



Organización
Internacional
del Trabajo

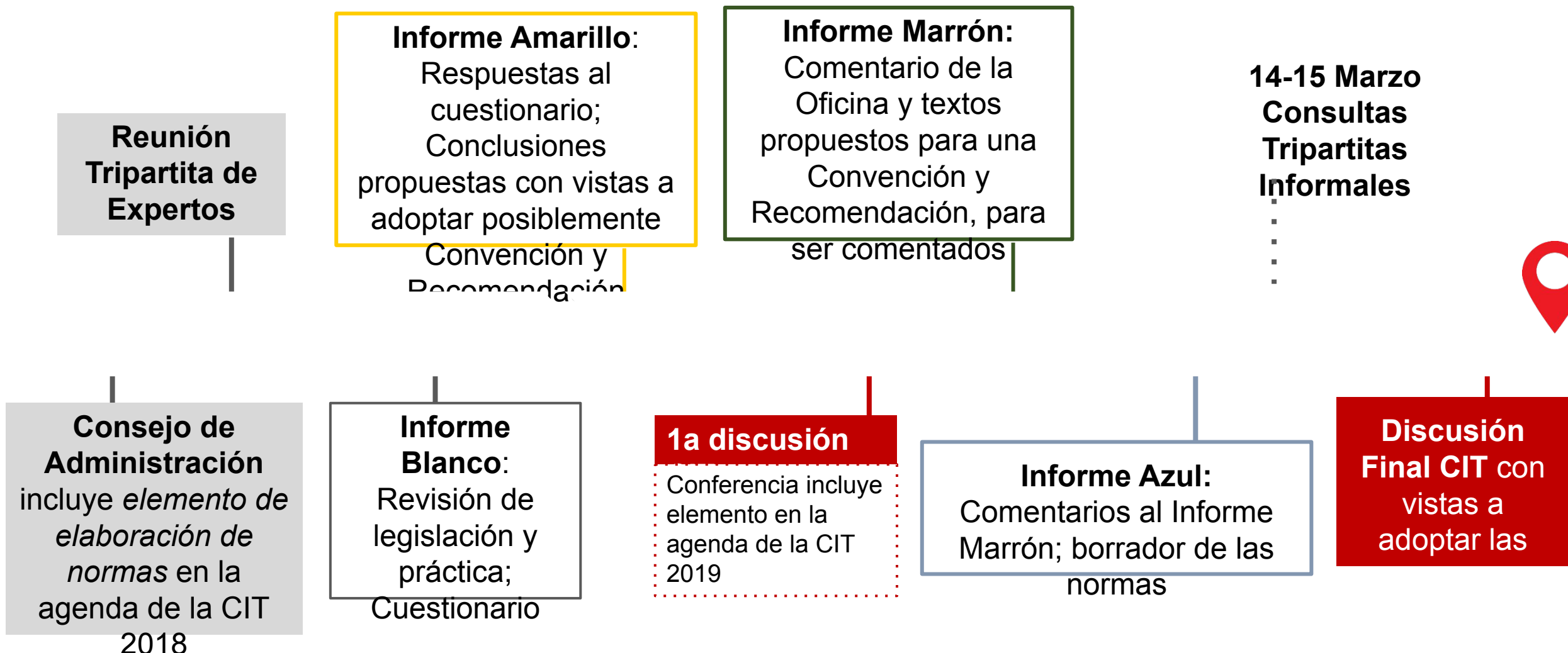
Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo


Lineamientos y desafíos

***Taller Programa Ganar-Ganar
ONU Mujeres - OIT
10 de junio de 2021***



El proceso para establecer normas de la OIT





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



PORQUÉ 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 él 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.**



QUÉ INNOVACIONES HAY EN LOS INSTRUMENTOS?

- El Convenio y la Recomendación son **las primeras normas internacionales** sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.
- El Convenio es una **norma innovadora y prospectiva** que toma en cuenta:
 - la **naturaleza evolutiva del trabajo**
 - los **elementos subyacentes** de la violencia y el acoso
- Las normas marcan el **inicio del siguiente centenario** de la OIT.



PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

- ❖ Respetar, promover y asegurar el disfrute del **derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso**
- ❖ Adoptar un enfoque **inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género**
- ❖ Reconocer **las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores**, con la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades
- ❖ Respetar, promover y llevar a efecto los **principios fundamentales en el trabajo** y fomentar **el trabajo decente**
- ❖ **Garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad** que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso



DE 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



DE 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*
- *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 OCURRE?

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

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



CÓMO SE TRATA?

1 PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

**2 CONTROL DE LA APLICACIÓN Y
VÍAS**

**3 DE RECURSO Y REPARACIÓN
ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN**

CÓMO SE TRATA?

PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

(Art. 7-9 C. 190 y
Art. 6-13 R. 206)



- Definición y prohibición (Art. 7)
- Identificar grupos, ocupaciones y modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso (Art. 8; see also Art. 9, 10, 11 and 13 R206)
- Prevenir (Art. 9, and Art. 8 R206)
 - Adoptar política del lugar de trabajo
 - Introducir violencia y acoso en SST y en la evaluación de riesgos
 - Proporcionar información y capacitación



CÓMO SE TRATA?

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.

CÓMO SE TRATA?

CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

(Art. 10 C. 190 y
Art. 14-22 R. 206)

- Mecanismos y procedimientos de notificación y solución de conflictos
- Vías de recurso y reparación
- Asistencia y protección contra las represalias
- Derecho del trabajador de alejarse de una situación de trabajo en caso de peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad
- Confidencialidad
- Facultar a la inspección del trabajo y a otras autoridades
- Sanciones y asesoramiento

CÓMO SE TRATA?

