



Organización
Internacional
del Trabajo

Liberar al mundo del trabajo de la violencia y el acoso.

C. Núm190 y R. Núm206

- Paz Arancibia – Especialista Senior Regional de Género y no-discriminación. OIT - América Latina y el Caribe.

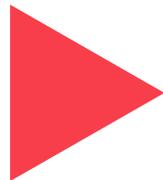
A series of four triangles pointing to the right, colored red, white, blue, and red from left to right.

**#RATIFICAR
C190**

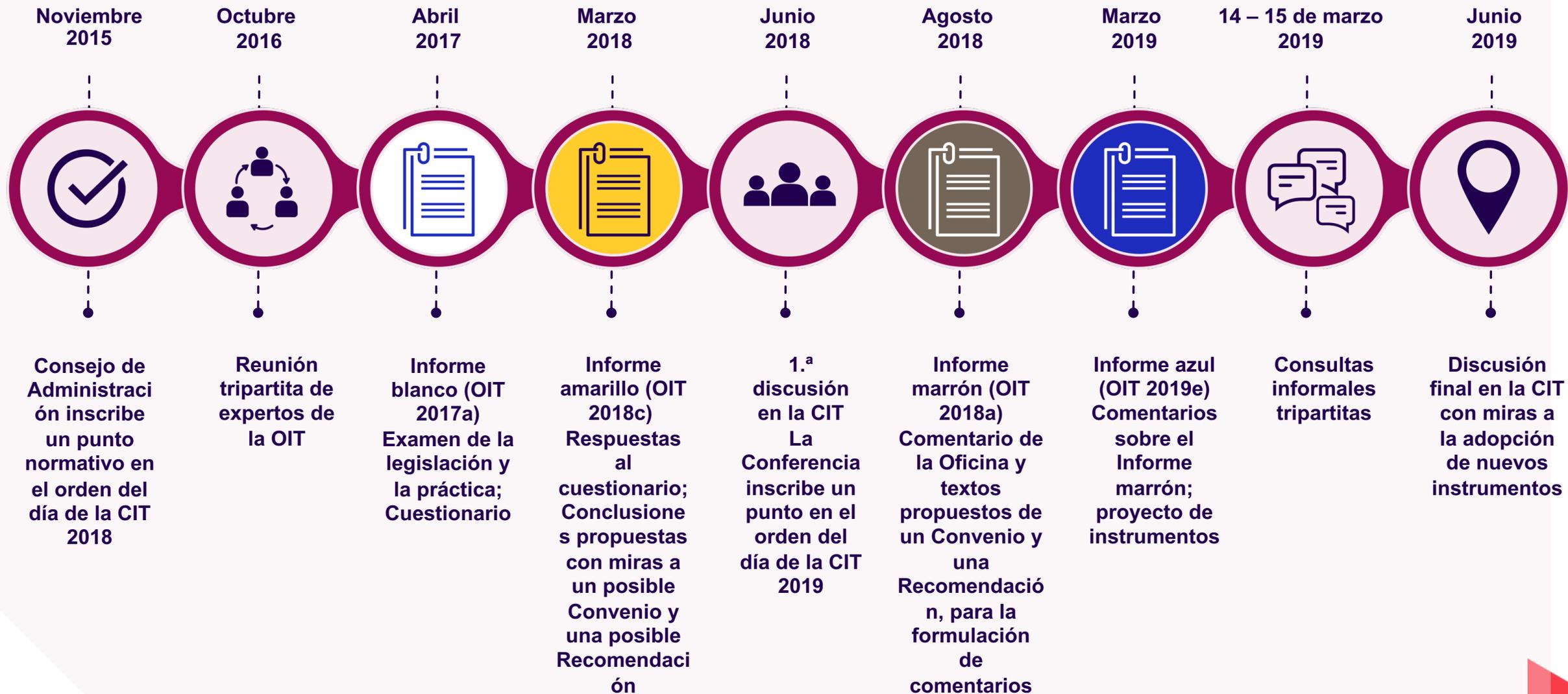
El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 son normas internacionales del trabajo

