



# El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 en pocas palabras

## ► Un mundo del trabajo libre de violencia y acoso: un derecho y una obligación

El Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 206) fueron adoptados en junio de 2019, en la Conferencia del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La comunidad internacional indicó claramente que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no van a tolerarse y deben acabar.

El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. El Convenio incluye, por primera vez en el derecho internacional, el reconocimiento específico del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y establece la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho (art. 4, 1).

## ► Definición de violencia y acoso

El Convenio núm. 190 establece la primera definición internacional de violencia y acoso en el mundo del trabajo (art. 1,1,a)), que hace referencia a:

“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”

El Convenio también define la violencia y el acoso por razón de género (art. 1,1,b)) como:

“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”

Si bien cada vez más países están legislando sobre esta cuestión, las definiciones son variadas. La distinción entre lo que constituye violencia y lo que constituye acoso a menudo es imprecisa, ya que las

conductas trascienden las categorías establecidas y pueden existir de manera independiente, interrelacionarse, acumularse o incrementar. Teniendo esto en cuenta, el Convenio define la violencia y el acoso como “un conjunto”, en lugar de establecer una línea divisoria entre ambos conceptos.

En la legislación nacional, los Estados pueden definir la violencia y el acoso como un concepto único o como conceptos separados, y también podrían determinar las prácticas y comportamientos específicos que constituyen violencia y acoso. Lo importante es que exista una prevención efectiva del conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables y una protección contra los mismos (art. 1,2).

## ► Alcance de la protección

El Convenio núm. 190 se basa en la idea de que nadie debería ser objeto de violencia y acoso en el mundo del trabajo. El texto brinda protección a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de (art. 2,1):

- Los **TRABAJADORES ASALARIADOS** según se definen en la legislación y la práctica nacionales
- 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**
- Los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un **EMPLEADOR**

El Convenio tiene un ámbito de aplicación amplio: se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales (art. 2,2).

Asimismo, los Miembros deberían tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a **TERCEROS** (como víctimas y como autores) al prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (art. 4,2).

## ► El mundo del trabajo

Reconociendo la naturaleza diversa y cambiante del mundo del trabajo, los instrumentos se aplican a la violencia y el acoso que ocurren “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo” (art. 3):

- En el **LUGAR DE TRABAJO**, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- 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 los **DESPLAZAMIENTOS, VIAJES, EVENTOS O ACTIVIDADES SOCIALES O DE FORMACIÓN** relacionados con el trabajo, así como en **LOS TRAYECTOS** entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- En el marco de las **COMUNICACIONES** relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- En el **ALOJAMIENTO** proporcionado por el empleador.

## ► Un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género

El Convenio y la Recomendación se basan en la adopción, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas, de un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género a fin de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (art.4,2). Este enfoque contempla medidas

en materia de prevención, protección, control de la aplicación, vías de recurso y reparación, orientación, formación y sensibilización.

Al adoptar este enfoque, el Convenio exige que los Miembros reconozcan las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas (art. 4, 3).

### ► Enfoque inclusivo

Alcance amplio de la protección, sobre la base de que toda persona tiene derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. El enfoque también tiene en cuenta que ciertos grupos se ven afectados desproporcionadamente por la violencia y el acoso, y que los trabajadores y otras personas concernidas en sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo específicos que están más expuestos. Es preciso proporcionar información, herramientas y materiales de formación en formatos accesibles.

### ► Enfoque integrado

Para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, es necesario abordarlos en todos los ámbitos, inclusive a través de la legislación y las políticas relativas al trabajo, la igualdad y la no-discriminación, la seguridad y la salud en el trabajo, la migración y el ámbito penal, así como a través de la negociación colectiva.

### ► Enfoque que tenga en cuenta las consideraciones de género

Las mujeres son particularmente vulnerables a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Las medidas deben tener esto en cuenta y abordar las causas subyacentes conexas, como las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación, las relaciones de poder desiguales por razón de género, los estereotipos de género, y las normas de género, sociales y culturales que apoyan la violencia y el acoso. También es preciso adoptar medidas, según proceda, para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

## ► Vínculo con los principios y derechos fundamentales del trabajo

El Convenio y la Recomendación reconocen que, para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, los Miembros deben respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y fomentar el trabajo decente (art. 5). En relación con la igualdad y la no discriminación, el Convenio exige que los Miembros adopten una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación,



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 (art. 6).

Recomendación: La referencia a “grupos vulnerables y los grupos en situación de vulnerabilidad” debería interpretarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables (párr. 13). Asimismo, deberían adoptarse medidas legislativas específicas para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes (párr. 10).

## ► Prevención y protección

En virtud del Convenio, los Miembros tienen la obligación de **definir y prohibir** la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación (arts. 4,2,a) y 7), y de **adoptar medidas apropiadas para prevenirlos** (art. 8).

Recomendación: Las medidas de prevención de la violencia y el acoso no deberían resultar en la restricción ni la exclusión de la participación de las mujeres y de otros grupos en determinados empleos, sectores u ocupaciones (párr. 12).

