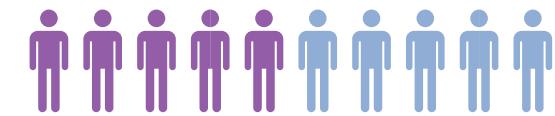


Las personas afectadas por discriminación por las siguientes razones tienden más a haber experimentado violencia y acoso en el trabajo:



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



Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente.

Ámbito de Aplicación

¿A quiénes busca proteger el Convenio?

- Trabajadores asalariados
- Personas que trabajan cualquier sea su situación contractual, tanto formal como personas en formación (pasantes y aprendices)
- Trabajadores despedidos
- Voluntarios
- Personas en búsqueda y postulantes a un empleo
- Individuos que ejercen la autoridad, funciones o responsabilidades de un empleador

¿Dónde se aplicará?

- En todos los sectores, público o privado
- En zonas urbanas o rurales
- En la econinformal

La Violencia y el Acoso que ocurre

Durante, en relación, o como resultado del trabajo en:

- Espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- Lugares donde el trabajador recibe su pago, descansa o come
- Instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación
- Las comunicaciones, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación
- El alojamiento proporcionado por el empleador
- Los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Sectores u ocupaciones de trabajo más expuestos

El trabajo nocturno	El trabajo que se realiza de forma aislada	El trabajo en el sector de la salud	Los servicios sociales	La hostelería
Los servicios de emergencia	El trabajo doméstico	El transporte	La educación y la recreación	Los trabajadores migrantes y particularmente las trabajadoras migrantes

Obligaciones del Estado

“Si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio;” [Artículo 19 de la Constitución de la OIT]

Convenio 190. Todo miembro que ratifique el Convenio deberá:

- Respetar, promover y asegurar a toda persona el disfrute del derecho a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso.
- Adoptar en consulta con los empleadores y trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género. Respecto a la violencia y el acoso este enfoque debe:

Prevención y protección

Control de la aplicación y vías de recurso y reparación

Orientación, formación y sensibilización

Medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso:

- Definir y prohibir la violencia y acoso en la Legislación
- Proteger de forma eficaz a las personas más expuestas
- Adoptar una legislación en la que los empleadores tomen medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo
- En particular, en la medida en que sea razonable y factible:
- Adoptar y aplicar una política del lugar de trabajo, en consulta con los trabajadores
- Tener en cuenta la violencia y el acoso en la gestión de la SST y en la evaluación de riesgos
- Proporcionar información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso, las medidas de prevención y protección, y los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas.

Medidas para mitigar el impacto de la violencia doméstica

Podrían incluir:

- Licencia para las víctimas de violencia doméstica
- Modalidades de trabajo flexibles
- Protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido
- La inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo
- Un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica
- Sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica

Experiencias en América Latina y el Caribe

- 1/4
1. Antigua y Barbuda (2022)
 2. Argentina (2021)
 3. Bahamas (2022)
 4. Barbados (2022)
 5. Chile (2023)
 6. Ecuador (2021)
 7. El Salvador (2022)
 8. México (2022)
 9. Panamá (2022)
 10. Perú (2022)
 11. Uruguay (2020)

Recomendaciones de la Comisión de Expertos (2024)

La Comisión saluda:

- La existencia de disposiciones legislativas que requieren que los empleadores adopten medidas para prevenir varias formas de violencia y acoso
- La consideración de la violencia y el acoso en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, inclusive a través de los Programas de Prevención de Riesgos Psicosociales y de los Planes de Prevención de Riesgos Laborales requeridos por ley
- La previsión de diversos mecanismos de reparación (tales como la indemnización, la recuperación del empleo o la disculpa pública) y de sanción
- La previsión de mecanismos de confidencialidad y reserva en la legislación y los protocolos de actuación
- Todas las personas en el mundo del trabajo (no solamente las mujeres)
- Recopilación de datos estadísticos, incluso mediante la inspección del trabajo, e identificación de sectores más expuestos
- Economía informal
- Participación de los trabajadores en la elaboración de las políticas de la empresa
- Campañas de sensibilización
- Competencia de los inspectores del trabajo
- Mecanismos de solución de conflictos (simplificación e información; no solamente para el acoso sexual y la discriminación; privacidad y confidencialidad; sanciones)
- Derecho de alejarse de una situación de peligro

