Curso Convenio 190 OIT sobre Violencia en el Trabajo
Clase 3

Docente: Alberto Pepe Robles

*Este documento fue realizado en concepto de capacitación en Formación Sindical y dictada para el **Sindicato CePETel** por el **Instituto del Mundo del Trabajo "Julio Godio"** perteneciente a la Universidad Nacional de Tres de Febrero en el mes de junio del año 2021.*

Convenio 190
Contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo

Jornada 3
(El Convenio)

Pepe Robles
Instituto del Mundo del Trabajo
Universidad de Tres de Febrero

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL
DEL TRABAJO
CONVENIO 190
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL
DEL TRABAJO
RECOMENDACIÓN 206

...es un tratado

Un convenio de la OIT es

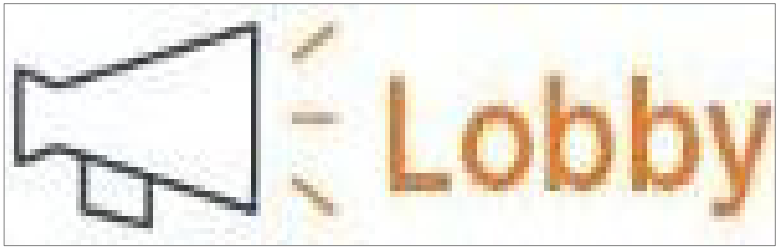
* una obligación del Estado: Nacional Provincias

1) Sancionar leyes Penales Laborales
2) Establecer políticas
3) Verificar y hacer cumplir

* una superley (Constitución nacional 75/22)

Una recomendación de la OIT:

* no es obligatoria, pero da consejos para mejorar las leyes, políticas, medidas y convenios colectivos, que tomen el Estado nacional, las provincias, sindicatos y empleadores.



¿DESDE CUÁNDO?

FALTAN 8 MESES

UN AÑO DEL REGISTRO DE LA RATIFICACIÓN

(art. 14, inc 3)

23 DE FEBRERO DE 2021

Organización Internacional del Trabajo

Promover el empleo, proteger a las personas

NORMLEX

Information System on International Labour Standards

Ratificación del C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

Fecha de entrada en vigor: 25 junio 2021

23 de febrero de 2022

250 Días

6 ratificaciones

- Denuncias: **0**

Véase también

- Países que no han ratificado

País	Fecha	Estatus	Nota
Argentina	23 febrero 2021	No está en vigor	No ha entrado en vigor
Ecuador	19 mayo 2021	No está en vigor	No ha entrado en vigor
Fiji	25 junio 2020	No está en vigor	No ha entrado en vigor
Namibia	09 diciembre 2020	No está en vigor	No ha entrado en vigor
Somalia	08 marzo 2021	No está en vigor	No ha entrado en vigor
Uruguay	12 junio 2020	No está en vigor	No ha entrado en vigor

- Italia. RATIF. 26 de enero de 2021
- Sudáfrica. El Gabinete la aprobó en DIC20
- 24ENE. La Comisión Europea aprobó una recomendación a las países europeos para aporobar C190.
- 26ENE2021. Chile. Senado vota proyecto de acuerdo con el PEN por amplia mayoría.
- Bolivia. El gobierno declaró su intención de ratificar.

PREÁMBULO + 20 ARTÍCULOS

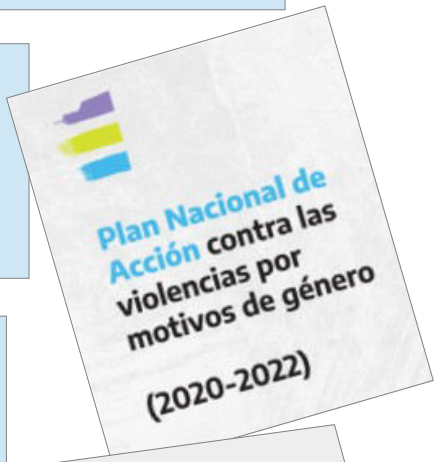
PREÁMBULO

DEFINICIONES

ÁMBITO (amplísimo)

