



VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

¿Qué dicen el convenio
190 y la recomendación
206 de la OIT?

¿QUÉ SON LOS CONVENIOS Y LAS RECOMENDACIONES?

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en **convenios**, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, y **recomenda-**

ciones, que actúan como directrices no vinculantes.

En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio.

DEFINICIONES Y APLICACIÓN

El convenio entiende como “violencia y acoso” 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 géne-

ro, comprendiendo en esta última el acoso sexual.

El ámbito de aplicación incluye de manera amplia a los sujetos de las relaciones laborales, teniendo en cuenta a los trabajadores asalariados; 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; les postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. También es aplicable tanto en los sectores públicos como priva-

dos, en la economía formal e informal, en zonas urbanas y rurales. Los hechos de violencia en los que será aplicable el convenio pueden ocurrir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Promueve un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género.

Reconoce, además que, para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, se debe en primer lugar respetar, promover y cumplir con los principios y derechos fundamentales del trabajo tales como la libertad sindical (C.

87), la negociación colectiva (C.98), la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del empleo infantil y la discriminación.

Insta a los miembros a adoptar una legislación específica y políticas que garanticen la igualdad y no discriminación incluyendo a las trabajadoras y a los grupos vulnerables.

PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

La recomendación es más clara en este punto que el convenio. Establece, como primera medida, que los miembros deberían especificar en la legislación, según proceda, que les

trabajadores y sus representantes participen en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo (conforme al artículo 9 del convenio), y que esta

política debería, entre otras cosas, establecer programas de prevención de la violencia y el acoso con objetivos medibles; contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación; prever que todas las comunicaciones relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan; definir el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos, e incluir medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.

La recomendación también define de manera amplia y no taxativa,

que hay ciertos trabajos que son considerados “de riesgo” (el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hotelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio) y recomienda a los miembros adoptar medidas apropiadas para estas modalidades. Se hace especial referencia, también, a los trabajadores migrantes y a los trabajadores de la economía informal como sujetos pasibles de sufrir violencia o acoso en el trabajo. Se debe velar además por que las medidas de prevención no restrinjan ni excluyan de la participación a las mujeres o grupos vulnerables de determinados empleos, sectores y ocupaciones.

CONTROL DE APLICACIÓN, VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

El convenio establece que los miembros deberán garantizar un fácil acceso a vías de recurso y

reparación apropiadas y eficaces, y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflic-

tos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces. En este punto, la recomendación establece que estas medidas 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 para velar por que se ponga fin a determinados comportamientos o se exija la modificación de las políticas o las prácticas, y el pago de los honorarios de asistencia letrada y costas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. 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.

Se deberá además prever que las víctimas tengan acceso efectivo 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. En este punto la recomendación promueve

una serie de medidas; las más resonantes son la tramitación diligente y eficiente de los casos, la asistencia y asesoramiento jurídico para les denunciantes y las víctimas, y la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales.

En cuanto a las medidas de apoyo y reparación, la recomendación no escatima al momento de sugerir que se comprendan medidas como apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo; servicios accesibles, de asesoramiento e información; un servicio de atención telefónica disponible las 24 horas; servicios de emergencia; la 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 para ayudar a las víctimas.

El convenio incluye también el reconocimiento de los efectos de la violencia doméstica e insta a mitigar su impacto en el mundo del trabajo. La recomendación promueve la inclusión de una serie de medidas apropiadas como la licencia para las víctimas de violencia doméstica; modalidades de trabajo flexibles y protección; protección temporal de

las víctimas contra el despido, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias, y la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo.

Los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, de acuerdo con la recomendación, deberían rendir cuentas de sus actos y contar con servicios de asesoramiento u otras medidas, según proceda, para evitar la reincidencia y, si procede, facilitar su reincorporación al trabajo.

Para que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando corresponda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso, incluyendo el dictado de ór-

denes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación, como establece el convenio, la recomendación dispone que los inspectores del trabajo y los agentes de otras autoridades competentes deban recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores.

ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Frente a la necesidad de que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, se

proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y se emprendan iniciativas al respecto, con la inclusión de campañas de sensibilización, la recomendación establece que los miembros serán los responsables de la financiación, la elaboración, la aplicación y la difusión de herramientas, tales como programas destinados a abordar los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso; directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para asistir a los agentes públicos a cumplir su mandato en lo que respecta a esta temática, así como

para asistir a los empleadores y a los trabajadores de los sectores público y privado, y a sus organizaciones a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; modelos de recomendaciones prácticas y herramientas de evaluación de riesgos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores y de otras personas pertenecientes a grupos vulnerables; planes de estudios y materiales didácticos sobre violencia y acoso; y campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia y acoso, entre otras.

ENTRADA EN VIGENCIA

Al igual que la mayoría de los convenios de la OIT, el Convenio número 190 entrará en vigor doce meses después de que dos Estados Miembros lo hayan ratificado y obli-

gará únicamente a aquellos miembros que lo hayan ratificado, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación por el Director General de la OIT. ■



Pasco 255 2º piso,
C1081AAE

Ciudad Autónoma de
Buenos Aires

(+54.11) 4953.5037 int. 2

<http://iec.conadu.org.ar>