



Llegó la hora de **un mundo del trabajo libre de toda violencia y acoso**

- Por qué el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso es tan importante para los trabajadores del mundo entero
- El C190 protege a TODOS los trabajadores de los sectores público y privado, en la economía formal e informal
- Todas las formas de violencia están cubiertas, incluso la violencia y el acoso por razones de género
- Un mundo del trabajo cambiante y el COVID-19
- Obligaciones de gobiernos y empleadores para prevenir y eliminar la violencia y el acoso
- La violencia doméstica en el mundo del trabajo
- Diálogo social, libertad sindical y negociación colectiva
- Acciones sindicales posibles para la ratificación del C190
- Modelo de acuerdo sobre violencia y acoso en el trabajo
- Informaciones más detalladas y otros recursos



Internationaal

POR QUÉ EL CONVENIO 190 DE LA OIT SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO ES TAN IMPORTANTE PARA LOS TRABAJADORES DEL MUNDO ENTERO

El Convenio OIT 190 sobre la violencia y el acoso es un tratado internacional de vanguardia que brinda a todos los trabajadores el derecho a la protección contra la violencia y el acoso, incluyendo la violencia y el acoso por razones de género. Las organizaciones sindicales del mundo entero han obrado sin descanso por este Convenio, adoptado el 21 de junio de 2019 por la Conferencia Internacional del Trabajo (ente decisorio tripartito de la OIT). Luego de ser ratificado por Uruguay y Fiyi, el Convenio entró en vigor en junio de 2020. El C190 viene complementado por una Recomendación (R206) que ofrece una orientación detallada sobre cómo implementar el Convenio a nivel nacional.

El C190 es vanguardista en lo que reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen violaciones a los derechos humanos y son incompatibles con el trabajo decente:



'... el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razones de género; ... 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' (Preámbulo del C190)

El C190 propone un enfoque inclusivo, integrado y basado en el género para prevenir y eliminar la violencia y acoso en el mundo del trabajo. Establece normas mínimas para una hoja de ruta global hacia un diálogo social entre sindicatos y empleadores para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. *[Véase el modelo de acuerdo con propuestas de cláusulas para un contrato colectivo.]*

En el marco de la pandemia de COVID-19, se requiere una acción urgente por parte de los gobiernos y los empleadores que permita asegurar que cada uno y cada una tenga derecho a un mundo laboral exento de violencia y acoso.

La ratificación del C190 es fundamental para estos esfuerzos. La CSI y los *Global Unions*, junto con CNV International y sindicatos en todo el mundo, están realizando una campaña activa y una labor de lobby ante los gobiernos a favor de esta ratificación, mediante la campaña #Ratify190.



EL C190 PROTEGE A TODOS LOS TRABAJADORES DE LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO, EN LA ECONOMÍA FORMAL E INFORMAL

El C190 es el primer tratado internacional que establece el **derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razones de género**. Toma en cuenta la discriminación y todas las vulnerabilidades de los trabajadores de todos los sectores de la economía: público, privado, e incluso formal e informal. Ciertamente, los trabajadores informales a veces no tienen empleador, pero el Convenio estipula que las autoridades tienen responsabilidades y deben prever medidas y recursos para prevenir la violencia y el acoso que padecen los trabajadores informales.

El Convenio cubre entonces a todos los trabajadores, sin importar su estatus contractual, incluyendo a aprendices, pasantes, voluntarios y desempleados.

TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA ESTÁN CUBIERTAS, INCLUSO LA VIOLENCIA Y EL ACOSO POR RAZONES DE GÉNERO

El Convenio cubre un amplio abanico y reconoce que la violencia y el acoso constituyen *‘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 razones de género’*.

Aquí se trata de todas las formas posibles de violencia y acoso que afectan el mundo del trabajo, lo que incluye también la violencia y el acoso por parte de terceros (clientes, consumidores, pacientes, estudiantes, público en general), así como la violencia doméstica cuando tiene consecuencias en el lugar de trabajo.

El Convenio pone especial énfasis en la eliminación de la violencia basada en el género, definida como violencia y acoso hacia una persona debido a su sexo o género, o con efectos desproporcionados sobre personas de determinado sexo o género, lo que incluye también el acoso sexual. Se exige de los gobiernos que adopten un enfoque basado en el género, para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, atacando las causas subyacentes y los factores de riesgos, como los estereotipos sobre los géneros, las formas múltiples y transversales de discriminación, y la desigualdad basada en el género en las relaciones de fuerza.

En el texto se reconoce que las trabajadoras y los trabajadores víctimas de discriminación y desigualdad, miembros de uno o más grupos vulnerables, o de grupos en situación de vulnerabilidad, padecen de manera desproporcionada la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Si bien el Convenio no define cuáles son los grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad, la Recomendación sí observa que estos grupos deben considerarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo vigentes y los instrumentos de protección de los derechos humanos. Así podría tratarse de un amplio abanico de grupos víctimas de discriminación, tales como los LBGTI+, las minorías étnicas y los trabajadores migrantes.