PRINCIPIOS

Enfoque inclusivo integrado.
Leyes nacionales



PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

- LEY de violencia de género en el trabajo
- EMPLEADORES. **ART. 9**

MEDIOS, SEGUIMIENTO Y REPARACIÓN

- Seguimiento
- Justicia

SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

RATIFICACIÓN Y VIGENCIA

PREÁMBULO

- un mundo del trabajo libre de violencia y acoso
- una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano
- pueden constituir una violación de los derechos humanos,
- inaceptables e incompatibles con el trabajo decente

(Los Estados deben) promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso

- Todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;
- la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;
- la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados,
- la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles
- la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas
- un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad, la seguridad y la salud,

«Violencia y acoso

«Por razón de géner

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

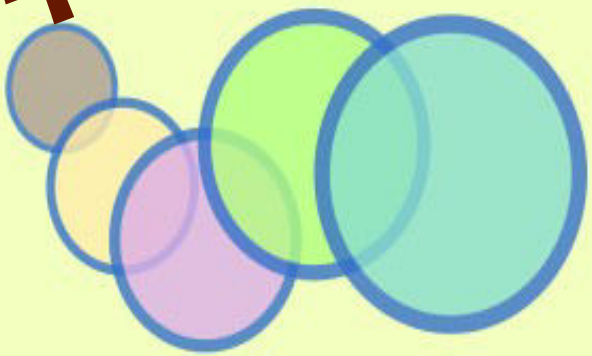
a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, 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.

Facultad de cada país para definir

Ámbito

Amplísimo



PERSONAS

- Asalariados/as
- «las personas que trabajan»(no importa forma)
- Personas en formación
- Pasantes
- Aprendices
- Despedidos/as
- Voluntarios/as
- Personas en busca de empleos
- Personal jerárquico
- Empleador

QUIZÁS BUSQUEN EXCLUIR DE LOS PROTOCOLOS Y POLÍTICAS DE LAS EMPRESAS

LUGARES

- De trabajo (sean públicos o privados)
- De pago
- De descanso
- Donde comen
- Baños
- Vestidores
- En viajes, eventos sociales o formación
- En las comunicaciones
- Alojamiento proporcionado
- In itinere
- (Violencia doméstica. R206)

SECTORES

Público	Privado
Formal	Informal
Urbano	Rural

«TODOS»

¿DE QUÉ TRATA?

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

CONVENIO 190

VIOLENCIA**S**

TODAS

Principalmente
No hablamos de violencia individual incidental.
Hablamos de violencia
abusiva
sistémica
normalizada

VIOLENCIAS

LABORALES

ENFOQUE INCLUSIVO INTEGRADO
con consideración de GÉNERO

PEN

SINDICATOS

ORG. EMPLEADORES

principios

Sancionar
LEY NACIONAL
Descentralizar
Políticas Provincias

- LEYES. Prohibir violencia y acoso
- LEYES. Incluir en las leyes antidiscriminación a los grupos vulnerables con violencia desproporcionada en el mundo del trabajo (migrantes, informales, personas trans)
- ESTRATEGIA INTEGRAL
- CONTROL y SEGUIMIENTO
- SENSIBILIZACIÓN
- INVESTIGACIÓN E INSPECCIÓN EFECTIVA

R206 Diseñar e incluir **<u>indicadores</u>** para medir la eficacia de la política pública y generar estadísticas.

Estos indicadores permitirán dar cuenta a OIT del cumplimiento del Convenio.

IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

LEY QUE DEFINA Y PROHIBA LA VIOLENCIA LABORAL

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO INFORMAL

+ R206

MAPA DE LAS MODALIDADES DE TRABAJO CON MÁS RIESGOS DE VIOLENCIA

Con consulta a sindicatos y empleadores

LEY PARA EXIGIR A LOS EMPLEADORES (ART. 9)

- **Política del lugar de trabajo** (en consulta con los «trabajadores y sus representantes») inciso a.
- Tener en cuenta los riesgos piscosociales asociados (stress, fatiga) en la gestión de salud y seguridad en el trabajo. SRT/ARTs
- Mapa de riesgos y medidas preventivas, con participación de los «trabajadores y sus representantes»
- Información y capacitación a les trabajadores.

La política del lugar de trabajo (art. 9, inc a)

CCT

¿Quién la realizará?

El **C190** dice
«el empleador **en consulta** con los trabajadores y sus representantes»

La **R206** avanza y dice:

Los países deberían especificar **en la legislación**, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían **participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento** de la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 9, a)

La política del lugar de trabajo

¿Qué contenido tendrá?

CCT

El C190 no dice nada.

La R206 avanza y dice que la ley debería establecer un contenido mínimo:

1) la declaración de tolerancia cero;
2) programas con objetivos medibles;
3) definir las obligaciones y derechos del empleador y les trabajadores/as;
4) procedimientos de quejas e investigación
5) que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con violencia se consideren y resuelvan;
6) privacidad y confidencialidad, sin violar el derecho de les trabajadores/as a estar informados/as.
7) Protección a víctimas, testigos e informantes

¿Qué es una «política del lugar de trabajo»?

- Única para cada organización.
- No ser homogénea (bajada de Internet, modelo de un estudio jurídico)
- Compromiso
- Identificación de patrones, estereotipos, mandatos, identidades, relaciones entre géneros.
- Matrices de violencias: **Explicitar: mobbing, género (mujer+LGBT+), racismo, gordofobia**
- Fines, valores y medios (proceso).
- Política, procesos y protocolos (procedimientos)
- Revisada y actualizada. Indicación de fecha.
- Comunicada

Mapa de riesgos del lugar de trabajo (9, inc c.)

¿Qué contenido tendrá?

CCT

Lobby

El **C190** no dice nada.

La **R206** avanza y dice que **la ley** debería establecer un contenido mínimo:

1) incluir los factores psicosociales;
2) examinar las condiciones, modalidades y organización de trabajo, así como la gestión de RRHH;
3) incluir terceros como clientes, proveedores, usuarios, pacientes y público;
4) relaciones de poder, normas de género, culturales y sociales, que promuevan violencia

¿Qué es un mapa de riesgos?

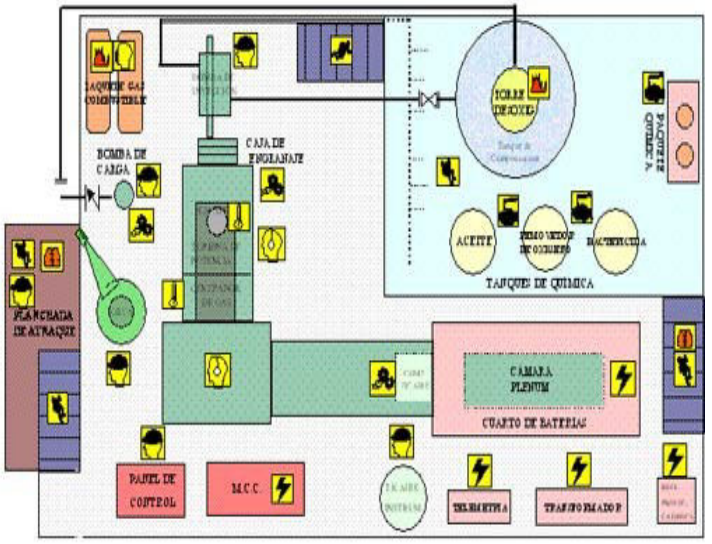
SRT Superintendencia de Riesgos del Trabajo — Biblioteca

Reporte de Documentos Electrónicos

Edición N°1

- Factores y Riesgos Psicosociales -

Ejemplo: Mapa de Riesgos de una Instalación Industrial.