▶ El Convenio es un tratado internacional vinculante, en virtud del cual los Estados que lo ratifican contraen una serie de obligaciones

▶ La Recomendación proporciona orientación a los efectos de aplicación del Convenio



PROCESO HASTA LLEGAR AL C.190





intimidación
amenazas

abuso

hostigamiento
insultos

excluir a una persona

humillar

contacto físico no deseado

ENVIAR PALABRAS O IMÁGENES OFENSIVAS

utilización de lenguaje ofensivo

mostrar palabras o imágenes ofensivas

formular comentarios sarcásticos o maliciosos

difundir palabras o imágenes ofensivas

abuso de una posición de poder

bromas inapropiadas o burlas

MOSTRAR UN COMPORTAMIENTO PROVOCATIVO

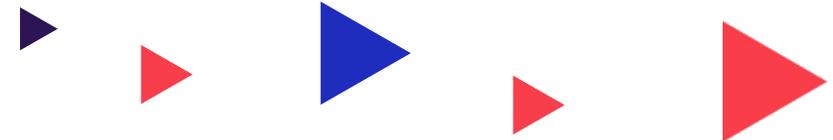
hacer insinuaciones sexuales indeseables

**La violencia y el
acoso en el mundo
del trabajo.
Diversidad de
manifestaciones**



¿Por qué es necesario el C190?

- ▶ La violencia y el acoso pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos.
- ▶ La violencia y el acoso pueden dañar la salud, la dignidad y el bienestar de todos en el trabajo.
- ▶ La violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.
- ▶ Ello impide que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.
- ▶ La productividad es mayor en los entornos de trabajo exentos de violencia y acoso.
- ▶ Las empresas que velan por el bienestar de los trabajadores son más seguras desde los enfoques social y financiero.



Un mundo del trabajo libre de violencia y acoso

El Convenio 190 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.



UN NUEVO

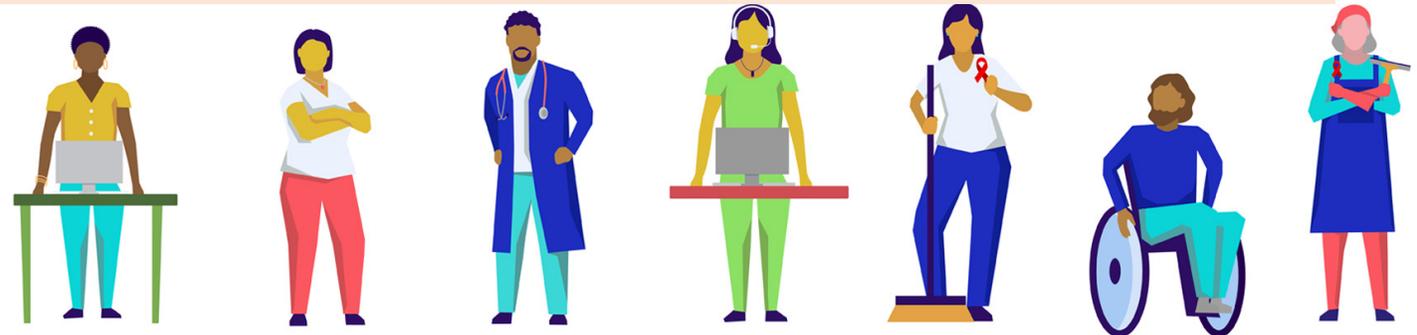


El C190 define la violencia y el acoso

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.**

(Art. 1, 1), a) C.190)

Las definiciones en la legislación nacional pueden incluir un concepto único o conceptos separados