Dado que la violencia y el acoso no ocurren de una manera uniforme en todo el mundo del trabajo, las medidas de prevención deberán incluir la identificación de los **sectores u ocupaciones y de las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso**, y la protección de dichas personas. La identificación de dichos sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo debe realizarse en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios (arts. 8,b) y 8,c)).

Recomendación: Los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo más expuestos pueden incluir 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 (párr. 9).

El Convenio exige asimismo que los Miembros reconozcan la importante función de las autoridades públicas en lo que respecta a la protección de los **trabajadores de la economía informal** contra la violencia y el acoso (arts. 8,a) y 8,c)).

Recomendación: Al facilitar la transición a la economía formal, los Estados deberían proporcionar recursos y asistencia para prevenir y abordar la violencia y el acoso (párr. 11).

El Convenio también aborda las **responsabilidades de los empleadores** en lo que respecta a la prevención de la violencia y el acoso y a la protección frente a los mismos (art. 9). Los Miembros deben 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. En la medida en que sea razonable y factible, éstas incluyen:

- Una política del lugar del trabajo, adoptada y aplicada en consulta con los trabajadores y sus representantes.

Recomendación: La política del lugar de trabajo debería incluir una declaración de tolerancia cero; establecer programas de prevención; definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador; prever que las comunicaciones relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan; contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación; definir el derecho a la privacidad, e incluir medidas de protección frente a la victimización o las represalias (párr. 7).

- Unos sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que tengan en cuenta la violencia y el acoso y los riesgos psicosociales asociados.
- La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos de violencia y acoso, con la participación de los trabajadores y sus representantes, y la adopción de medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos.

Recomendación: La evaluación debería tener en cuenta los factores particulares que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales (párr. 8).

- Información y capacitación, en particular acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso, las medidas de prevención y protección correspondientes, y los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas.

## ► Control de la aplicación y vías de recurso y reparación

Asegurar el control de la aplicación efectivo y vías de recurso y reparación eficaces es fundamental para responder a los casos de violencia y acoso una vez han ocurrido, y para evitar que ocurran de nuevo.

A tal efecto, el Convenio prevé que los Miembros deberán **hacer un seguimiento y controlar la aplicación** de la legislación, y garantizar un fácil acceso a **mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos** que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como procedimientos de presentación de quejas e investigación, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo y externos al lugar de trabajo, juzgados o tribunales. Deben adoptarse medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias (arts. 10,a) y 10,b)). Asimismo, deben preverse sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso (art. 10,d)).

El Convenio aborda la necesidad de equilibrar el derecho de las personas a la **privacidad y confidencialidad**, asegurando al mismo tiempo el control de la aplicación y vías de recurso o reparación eficaces. Por lo tanto, exige explícitamente a los Miembros que protejan la privacidad y la confidencialidad, y velen por que estos requisitos no se utilicen de una manera indebida (art. 10,c)).

Junto con la solución de conflictos, **las vías de recurso y reparación y la asistencia** son necesarios para garantizar la plena reparación. El Convenio exige a los Miembros garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación eficaces y apropiadas, así como medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas (art. 10, b)).

Recomendación: Las vías de recurso y reparación podrían comprender el derecho a dimitir y percibir una indemnización, la readmisión del trabajador, una indemnización apropiada por los daños resultantes, la imposición de órdenes de aplicación inmediata, y el pago de los honorarios de asistencia letrada y costas (párr. 14).

El Convenio especifica que las **víctimas de violencia y acoso por razón de género** deben tener acceso 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 (art. 10,e)).

Recomendación: Los mecanismos de presentación de quejas y de resolución de conflictos deberían comprender tribunales con personal especializado, una tramitación diligente y eficiente de los casos, asistencia y asesoramiento jurídicos, y la inversión de la carga de la prueba (párr. 16). El apoyo, los servicios y las vías de recurso y reparación deberían comprender el apoyo a las víctimas para



reincorporarse al mercado de trabajo,

El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 de la OIT se adoptaron en junio de 2019, ©OIT

servicios de asesoramiento e información, un servicio de atención telefónica disponible las 24 horas, servicios de emergencia, la atención y tratamiento médicos, centros de crisis, incluidos los centros de acogida, y unidades especializadas de la policía o de agentes con formación específica (párr. 17).

## ► Orientación, formación y sensibilización

La orientación, la formación y la sensibilización a nivel nacional son esenciales para asegurar la prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Por este motivo, el Convenio exige que los Miembros, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, garanticen que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes. Esto incluye, en consonancia con un enfoque integrado, aquellas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración (art. 11,a)).

El Convenio también insta a los Miembros a garantizar que se proporcionen **orientaciones, recursos, formación u otras herramientas** a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones, así como a las autoridades competentes, en forma accesible (art. 11,b)).

Recomendación: Las directrices y los programas de formación destinados a los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, y a otras autoridades pertinentes, deberían integrar las consideraciones de género (párr. 23,b)).

El Convenio exige asimismo que los Miembros emprendan otras iniciativas generales al respecto, las incluidas campañas de **sensibilización** (art. 11,c)).

Recomendación: Éstas comprenden, entre otras medidas, campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres y armoniosos, así como campañas que hagan hincapié en que la violencia y el acoso son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los denunciadores, los testigos y los informantes (párrs. 23,d) y 23,g)).