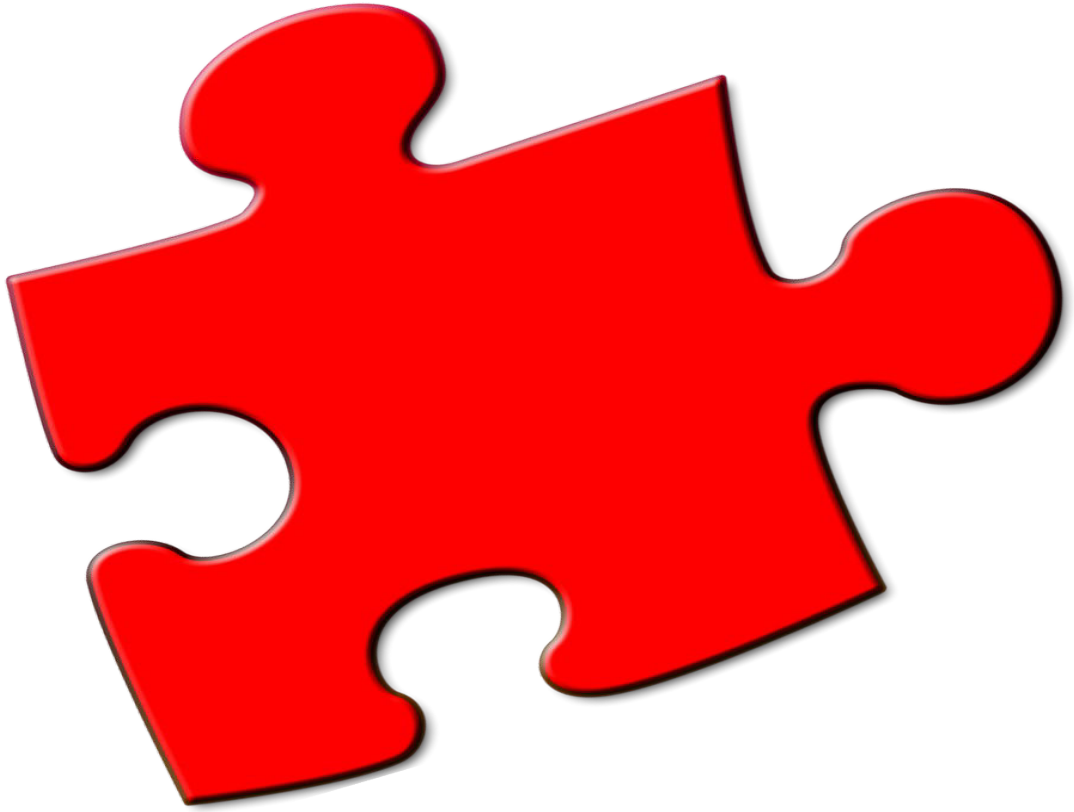
Los riesgos psicosociales son la puerta de entrada al enfoque sistémico y preventivo de la VLT. Contenido, organización, ambiente social y gestión del trabajo. Stress. Superación CYMAT.

Combinación de datos documentales, con encuestas, grupos de discusión y entrevistas (Cuestionario CEFAP). Mercado laboral. La empresa. Formas de contratación. Cultura organizacional. Tareas. Estrés, inseguridad, discriminación, violencia, liderazgo, género y edad, nivel de prevención, estima, sintomatología, motivación, autonomía, exigencia. Identificación de RPS. Niveles de riesgo. Concepciones autoritarias, procesos descalificatorios y expulsivos, segregación por edad y género.

Indicadores objetivos. Documento dinámico y patrticipativo.