UN MUNDO DEL TRABAJO CAMBIANTE Y EL COVID-19

El C190 reviste aún más pertinencia de cara a la pandemia de COVID-19, pues se ha observado un aumento alarmante de violencia y acoso contra el personal de los servicios de primera línea. Muchos son los casos en que la gente les escupe a los trabajadores o los agrede verbal o físicamente, bien sea en los servicios de salud, las tiendas y supermercados o en el transporte público. Asimismo, el aumento de la violencia doméstica durante los días de confinamiento ha afectado a muchas trabajadoras que quedan en casa en la modalidad de teletrabajo. Aquí debe aplicarse el 'deber de protección' del empleador para con su personal, donde sea que se encuentre desempeñando su labor.

El Convenio ofrece una definición igual de amplia del mundo del trabajo, abarcando los espacios públicos y privados donde se realiza el trabajo. Un espacio público puede ser un mercado, o el lugar donde las trabajadoras informales venden sus productos en la calle; el espacio privado puede ser una casa donde la empleada doméstica o la ayudanta desempeña sus labores, o el domicilio de la costurera que cose ropa a destajo. El mundo del trabajo también incluye reuniones profesionales, eventos sociales y formaciones en lugares físicamente alejados del lugar de trabajo y se aplica igualmente a los lugares donde los trabajadores reciben su salario, descansan o comen, así como las instalaciones sanitarias como baños, duchas y vestuarios. Y con el aumento del teletrabajo, también están incluidas las comunicaciones profesionales, en las que el acoso es posible gracias a las tecnologías de la información y comunicación, en especial el ciberacoso mediante correo electrónico y las redes sociales.

Para muchos trabajadores, el camino al trabajo a veces es peligroso, sobre todo de noche. Por ello es importante que el Convenio haya incluido esta movilización en su definición del mundo del trabajo. De esta manera, tal vez se aliente a los gobiernos a mejorar la seguridad en los transportes públicos. El mundo del trabajo también considera el alojamiento facilitado por el empleador, en especial los dormitorios del personal en los talleres de confección de ropa y en las explotaciones agrícolas, o las habitaciones de los empleados domésticos que viven en casa de su empleador.



OBLIGACIONES DE GOBIERNOS Y EMPLEADORES PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA VIOLENCIA Y EL ACOSO

También es la primera vez que un tratado internacional fija las responsabilidades de los gobiernos en la eliminación de la violencia y acoso en el trabajo. Así, se supone que los gobiernos promulguen leyes que obliguen a los empleadores a establecer políticas en los lugares de trabajo, procedimientos para quejas, evaluaciones de riesgos en materia de seguridad e higiene industriales, y programas de sensibilización y orientación en los lugares de trabajo. Con énfasis en la violencia de género, estas obligaciones revisten aún más pertinencia en los sectores económicos que emplean a muchas mujeres, como la confección y vestido, la agricultura, los cuidados de salud, el trabajo doméstico, la educación, entre otros.

Además, se pide a los gobiernos que adopten un enfoque integrado para la eliminación de la violencia y acoso, en sus leyes y políticas en materia de: trabajo y empleo, igualdad y no discriminación, migración, salud e higiene industriales, y criminalidad.

El papel de los empleadores consistiría en evaluar los riesgos con el fin de prevenir la violencia y el acoso, en especial los riesgos psicosociales derivados de una mala organización del trabajo, de malas condiciones laborales o de las tareas inherentes al trabajo. Puede ser la manera en que el trabajo esté organizado en una línea de producción, al crear un mayor riesgo de acoso. Así ocurre en caso de plazos cortos en la confección de ropa, o en caso de objetivos inverosímiles de producción o de largos horarios de trabajo. Todo ello puede afectar la salud y el bienestar de las trabajadoras, pero también crea las condiciones para que padezcan presiones, estrés y acoso, incluyendo sexual.

La nueva norma también pide medidas para prevenir la violencia y el acoso por o en contra de terceros, y exige que estos últimos se incluyan en la evaluación de riesgos. La idea sería, por ejemplo, identificar y reducir los riesgos de violencia y acoso que corre el personal que trata con clientes.

Se proponen otras medidas para brindar a las víctimas de violencia y acoso un acceso a servicios de apoyo y cuidado, como los servicios de consejos, información y emergencia, cuidados y tratamiento médicos, apoyo psicológico, refugios y otros centros de crisis, así como el acceso a unidades especializadas de la policía o a agentes específicamente entrenados.

