

# OIT: Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019. Cinco preguntas clave

Por primera vez, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se abordan en nuevas normas internacionales del trabajo adoptadas en el marco de la CIT del Centenario, abiertas actualmente a su ratificación por los Estados Miembros de la OIT.

## 1) ¿Qué repercusión tienen el Convenio, 2019 (núm. 190), y la Recomendación (núm. 206) sobre violencia y acoso?

El Convenio es eficaz y práctico. Al igual que la Recomendación, el Convenio núm. 190 proporciona un marco claro para la adopción de medidas y brinda la posibilidad de forjar un futuro del trabajo sobre la base de la dignidad y el respeto, exento de violencia y acoso. El derecho de toda persona a un mundo de trabajo sin violencia ni acoso no se había articulado tan claramente hasta ahora en ningún tratado internacional. También se reconoce que esos comportamientos pueden constituir un incumplimiento de los derechos humanos o un abuso respecto de estos.

Estos instrumentos, los primeros que se adoptan durante el segundo siglo de existencia de la OIT, ponen asimismo de relieve la función normativa primordial que desempeña la OIT.

## 2) ¿Qué tipo de actos abarca la definición de "violencia y acoso"?

Las definiciones al respecto varían en función de caso, y en ocasiones no son claras. La Conferencia adopta un enfoque práctico y define la violencia y el acoso como "un conjunto de comportamientos y acciones inaceptables" que "tienen por objeto provocar, ocasionar o sean susceptibles de ocasionar daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos". Ello abarca el abuso físico o verbal, la intimidación y el hostigamiento, el acoso sexual, las amenazas y el acoso, sin perjuicio de otros actos. En la elaboración del Convenio también se ha tenido en cuenta que el trabajo no siempre se realiza actualmente en un lugar físico específico, y habida cuenta de ello, sus disposiciones abarcan asimismo las comunicaciones profesionales, en particular las que tienen lugar mediante las TIC.

## 3) ¿A qué personas ampara el Convenio?

Ampara a todas las personas que trabajen, con independencia de su situación contractual, incluidas las personas que realicen pasantías o actividades de voluntariado y los solicitantes de empleo, así como las personas que ejerzan la autoridad de un empleador. Lo dispuesto en el Convenio es aplicable los sectores público y privado, a las economías formal e informal, y a las zonas urbanas o rurales.

Por otro lado, se reconoce que algunos grupos, así como los trabajadores de determinados sectores, que desarrollan una labor específica o están sujetos a acuerdos de trabajo particulares, son especialmente vulnerables a casos de violencia y acoso; por ejemplo, en los sectores de la sanidad, el transporte, la enseñanza y el trabajo doméstico, así como las



personas que realizan trabajo nocturno o en zonas aisladas. Esos sectores específicos se determinarán en cada país mediante consultas tripartitas.

Se hace hincapié en la violencia y en el acoso por motivos de género, y el enfoque adoptado también abarca terceros (en particular clientes, proveedores de servicios y pacientes), que pueden ser tanto víctimas como infractores.

Conviene señalar que también se abordan los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo. Ello constituye una medida útil para arrojar luz sobre la violencia doméstica y contribuir a cambiar actitudes. La Recomendación también establece varias medidas prácticas, entre las que cabe destacar la concesión de bajas laborales a las víctimas, la flexibilidad de horarios de trabajo y el aumento de la sensibilización.

#### **4) ¿Es posible que el Convenio contribuya a cambiar actitudes?**

Si bien el cambio de actitudes nunca es sencillo, es fundamental para erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. La adopción de instrumentos eficaces como este permite transmitir un mensaje de firmeza. Pone de manifiesto muchas cosas, y en particular reconoce la generalización e inaceptabilidad de la violencia y del acoso.

Es necesario abordar las causas subyacentes, incluidas los diversos modos de discriminación, interrelacionados entre sí, así como los estereotipos de género y las relaciones de poder basadas en la disparidad de género.

Las evaluaciones de riesgo en el lugar de trabajo también pueden contribuir a cambiar actitudes, como se establece en el Convenio y se detalla en la Recomendación, al tener en cuenta factores (como las normas sobre género, o aspectos de índole cultural o social) que aumentan la probabilidad de que se produzcan casos de violencia y acoso. El Convenio y la Recomendación también abogan por la adopción de medidas de formación y aumento de la sensibilización.

#### **5) ¿Cuándo tendrá lugar la entrada en vigor?**

Al igual que la mayoría de los Convenios de la OIT, el Convenio núm. 190 entrará en vigor 12 meses después de que dos Estados Miembros lo hayan ratificado. Habida cuenta del alto nivel de apoyo constatado durante su aprobación, esperamos que entre en vigor en breve.

No obstante, los efectos de la aprobación del Convenio se pondrán de manifiesto antes de su entrada en vigor. Todos los Estados Miembros deben señalarlo a la atención de sus autoridades nacionales competentes, lo que contribuirá a aumentar la visibilidad, tanto a nivel nacional como internacional, de las cuestiones que se abordan.