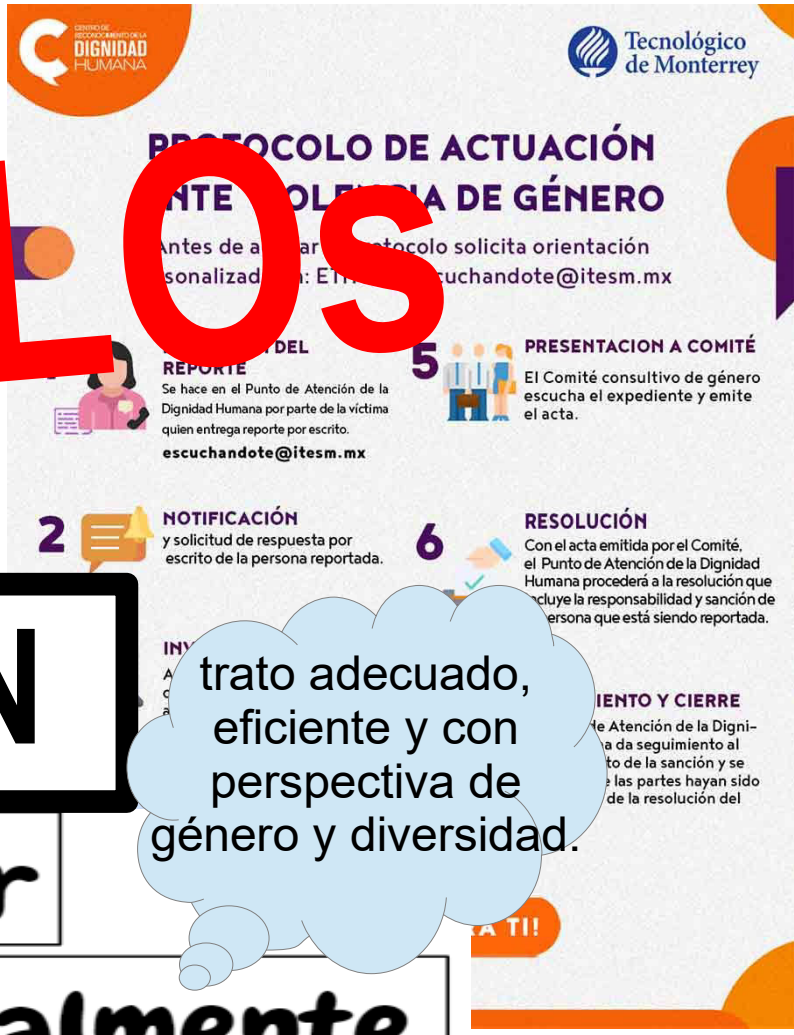
Comité Mixto. Asesorado por expertos.

Comisiones mixtas, protocolos, profesionales, femi(LGBT)nización



Estandarización, automaticidad, brevedad y claridad.

PROTOCOLOs



PREVENCIÓN

trato adecuado, eficiente y con perspectiva de género y diversidad.

No revictimizar

No encubrir institucionalmente

Comisión especializada autónoma

Protagonismo con apoyo s/f

REPARAR

V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

- Sistema de seguimiento. Números.
- Confidencialidad
- Sanciones
- Reparación «apropiada»
- Procedimientos de denuncias e investigación (empresa, judicial, negociada)
- Protección a víctimas y testigos
- Asistencia jurídica, psicológica y médica.
- Represalias
- Inspección

AMPLÍA.