Tratándose de la aplicación y los recursos, el Convenio prevé el papel de los inspectores del trabajo, de la policía y del poder judicial. Estos actores deberían beneficiarse de una formación basada en las consideraciones de género, sobre la eliminación de la violencia y el acoso por razones de género, y la discriminación contra trabajadores y trabajadoras.

Cabe señalar que empleadores y sindicatos deben elaborar formaciones y lineamientos para apoyar sus esfuerzos de prevención y lucha contra la violencia y el acoso en el trabajo.



EL ARTÍCULO 9 DEL CONVENIO ESTIPULA QUE:

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 razones 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.
- 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.
- e) Esto viene inspirado de las cláusulas de la R206, según la cual un lugar de trabajo debe contar con una declaración que establezca: que la violencia y el acoso no serán tolerados; los programas de prevención; los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador; información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación, y el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad. Además, se brindará protección a los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.

LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN EL MUNDO DEL TRABAJO

La violencia doméstica es reconocida como una forma de violencia en el lugar de trabajo, con impactos en la vida de las trabajadoras. Las víctimas de violencia doméstica tienen menos oportunidades de guardar su empleo y progresar en su carrera. Y con consecuencias sobre la salud de los sobrevivientes, incluso la de sus colegas de trabajo. La agresión física y el acoso son posibles en el lugar de trabajo, pues ahí es donde un abusador encuentra a una mujer. Y durante los confinamientos a raíz del COVID-19, el aumento de la violencia doméstica se ha convertido en un problema laboral para las mujeres que efectúan teletrabajo.

Gran parte de la campaña sindical a favor del C190 estaba dedicada a la inclusión de la violencia doméstica, así que se trata de una victoria más para los trabajadores. En efecto, la violencia doméstica queda reconocida en el preámbulo del C190: 'Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad, así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica'.

El C190 exige que los gobiernos tomen medidas pertinentes para reconocer los efectos de la violencia doméstica y, tanto cuanto sea posible, mitigar estos efectos en el mundo del trabajo. La Recomendación propone más detalles, en particular cláusulas para dar licencias a las víctimas de violencia doméstica, modalidades de trabajo flexibles, protección contra el despido y la consideración de la violencia doméstica en la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, así como la referencia a servicios de lucha contra la violencia doméstica y medidas para una mayor sensibilización.

DÍALOGO SOCIAL, LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El Convenio reconoce la importancia de la libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva en todos los niveles, para prevenir y combatir la violencia y el acoso. La consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores se encuentra en el centro del desarrollo, la aplicación y el seguimiento de las leyes y políticas de prevención y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Y esto tiene que ver con las legislaciones, así extendidas a los trabajadores más vulnerables, sobre seguridad e higiene industrial, igualdad, no discriminación y migración.

La negociación colectiva sigue siendo uno de los instrumentos más importantes para la aplicación de la nueva norma, particularmente por lugar de trabajo o por sector, o a lo largo de las cadenas mundiales de suministro mediante convenios-marco mundiales entre los Global Unions y las compañías multinacionales. Aun cuando los gobiernos todavía no hayan ratificado el nuevo Convenio, éste último y la Recomendación forman una hoja de ruta para las negociaciones en los lugares de trabajo y colectivas. [Véase el modelo de acuerdo con propuestas de cláusulas para un contrato colectivo.]





ACCIONES SINDICALES POSIBLES PARA LA RATIFICACIÓN DEL C190

- Hacer lobby ante el gobierno a favor de la ratificación y lograr alianzas con organizaciones que apoyan el Convenio: #Ratify C190!
- Brindar formación y orientación a delegados sindicales sobre cómo aprovechar la nueva norma en apoyo a las negociaciones en el lugar de trabajo por contratos colectivos que incluyan la implementación de políticas específicas, la evaluación de riesgos y la seguridad de que la violencia y el acoso por razones de género estén siempre incluidos en todas las evaluaciones de riesgos en el lugar de trabajo.
- Sensibilizar acerca de la violencia y acoso, en especial asegurándose de la eficiencia y confidencialidad de los procedimientos de quejas; y crear confianza en el personal para que se sienta seguro a la hora de denunciar casos de violencia y acoso.
- Poner la casa en orden, cerciorándose de que las políticas y procedimientos internos de su propio sindicato cumplan con las normas mínimas plasmadas en el C190 y la R206.

Cláusulas posibles sobre violencia y acoso en el trabajo, incluyendo por razones de género, para la negociación de contratos colectivos [Para adaptar a cada lugar de trabajo, empresa, multiempresa o sector]

[La empresa] se compromete a eliminar la violencia y el acoso en todas sus formas (físicas, sexuales y psicológicas) en el mundo del trabajo, lo que abarca el acoso sexual y cualquier comportamiento que afecte la dignidad de mujeres u hombres en el lugar de trabajo, así como cualquier actitud que contribuya a crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se enfatiza la eliminación de la violencia y el acoso por razones de género, habida cuenta de que las mujeres se ven afectadas en forma desproporcionada.