Violencia y acoso por razón de género



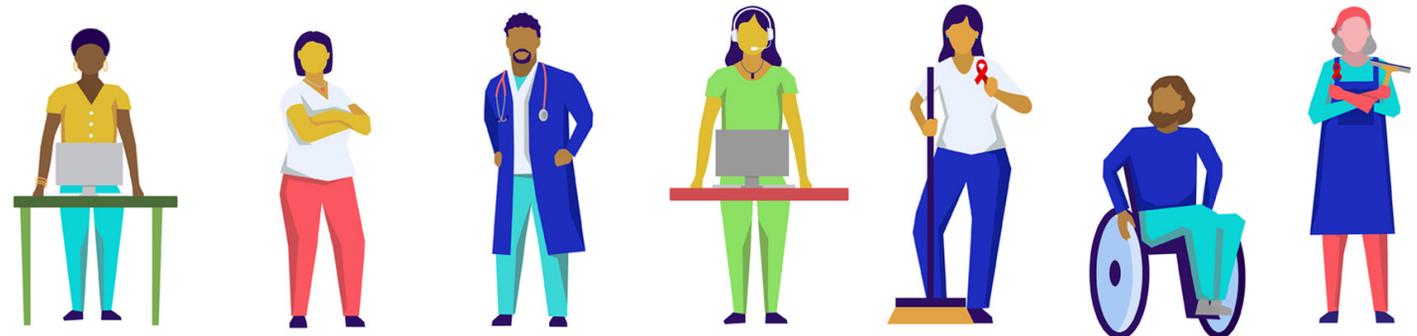
La violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado. **Incluye el acoso sexual**



La violencia por razón de género afecta de manera desproporcionada a mujeres y niñas.



Abordar las causas subyacentes y los factores de riesgo es primordial.

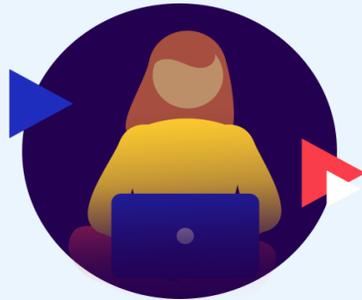


El Convenio se aplica a todos los sectores, privados o públicos, en las economías formal e informal, en zonas urbanas o rurales.

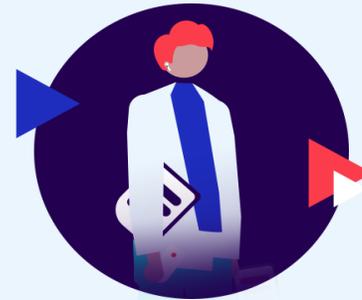
¿A quiénes cubre el Convenio 190?



Personas asalariadas según se definen en la legislación y la práctica nacionales. Todas las personas que trabajan cualquiera que sea su situación contractual.



Personas en formación, incluyendo **pasantes y aprendices**. Trabajadores/as que hayan sido **despedidos**.



Personas voluntarias, en búsqueda de empleo y postulantes a un empleo.



Individuos que ejercen la **autoridad**, las funciones o las responsabilidades de una **persona empleadora**.

En virtud de lo establecido en el Convenio, los Estados miembros deben tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, al adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género.





¿Dónde y cuándo cubre el Convenio 190?

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”



El lugar de trabajo físico, los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.



Los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, donde utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y los vestuarios.



El alojamiento proporcionado por el empleador.



Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.