- Derecho a renunciar con indemnización
- Readmisión
- Amparo
- **Inversión de la carga de la prueba**
- Gratuidad
- Incapacidad
- Personal especializado
- Tramitación diligente
- Servicios de apoyo
- Mitigación de violencia doméstica en el trabajo
- Interconexión de las inspecciones,

CONVENIOS COLECTIVOS & SRT

...aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de **convenios colectivos** o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan **medidas de seguridad y salud en el trabajo** existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

CONVENIOS COLECTIVOS (II)

Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas a fin de:
a) fomentar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso y, en la medida de lo posible, mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

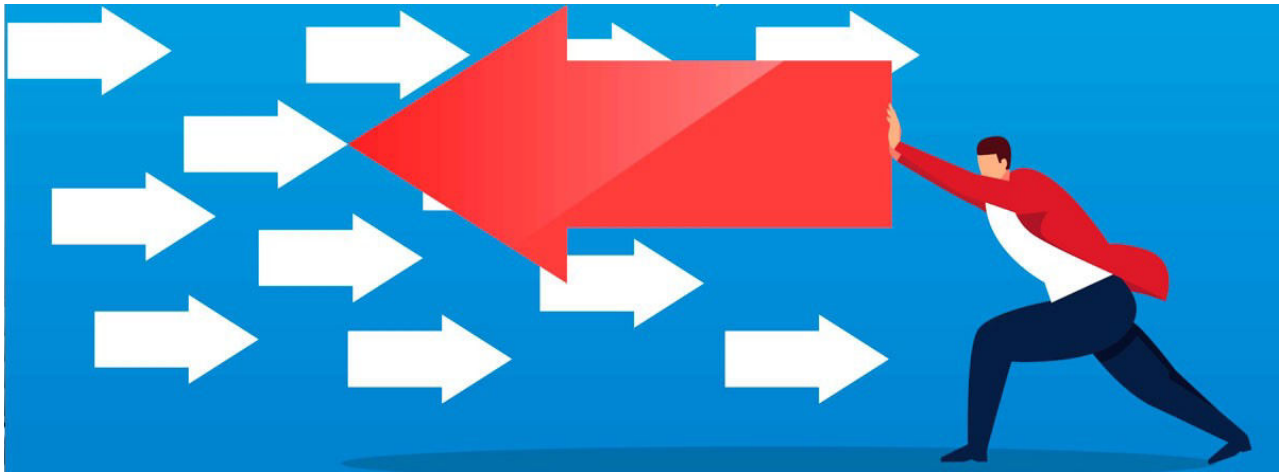
a) licencia
b) modalidades de trabajo flexibles y protección
c) protección contra el despido,
d) inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo;
e) orientación hacia mecanismos públicos de mitigación
f) la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.

VI. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Enfoque
Sistémico
Cultural
Integral
Género

El Estado (*en consulta*) debe proporcionar a empleadores/trabajadores y sus organizaciones:

- Orientaciones
- Recursos
- Formación
- Campañas



AMPLÍA.
- Financiamiento
- Asistencia a las organizaciones con modelos y herramientas prácticas
- Planes de estudio
- Leyes Micaela para VL

LEY
REGLAMENTARIA DEL CONVENIO 190
COMITÉS MIXTOS

ENFOQUE REPARADOR REACTIVO (denuncias y sanción) CON ENFOQUE PREVENTIVO PROACTIVO (Sistémico cultural)

Un efoque centralmente reparador va a poner el ojo en la acción individual y en la pasividad de la víctima.

Un enfoque centralmente preventivo, es proactivo y participativo.

Hacer de las empresas espacios sanos y pacíficos, no violentos, en una sociedad no violenta, que erradique las causas milenarias de la violencia estructural, institucional, cultural.

Es una tarea colectiva.

¡Gracias!

Medidas especiales de protección para sectores de alto riesgo
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.
Migrantes

Volver a IV Prevención y Protección

Ley. Cuestiones vinculados al contrato trabo.
comité mixto
CCT
provincias

amplia lo instrumental
reparacion
violencia doméstica. Deber de colaboración y solidaridad.
Capítulo para pymes
comision nacional tripartita. Protocolos

Elaboración de Mapa de Riesgos Psicosociales en la Comunidad de Madrid

Equipo de Investigación Psicosocial
Unión General de Trabajadores – Madrid (UGT-Madrid)

UGT Madrid

Comunidad de Madrid