[La empresa] cumplirá con las normas internacionales del trabajo plasmadas en el Convenio OIT N° 190 sobre la violencia y el acoso y en la Recomendación N° 206, aunque aún no se haya dado la ratificación por [país].

Se prevendrá, detectará y combatirá la violencia y el acoso en el marco de las políticas pertinentes de la empresa, en especial las políticas de salud e higiene y de recursos humanos. Las Partes al presente contrato colectivo:

1. Tomarán medidas preventivas para combatir la violencia basada en el género y velar por que la evaluación de riesgos de violencia y acoso tome en cuenta los temas de género y desemboquen en planes de prevención pertinentes.
2. Combatirán los factores subyacentes que llevan al acoso sexual, como los largos horarios, las presiones a la producción, los plazos inverosímiles y la cultura y la organización del trabajo que crean riesgos para las trabajadoras.
3. Elaborarán una política global del lugar de trabajo, de eliminación de la violencia y del acoso, que incluya un sistema de quejas y medidas para prevenir y eliminar la violencia y el acoso, en particular por razones de género.
4. Establecerán una comisión sobre acoso sexual en el lugar de trabajo, así como un sistema de quejas en el que el personal pueda confiar; tomarán medidas formales e informales para resolver las quejas y responsabilizar a los culpables.
5. Realizarán campañas de información y sensibilización hacia todo el personal, así como capacitaciones para directores y supervisores sobre la prevención y eliminación de la violencia y del acoso.
6. Brindarán apoyo a las víctimas de violencia y acoso, incluso acoso sexual, en particular mediante servicios-consejo y una licencia.
7. Brindarán apoyo a las víctimas de violencia doméstica, a saber: una licencia por violencia doméstica (10 días, o más por circunstancias excepcionales), ajustes en las modalidades de trabajo, evaluación de riesgos y planificación de seguridad, y así como asistencia financiera y remisión a un refugio en casos de emergencia.

Para asegurar el seguimiento del presente contrato colectivo, se establecerá un comité conjunto sindicato-empedor, con su propio cronograma de reuniones e informes.



INFORMACIONES MÁS DETALLADAS Y OTROS RECURSOS

CNV Internationaal

La violencia en el trabajo no forma parte de las tareas del empleo. Guía para acabar con la violencia contra la mujer en el trabajo.

https://www.cnvinternationaal.nl/_Resources/Persistent/55bcee0e109804990c65f440f633e09971e23fdd/CNVI-0095%20Inter_Stop_Violence_At_Work_LR%20versie%20SPA.pdf

CSI. Campaña para la ratificación del C190:

<https://www.ituc-csi.org/GBV?lang=es>

DV@Work COVID-19 briefings:

<http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>

Federación internacional de trabajadores del hogar. Campaña por el C190:

https://idwfed.org/es/campana?set_language=es

OIT (2020) Note técnica.

Normas de la OIT sobre la violencia y el acoso: ¿Qué papel para las organizaciones de trabajadores?

https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_751837/lang--es/index.htm

OIT (2020) OIT C190 - 12 ways it can support the COVID-19 response and recovery (en inglés)

https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions-2/WCMS_744782/lang--en/index.htm

OIT (2020) Serie de notas técnicas:

Violencia y acoso en el mundo del trabajo (sobre: Convenio 190 y Recomendación 206 en pocas palabras; el acoso sexual en el mundo del trabajo; la violencia doméstica y su impacto en el mundo del trabajo; Violencia y acoso contra las personas con discapacidad; Violencia y acoso en el mundo del trabajo relacionados con el VIH):

https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_739804/lang--es/index.htm

Pillinger, J (2017) Violencia y Acoso contra las Mujeres y los Hombres en El Mundo del Trabajo – Perspectivas y Acción Sindical. (Ginebra, OIT) https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_616960/lang--es/index.htm

Por un trabajo digno para todos

CNV Internationaal combate la pobreza trabajando con sindicatos independientes en África, América Latina y el sudeste asiático para mejorar las condiciones laborales de empleados y trabajadores subcontractados y autónomos. Piense en unos salarios lo suficientemente altos para vivir, un lugar de trabajo seguro para mujeres y hombres, el derecho a negociar en nombre de un sindicato, y una posición más sólida para los trabajadores jóvenes. Unas condiciones que en los Países Bajos se dan por sentadas, pero que en muchos otros países del mundo están lejos de cumplirse.

CNV Internationaal

Apartado Postal 2475 • 3500 GL Utrecht • Países-Bajos

www.cnvinternationaal.nl/es

Fotografía: CNV Internationaal, Bas de Meijer, Paolo Prosperio

© 2020 CNV Internationaal – CNVI-0256

cnv Internationaal