Sistema de control normativo de la OIT



Ejemplo: Perú - Convenio sobre la violencia y el acoso, núm. 190



LO Norway

PROYECTO: LUCHAR CONTRA LA DESIGUALDAD Y LOGRAR EL TRABAJO DECENTE POR MEDIO DE LA ACCIÓN SINDICAL

Departamento de Investigación y Proyectos
CUT NACIONAL

CONCEPTOS BÁSICOS ACERCA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO PARA LAS MUJERES

OBJETIVO



La Central Unitaria de Trabajadores CUT y la LO NORWAY, impulsan la incorporación de los conceptos básicos sobre la categoría de género y su aplicación práctica en su vida cotidiana y el trabajo, para impulsar mediante la acción sindical el reconocimiento de los derechos de hombres, mujeres y niños.

Algunos conceptos de género

¿Qué es Sexo?

Se refiere a las características anatómicas y fisiológicas que identifican a una persona como mujer o como hombre. Cuando una persona nace con ambos sexos se conoce como intersexual.



¿Qué es Género?

Construcción social que determina la definición de roles, valoraciones, estereotipos e imaginarios asociados a lo masculino y lo femenino, y las relaciones de poder que de estos se desprenden.

¿Qué es Igualdad de Género?

Tener los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades sin importar el sexo. Mujeres y hombres están en igualdad de derechos.

La equidad es un medio para lograr la igualdad

Las desigualdades se refuerzan con los Estereotipos de Género

¿Qué es un Estereotipo de Género?

Son generalizaciones simplistas de las características y los roles de las mujeres y los hombres. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género.

Algunos Estereotipos



- Competitivos
- Fuertes
- Valientes
- Independientes
- Beligerantes
- Recatadas
- Interesados en los bienes privados



- Cooperadoras
- Frágiles
- Sumisas
- Dependientes
- Interesadas en los bienes públicos

Las condiciones de desigualdad se ven reflejadas en Brechas de Género



Las brechas de género son diferencias objetivas, significativas y verificables entre hombres y mujeres en el acceso a bienes, servicios e instituciones cruciales para determinar sus niveles de desarrollo personal, social, económico, cultural y político

Los hombres ganan en promedio 17% más que las mujeres

En el Congreso de la República el 18% son mujeres y el 82% hombres

Por cada 100 hombres en hogares pobres hay 120 mujeres en estas condiciones

Brecha de ingresos

Brecha de participación

Brecha de pobreza

¿Qué hacer frente a las brechas identificadas?

Realizar análisis con **enfoque de género** para diseñar acciones, políticas y programas que promuevan la equidad y apunten a la igualdad de género.

¿Qué es enfoque de género?

Refiere al análisis sobre el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. A partir de este análisis se proponen acciones con enfoque de género.

Acciones transversales

En cada sector se analizan problemas y se proponen soluciones diferenciadas

Acciones afirmativas

Medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos con el fin de eliminar o reducir las desigualdades históricas

Teniendo en cuenta las condiciones diferenciales de etnia, raza, ruralidad, orientación sexual, víctimas entre otras

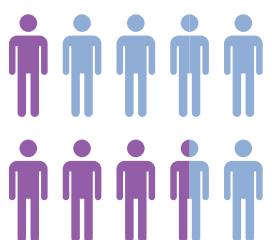
Interseccionalidad

Categorías como la clase, etnia, raza, orientación sexual, discapacidad entre otras se cruzan con la categoría de género, profundizando las condiciones de desigualdad y discriminación.



Acciones que tengan en cuenta estas diferentes realidades que viven las mujeres.