Las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

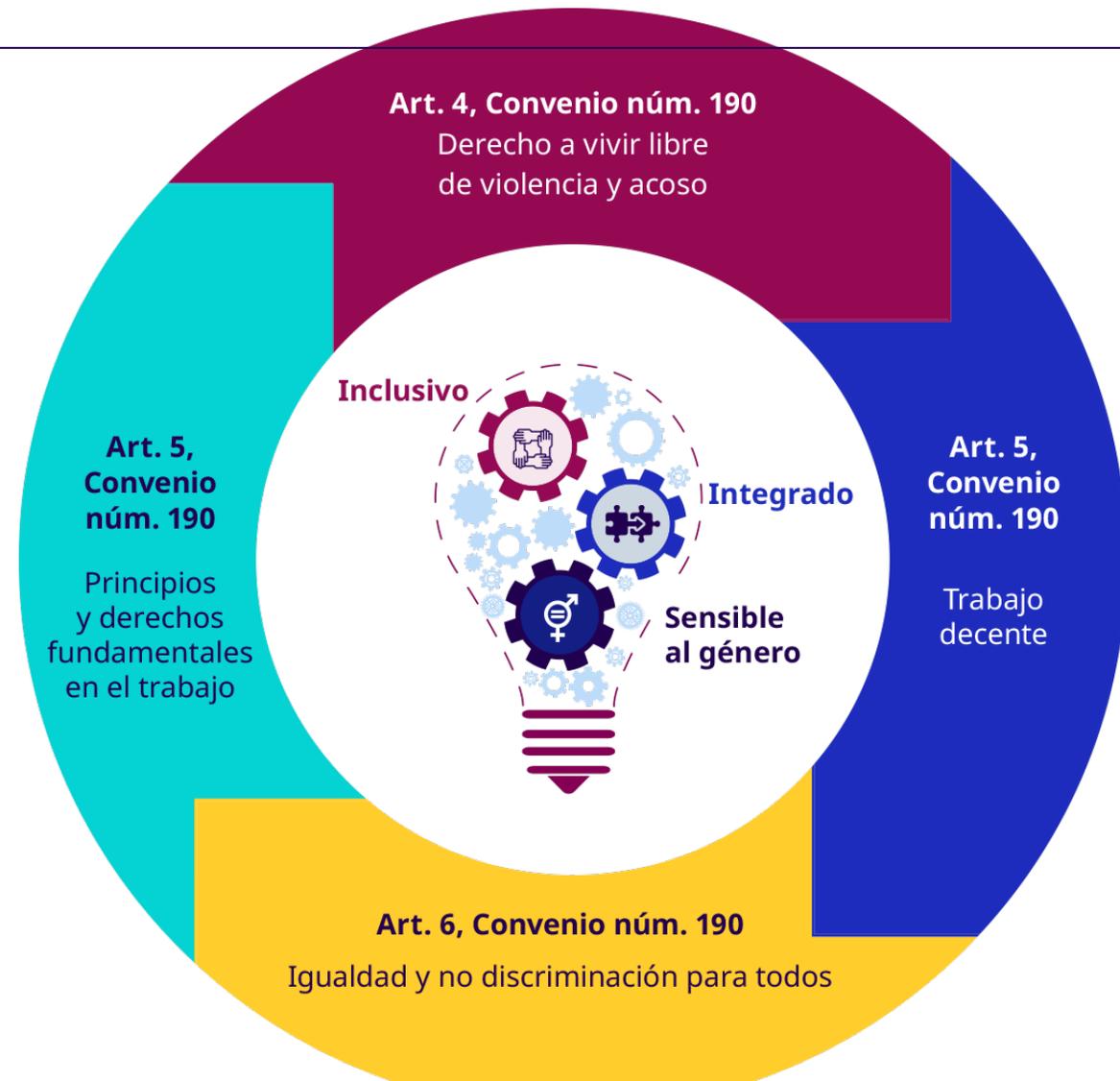


Los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

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



**Adoptar un enfoque
INCLUSIVO,
INTEGRADO Y QUE TENGA
EN CUENTA LAS
CONSIDERACIONES
DE GÉNERO**



Inclusivo



Economía

- Economía formal
- Economía informal
- Sector privado
- Sector público



Mundo del trabajo

- Trabajadores
- Personas en busca de empleo
- Postulantes a un empleo
- Voluntarios
- Terceros
- Personas en formación
- Trabajadores despedidos



