posible, hable con su representante sindical. La política del lugar de trabajo debería incluir información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación, así como las medidas proteger la confidencialidad y la privacidad de las personas implicadas.
- Si considera que la situación supone un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, tendrá derecho de alejarse de dicha situación. Deberá además informar de esta situación a la dirección. Una vez más, su representante sindical podría brindarle asistencia para hacerlo.
- Denunciar: si ha sido testigo de actos de violencia y acoso, informe de inmediato a su representante sindical y/o a su empleador. La política del lugar de trabajo debería incluir medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y posibles represalias.

Las víctimas de violencia y acoso deberían tener acceso al menos a alguna de las siguientes vías de recurso y reparación:

- derecho a dimitir y percibir una indemnización;
- su readmisión;
- una indemnización apropiada por los daños resultantes;
- 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.

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.

¿Qué pueden hacer los sindicatos para que se materialicen las protecciones previstas en el C190 y la R206?

La violencia y el acoso son incompatibles con la noción de trabajo decente. Afectan la capacidad de las personas para conseguir un trabajo y permanecer en el mismo, así como su bienestar físico y psicológico. Afectan la cultura en el lugar de trabajo, la dignidad en el trabajo y la productividad. Constituyen por tanto un tema clave en torno al cual puede desarrollarse la labor de organización de los sindicatos.

Los sindicatos pueden, entre otras acciones:

- umarse a la campaña pidiendo la ratificación del C190: #RatificarC190;
- entablar un diálogo con representantes del Gobierno y políticos respecto al establecimiento de políticas para prevenir, combatir y remediar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- asegurarse de que se incluyan en los convenios colectivos medidas para prevenir, combatir y remediar la violencia y el acoso, en conformidad con el C190 y la R206;
- negociar la adopción en el lugar de trabajo de políticas y procedimientos sobre violencia y acoso en el mundo de trabajo;
- aportar formación con perspectiva de género

a representantes y enlaces sindicales, para permitirles participar en la evaluación de riesgos sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo;

- aportar formación con perspectiva de género y directrices a representantes y enlaces sindicales sobre cómo tratar las quejas y brindar apoyo a las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo;
- sensibilizar y brindar información y educación a los trabajadores y las trabajadoras, en formato accesible, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo información específica sobre violencia y acoso por razón de género.
- asegurarse de incluir en las medidas de seguridad y salud en el trabajo la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados;
- negociar política del lugar de trabajo y procedimientos que aborden la igualdad y la no discriminación; y
- brindar formación a representantes y enlaces sindicales sobre igualdad y no discriminación, incluyendo la manera de tratar quejas por discriminación.

El C190 y la R206, por supuesto, se aplican también a los sindicatos. Los sindicatos deberían tomar medidas para asegurarse de que sus organizaciones y operaciones estén libres de violencia y acoso, en consonancia con lo dispuesto en la C190 y la R206, incluso mediante evaluaciones de riesgos, políticas de lugar de trabajo, formación, información y sensibilización.

Descargo de responsabilidad: esta mini guía no busca preten de ser ni ha de considerarse asesoramiento jurídico. Tampoco pretende aportar una interpretación autorizada ni definitiva del Convenio 190 y la Recomendación 206.



IPLIDO
Instituto para la Igualdad de Oportunidades
de la **UTHGRA**