CONVENIO 190 y RECOMENDACIÓN 206 DE LA OIT

Para erradicar la VIOLENCIA y el ACOSO en el mundo del trabajo

ATE Provincia de CÓRDOBA

Córdoba CTA autónoma
central de trabajadores/as de la argentina

CLATE Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales

GÉNEROS Y DIVERSIDADES
ATE
CÓRDOBA

YA ESTÁ VIGENTE EN ARGENTINA

el Convenio 190 de la OIT

Con la entrada en vigor de la norma, Argentina adquiere el compromiso de aplicarla en su legislación y práctica nacional, así como a enviar informes periódicos sobre su aplicación a la Oficina Internacional del Trabajo.

A su vez, el país adquiere la obligación legal de jerarquizar la perspectiva de género en las medidas que hacen a la prevención y protección, control de la aplicación y vías de recurso y a la orientación y formación, así como el impacto de la violencia doméstica sobre el mundo del trabajo.

Los principales aportes del Convenio 190 y la Recomendación 206

Estas normas internacionales son las primeras en abordar el tema y al encontrarse el Convenio 190 ratificado por nuestro país (Ley 27580), ya se han iniciado distintas acciones para generar las condiciones necesarias en pos lograr un mundo del trabajo libre de todo tipo de violencia y acoso.

Los textos reconocen en su abordaje, el derecho de todas las personas a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluido el acoso y la violencia por razón de género, vinculando el mundo de la discriminación y el de la seguridad y la salud en el trabajo, en tanto derechos.

El Convenio 190 tiene en cuenta:

- **la naturaleza evolutiva del trabajo**
- **los elementos subyacentes de la violencia y el acoso**
- **los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo más expuestas a la violencia y el acoso.**

Se definen conceptos centrales:

Artículo 1

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa 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, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa 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.

Cada país definirá si incluye en su marco legal estos conceptos juntos o separados.

Sobre la definición

- **"conjunto de comportamientos y prácticas".** porque un comportamiento o práctica inaceptable podría contener elementos tanto de acoso como de violencia.
- **"o de amenazas".** se incluye comportamientos, prácticas y también amenazas de comportamientos y prácticas, que pueden calificarse como violencia y acoso.
- **"inaceptables".** se utiliza este término en el convenio, porque ya ha sido utilizado en otros instrumentos previos en referencia a peligros y riesgos.
- **"daño".** son los resultados: daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos. También es importante en referencia a la intencionalidad: un acto no tiene que producir necesariamente un daño para constituir violencia y acoso, si la intención y la probabilidad están presentes.

Tipos de violencia (vinculada a los tipos de daño)

VIOLENCIA SEXUAL

incluye la explotación, el abuso y el acoso.

VIOLENCIA ECONÓMICA

incluye la restricción del acceso a recursos financieros o de otro tipo.

VIOLENCIA FÍSICA

incluye el uso o la amenaza de fuerza.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA

incluye el abuso verbal y no verbal, el acoso, el mobbing y el ciberacoso.

"Violencia y acoso por razón de género": la violencia y el acoso por razón de género se incluyen en la noción más amplia de violencia y acoso, y los mismos elementos que mencionamos sobre la primera definición, también se aplican al caso. Se genera por razón del sexo o género; afecta desproporcionadamente a personas de un sexo o género en particular; incluye al acoso sexual y entorno de trabajo hostil.

¿Entre quienes puede producirse?

+ trabajadorxs y empleadxs + trabajadorxs y usuarixs del servicio/producto + trabajadorxs y miembros de la comunidad + trabajadorxs e integrantes de la cadena de suministros + usuarixs y estructura de la empresa/organismo + en la familia de la persona que trabaja + por parte de las autoridades.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a 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 y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Sostener un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género, también implica tomar acciones cuando la violencia implica a terceras personas.

¿Cuándo y dónde ocurren las situaciones de violencia y acoso?

El Convenio se aplica a situaciones que se presentan durante el trabajo, en relación o como resultado del mismo:

▪ en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo ▪ en los lugares donde se paga a quien trabaja, donde toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo ▪ en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación ▪ en el alojamiento proporcionado por quien emplea ▪ en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo ▪ también en la actividad sindical y de representación

El Convenio establece estos principios fundamentales:

- Respetar, promover y hacer realidad el derecho de todas las personas a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluido el acoso y la violencia por razón de género.
- Adoptar un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género.
- Respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo y promover el trabajo decente.
- Garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación, incluyendo a las mujeres trabajadoras, así como a los grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad afectados de forma desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género

INCLUSIVO

Protege a todas las personas en el mundo del trabajo, en todos los sectores, de la economía formal e informal, en zona urbana y rural; garantiza la accesibilidad de la información, las herramientas y la formación.

INTEGRADO

Aborda la violencia y el acoso a través de la legislación y las políticas laborales, de Salud y Seguridad de lxs Trabajadorxs (SST), de igualdad y no discriminación, de migración y penales.

CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Aborda las formas de discriminación, incluidas las mutiples e intersectoriales, las relaciones de poder basadas en el género, las normas y estereotipos de género que apoyan la violencia y el acoso, incluida la violencia doméstica.

PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

- Prohibir por ley la violencia y el acoso, incluida aquella por razón de género
- Identificar los grupos de sectores, ocupaciones o modalidades de trabajo más expuestos
- Adoptar políticas y definir medidas de prevención en el lugar de trabajo
- Introducir la violencia y el acoso en la Salud y Seguridad de lxs Trabajadorxs (SST) y en la evaluación de riesgos
- Proporcionar formación e información

CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

- Establecer, reforzar o adecuar los mecanismos de denuncia y resolución de conflictos.
- Garantizar el acceso a los recursos y el apoyo a las víctimas,incluso contra represalias
- Garantizar el derecho de las personas que trabajan a retirarsede la situación en caso de riesgo grave e inminente para la vida, la salud y la seguridad
- Otorgar poder a la inspección del trabajo y otras autoridades.
- Prever sanciones y asesoramiento.

ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN

- Incluir la violencia y el acoso en las políticas vinculadas.
- Generar/adaptar los planes de estudio incorporando perspectiva de género
- Sensibilizar a toda la sociedad
- Brindar orientación, recursos y formación a las personas involucradas (trabajadorxs, empleadorxs, autoridades)
- Elaborar materiales orientativos para medios de comunicación

Para más info
ingresá a la

CAMPAÑA DE ATE SOBRE EL CONVENIO 190 OIT

GÉNEROS Y DIVERSIDADES ATE CÓRDOBA

Córdoba CTA autónoma
central de trabajadores/as de la argentina

CLATE Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales

ATE CÓRDOBA