Herramientas accesibles

- Prevención y protección
- Justicia efectiva
- Información y formación



Integrado

Puntos de partida en la legislación

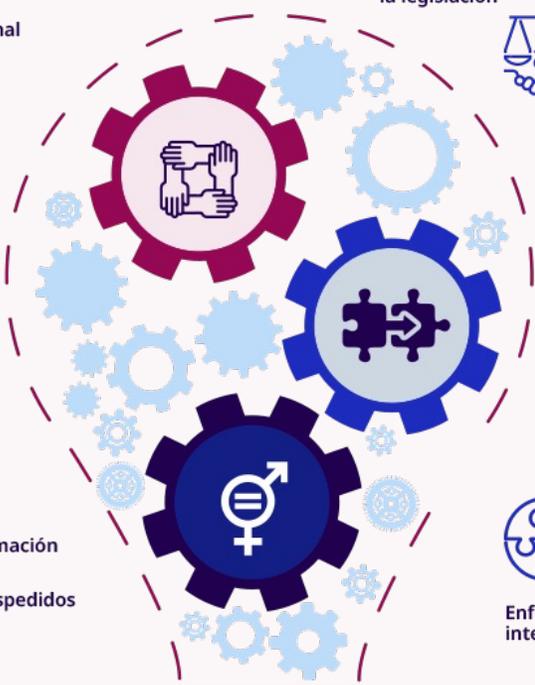


- Leyes laborales y en materia de empleo
- Ley de igualdad y de no discriminación
- Legislación en materia de SST
- Ley de migración
- Derecho penal
- Convenios colectivos



Enfoque integral

- Prevención y protección
- Control de la aplicación y vías de recurso y reparación
- Orientación, formación y sensibilización



Prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que tenga en cuenta las consideraciones de género