**ORIENTACIÓN Y
FORMACIÓN**
(Art. 11 C. 190 y
Art. 23 R. 206)



- Tratar violencia y acoso en políticas pertinentes
- Sensibilizar
- Planes de estudios y materiales didácticos que tengan en cuenta la perspectiva de género
- Proporcionar orientaciones, recursos y formación a empleadores, trabajadores y autoridades competentes (jueces, inspectores del trabajo, etc.)



SITUACIÓN ACTUAL

Hasta la fecha, seis países Miembros han ratificado el Convenio núm. 190 y sus ratificaciones han sido registradas:

- **Uruguay (12 de junio, 2020)**
- **Fiji (25 de junio, 2020)**
- **Namibia (9 de diciembre, 2020)**
- **Argentina (23 de febrero, 2021)**
- **Somalia (8 de marzo, 2021)**
- **Ecuador (19 de mayo, 2021)**

[Enlace para dar seguimiento](#)

Desafíos para su implementación

□ ADAPTACIÓN NORMATIVA (Art. 7)

- Argentina cuenta con la **Ley 26.485** de Protección Integral a las mujeres. La misma incorpora a la *Violencia laboral contra las mujeres*.
- 12 provincias tienen algún marco regulatorio sobre violencia/ acoso laboral para el sector público.
- Brechas con el C. 190 y la R. 206:
 - Definición de violencia y acoso diferente.
 - Sujetos comprendidos más amplios.
 - Ámbito de aplicación más amplia.
 - Consideración de la violencia doméstica.
- Se va a elaborar un Proyecto de ley nacional sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Aporte desde OIT-Spotlight: estudio sobre los Desafíos normativos, institucionales y de política pública para dar cumplimiento al C. 190 en Argentina (se publica en junio 2021); Comentarios técnicos a instrumentos normativos subnacionales: Jujuy, PBA, Santa Fe.

Desafíos para su implementación

□ FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

- Jerarquización de los espacios de abordaje de la problemática de violencia y acoso a nivel nacional (OAVL) y provincial.
- Fortalecimiento de los espacios de producción estadística (Observatorio/s): datos nacionales, por sector, por género, por tipo de violencia, etc.
- Espacios de articulación interinstitucional: Mesa Interministerial para la aplicación del C. 190 (Trabajo, Género, Gestión Pública, SRT, INADI, Producción, INAES).
- Cristalización en la política pública: Plan de Acción para la aplicación del C. 190.
- Espacios de articulación vertical Nación-provincias: Red territorial contra la violencia laboral.

Aporte desde OIT-Spotlight: Diagnóstico sobre la violencia y el acoso en sectores de la salud, el trabajo doméstico y la energía eléctrica + diagnóstico junto a la Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral; taller de intercambio con áreas de Trabajo y Género de 7 provincias.

Desafíos para su implementación

□ FORMACIÓN

- Desde el Estado, empleadores y organizaciones de trabajadoras/es.
- Relevancia de programas de formación impulsados desde el Estado por su alcance. Ej: Qualitas 190 (MTESS).
- Pertinencia de incorporar un enfoque con dimensión conceptual + instrumentos prácticos (protocolos, campañas, espacios de atención y asesoramiento, evaluación interna, derivación, licencias, etc.).
- Incorporar jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros agentes públicos

Aporte desde OIT-Spotlight: estudio de Sistematización de experiencias; Ciclo de formación sindical en PBA, Jujuy, Salta y Córdoba a 300 delegadas/os (Guía Un compromiso con la igualdad); Guía Sindical sobre el C. 190 en marcha (Guía Empresarial planificada); Asistencia técnica en la elaboración de instrumentos: Protocolo sobre violencia doméstica IPLIDO-UTHGRA.

Desafíos para su implementación

□ SENSIBILIZACIÓN

- Necesidad de desnaturalizar prácticas de violencia.
- Pertinencia de campañas de sensibilización / desarrollo de piezas de comunicación.
- Audiencias diferentes: trabajadoras/es, empleadoras/es y sus organizaciones.
- Considerar poblaciones más vulneradas: migrantes, personas con discapacidad, pueblos originarios, LGTBIQ+.

Aporte desde OIT-Spotlight: Campaña “La otra pandemia” con las 3 centrales sindicales (CGT, CTA-T, CTA-A) y 3 gremios (UTHGRA, UOCRA y UPACP) => 55 mil reproducciones; Campaña en marcha con MMGD sobre eje desigualdad-violencia.

Desafíos para su implementación

□ AUTONOMÍA ECONÓMICA

- La reducción de la dependencia económica de las mujeres en situación de violencia de género puede facilitar la salida de un circuito de violencia.

Aporte desde OIT-Spotlight:

- Formación en educación financiera con enfoque de género a 50 referentes de sociedad civil y funcionarios de áreas clave de gobierno de Jujuy, Salta y provincia de Buenos Aires (FdF) y a 150 emprendedoras de Córdoba, que trabajan con mujeres en contextos de violencia y/o vulnerabilidad, a partir de la adaptación de un material desarrollado por la Unidad de Finanzas Sociales de OIT.
- Actualización de un material del MTESS de orientación laboral a mujeres en situación de violencia doméstica, para su utilización por las Oficinas de Empleo y articulación con áreas de género (posible complemento a programas Potenciar Trabajo, Acompañar, Producir).
- Formación de referentes de sociedad civil y gobierno de Buenos Aires, Jujuy y Córdoba, en materia de Emprendedurismo bajo metodología “IMESUN” de OIT.



Organización
Internacional
del Trabajo

Muchas gracias!

Javier Cicciaro
Oficial de Proyecto OIT - Iniciativa Spotlight