DEL DERECHO INTERNACIONAL A LA PRÁCTICA NACIONAL: EL CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO, 2019 (NÚM. 190)



> 1 DE CADA 5

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

> 3 DE CADA 5

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

La Violencia y el Acoso

Afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, a su entorno familiar y social

Afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, pueden impedir que las personas, particularmente las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente

Son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles

Afectan negativamente

La organización del trabajo

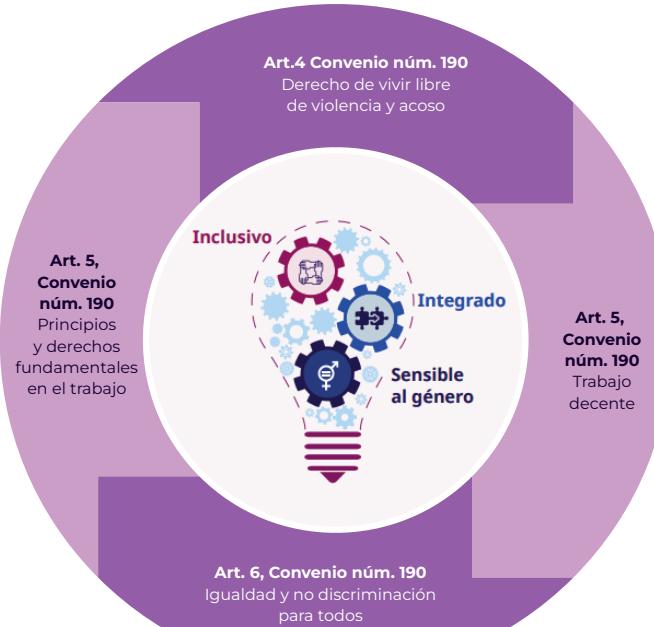
Las relaciones en el lugar de trabajo

El compromiso de los trabajadores

La reputación de las empresas

La productividad

Marco basado en los derechos



El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 reconocen que el derecho a estar libres de violencia y de acoso en el mundo del trabajo es inseparable de todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo y está estrechamente vinculado con los mismos y, más en general, con el **trabajo decente**.

7. En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se menciona en el artículo 9, c), del Convenio se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:

a) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda;

b) impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y

c) se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.

8. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, tales como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.

9. Los Miembros deberían adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su estatus migratorio, en los países de origen, tránsito o destino, según proceda.

10. Al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Miembros deberían proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores y empleadores de la economía informal, y a sus asociaciones, para prevenir y abordar la violencia y el acoso en ésta.

11. Los Miembros deberían velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no resulten en la restricción ni la exclusión de la participación de las mujeres o de los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio en determinados empleos, sectores u ocupaciones.

12. La referencia a los grupos vulnerables y a los grupos en situación de vulnerabilidad en el artículo 6 del Convenio debería interpretarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables.

La Violencia y el Acoso

Afectan la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad y su entorno familiar y social.

Pueden impedir que particularmente las mujeres accedan, permanezcan o progresen en el mercado de trabajo.

Y afectan negativamente la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo y la productividad.

Por razón de género

Afecta de manera desproporcionada a las mujeres y a las niñas

- Es indispensable, adoptar un enfoque inclusivo e integrado, que tenga en cuenta las consideraciones de género.

- Aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, como: estereotipos de género, formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder.

VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

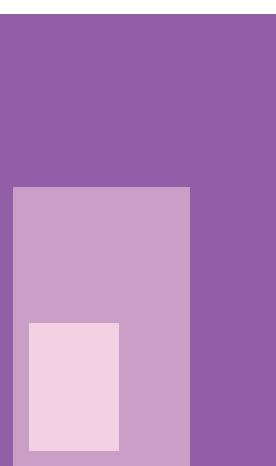
DEFINICIÓN

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 causar un daño físico, psicológico, sexual o económico.

Incluye la violencia y el acoso por razón de género (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).



Acoso sexual

Violencia y acoso por razón de género

Acoso sexual