Sensible al género

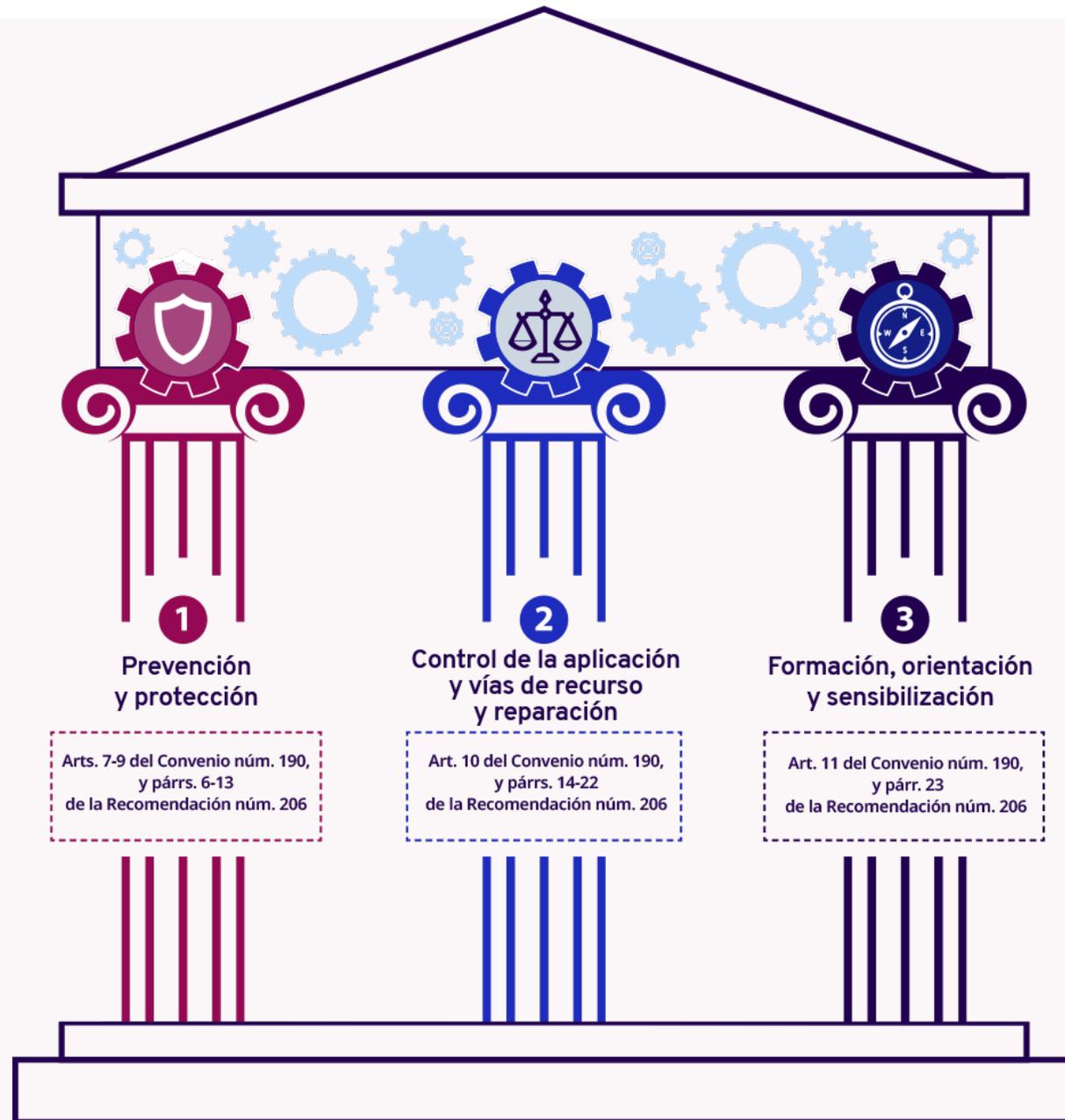


Necesidad de considerar

- Luchar contra los estereotipos de género y contra el abuso de las relaciones de poder por motivo de género
- Las diferencias por motivo de género en la elaboración de políticas, leyes y reglamentos, así como en los convenios colectivos
- Promover la igualdad de género en la práctica, en particular a través de medidas para reducir el impacto nocivo

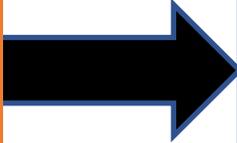


¿CÓMO SE TRATA?



C.190 y R.206: Los pilares del enfoque inclusivo, integrado y sensible al género.

PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN (Art. 7-9 C190 y 6-13 R206)



- Definir y prohibir en la ley (C190 Art. 7)
 - Reconocer el importante papel de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal (C190 Art. 8)
 - Identificar los grupos, sectores, ocupaciones o modalidades de trabajo más expuestos, y tomar medidas para proteger a dichas personas (C190 Art. 8; R206 Párr. 9, 10, 11 y 13)
 - Prevención en el lugar de trabajo (C190 Art. 9; R206 Párr. 7 y 8)
 - Adoptar políticas en el lugar de trabajo
 - Introducir la violencia y el acoso en la SST y en las evaluaciones de riesgos
 - Proporcionar formación e información
- 

C.190 y R.206: Los pilares del enfoque inclusivo, integrado y sensible al género.

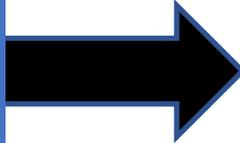
**CONTROL DE LA
APLICACIÓN Y
MEDIDAS DE
REPARACIÓN**
(Art. 10 C190 y 14 a
22 R206)



- Establecer o reforzar los mecanismos de denuncia y resolución de conflictos
 - Garantizar el acceso de las víctimas a vías de recurso y apoyo, incluso contra las represalias.
 - Garantizar el derecho de los trabajadores a desplazarse en caso de peligro inminente y grave para la vida, la salud y la seguridad.
 - Capacitar a los inspectores de trabajo y otras autoridades
 - Prever sanciones y asesoramiento
- 

C.190 y R.206: Los pilares del enfoque inclusivo, integrado y sensible al género.

**ORIENTACIÓN
Y
FORMACIÓN (A
rt. 11 C190 y 23
R206)**



- Inclusión de la violencia y el acoso en las políticas pertinentes
 - Sensibilización
 - Planes de estudios con perspectiva de género
 - Proporcionar orientación, recursos y formación a trabajadores, empresarios y otras autoridades pertinentes (jueces, inspectores de trabajo...)
 - Elaboración de material para periodistas y personal de los medios de comunicación
- 

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
n
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



EJEMPLOS

Adoptar un enfoque
INCLUSIVO,
INTEGRADO Y QUE TENGA
EN CUENTA LAS
CONSIDERACIONES
DE GÉNERO



Alemania: Deutsche Bahn AG, una **empresa ferroviaria alemana**, adoptó en 2016 un acuerdo de empresa «para promover la igualdad de trato y la protección contra el acoso (sexual) y la discriminación», que incluye formación para los supervisores y los trabajadores, así como líneas directas de atención a las víctimas, y ha impartido formación sobre la autodefensa contra los actos de violencia física y sexual perpetrados por los clientes (CES 2017).



Ecuador: La Cámara de Industrias y Producción (CIP) ha adoptado varias medidas para luchar contra la violencia de género. En particular, en octubre de 2020, emprendió una **campaña** integral sobre la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres en el trabajo, en la escuela y en la sociedad («Más unidas, más protegidas»). Muchas empresas miembros de la CIP también han adoptado códigos de conducta/ética que prohíben cualquier tipo de violencia o acoso contra las mujeres en el trabajo (*Portal Diverso 2020*).



Perú: En julio de 2019, el Perú introdujo una nueva ley que exige a los empleadores adoptar **políticas contra el acoso y procedimientos de investigación**, ofrecer formación contra el acoso, llevar a cabo evaluaciones anuales sobre el riesgo de acoso sexual y establecer un Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual o el que haga sus veces, dependiendo del tamaño del empleador (Decreto Supremo Núm. 014-2019-MIMP).



Argentina: La **Asociación Bancaria** adoptó un Protocolo contra la violencia en el lugar de trabajo, la violencia de género y la violencia en el trabajo por razón de género para el Banco de la Nación Argentina. El Protocolo establece un procedimiento interno para gestionar tales casos, incluidos casos de violencia de género contra la población LGBTIQ+. Incluye una referencia específica al ciberacoso y también prevé diez días de licencia para las víctimas de violencia doméstica (Banco Nación 2020).

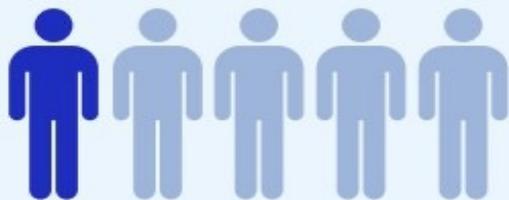




Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial.

La encuesta OIT-Lloyd's Register Foundation-Gallup es el primer ejercicio exploratorio mundial para medir las experiencias de las propias personas en relación con la violencia y el acoso en el trabajo en todo el mundo

<https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/experiencias-de-violencia-y-acoso-en-el-trabajo-primera-encuesta-mundial>



> 1 DE CADA 5

personas con empleo ha sufrido al menos una modalidad de violencia y acoso en el trabajo durante su vida laboral

Violencia y acoso físicos



de los encuestados con empleo ha sufrido violencia y acoso físicos en el trabajo durante su vida laboral



Los hombres tendían más que las mujeres a declarar haber sufrido violencia y acoso físicos.

Violencia y acoso psicológicos



de los encuestados con empleo han sufrido violencia y acoso psicológicos durante su vida laboral



La violencia y acoso psicológicos fue la modalidad más común de violencia y acoso notificada tanto por hombres como por mujeres

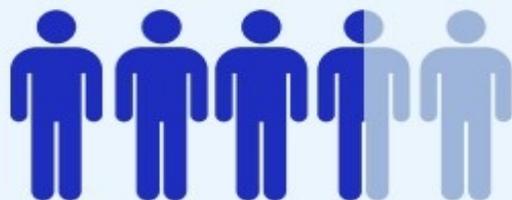
Violencia y acoso sexuales



de los encuestados con empleo ha sufrido violencia y acoso sexuales en el trabajo durante su vida laboral



Las mujeres están especialmente expuestas a violencia y acoso sexuales en el trabajo



> 3 DE CADA 5

víctimas ha sufrido violencia y acoso en el trabajo en múltiples ocasiones



El riesgo de sufrir violencia y acoso en el trabajo se acentúa particularmente en determinados grupos demográficos.

JÓVENES

las mujeres jóvenes tenían casi el doble de probabilidades que los hombres jóvenes de haber sufrido violencia y acoso sexuales en el trabajo

X2

ASALARIADAS Y ASALARIADOS

las mujeres y los hombres asalariados, a diferencia de los autónomos, tendían más a afrontar situaciones de violencia y acoso en el trabajo

MIGRANTES

las probabilidades de notificar violencia y acoso sexuales eran casi el doble entre mujeres migrantes que entre las no migrantes

X2

Las personas afectadas por discriminación por las siguientes razones tendían más a haber experimentado violencia y acoso en el trabajo:

NACIONALIDAD

GÉNERO

RELIGIÓN

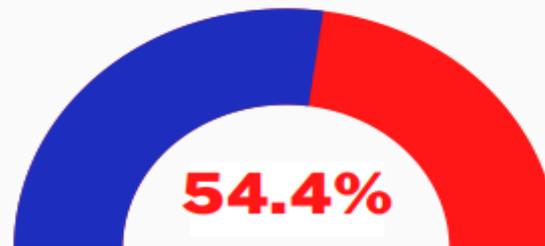
ESTADO DE
DESCAPACIDAD

COLOR DE LA PIEL

5 DE CADA 10

personas que en su vida han sido víctimas de discriminación por motivo de género también han sufrido violencia y acoso en el trabajo, frente a dos de cada diez en el caso de quienes han sufrido discriminación por otros motivos





Sólo poco más de la mitad de las víctimas han hablado de su experiencia con alguien. Tendían más a contarlo a amigos o familiares que a valerse de otros cauces informales o formales

PÉRDIDA DE
TIEMPO

TEMOR POR SU
REPUTACIÓN

fueron los obstáculos que más habitualmente citaron para no hablar con nadie de sus experiencias de violencia y acoso en el trabajo

Recomendaciones clave



01

Aumentar la recogida de datos y su calidad



02

Sensibilizar más



03

Medidas de prevención



04

Combatir los estigmas y la discriminación



05

Asegurar el acceso a la justicia



06

Reforzar los servicios de apoyo

¡Sigue la campana en OIT Trello!

<https://trello.com/b/lwD8q9o/ratifyc190-campaign>



#RatifyC190 campaign Público Tablero

- C190 - campaign**
 - What is the C190 campaign?
 - Why is C190 needed?
 - What are the hashtags?
 - To read more about the C190 Campaign
 - Guide for partners
 - Promotional materials
 - How to access C190 promotional materials?
- C190- Campaign animations/ infofil**
 - Infofilm
 - Campaign video_EN
 - Animation: Domestic violence
 - EN
 - LIBÉREZ LE MONDE DU TRAVAIL
- C190_16 Days Campaign**
 - 16 Days of Activism 2022 UNITE!
 - 24 Nov: DG Hougbo
 - 25 Nov: International Day elimination of violence against women -Sexual harassment animation
 - 26 Nov: Sexual harassment (domestic workers)
 - 27 Nov: Employer's message from Nepal
 - 28 Nov: Care workers 1
 - 29 Nov: Care workers 2
 - 30 Nov: Employers and workers messages Thailand
 - 1 Dec: World AIDS Day GIF
 - 2 Dec: International Day abolition of
- C190_International Days**
 - DEC 18: International Migrants Day
 - DEC 3: International Disability Day
 - DEC 2: International Day of the Abolition of Slavery
 - DEC 1: World AIDS Day
 - NOV 25: International Day of the Elimination of violence against women
 - OCT. 11: International Day of the Girl Child
 - INTERNATIONAL DAY OF THE GIRL CHILD
 - FREE WOMEN AND GIRLS FROM VIOLENCE AND HARASSMENT
 - Celebrating the Girl Child
- C190_SM_Ratifying countries**
 - Ratifying countries
 - 22 COUNTRIES HAVE RATIFIED CONVENTION No.190
 - 22 countries have ratified C190 as of November 1st 2022
 - Three years anniversary
 - Peru
 - Celebrating the third anniversary of the adoption of the Convention