

# Entrada en vigor Convenio 190 OIT

-Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (C190)-

CÓDIGO DEL INFORME: 2023\_092\_00

El 25 de mayo de 2023 entraba en vigor el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>1</sup>, sobre la eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. Adoptado en Ginebra el 21 de junio de 2019, y ratificado por España el 16 de junio de 2022.

En el preámbulo del Convenio, se menciona la **Declaración de Filadelfia** que afirma que **todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.**

Reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

## Definición de violencia y acoso

El convenio, define dos conceptos:

- 1) «**violencia y acoso**» en el mundo del trabajo es 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,

<sup>1</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

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.

- 2) 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.

### A quienes va dirigido

El convenio protege a las personas trabajadoras y a otras personas en el mundo del trabajo. Incluyendo cualquier tipo de situación contractual: las personas en formación, incluidas las personas pasantes y aprendices, trabajadoras despedidas, voluntarias, las personas en busca de empleo y las postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Es de aplicación tanto en el ámbito privado como en el público, así como en cualquier sector.

### Lugares de aplicación

- **en el lugar de trabajo**, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- **en los lugares donde se paga al trabajador**, donde éste 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 el empleador, y
- **en los trayectos** entre el domicilio y el lugar de trabajo.

## Qué obligaciones debe cumplir España

Conforme a la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de la parte empleadora y trabajadora, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Teniendo que cumplir con las siguientes obligaciones particulares:

- a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;
- b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- f) prever sanciones;
- g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
- h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

Asimismo, con el objeto de prevenir y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, España, deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la **libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva**, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

Por otro lado, **España deberá de cumplir legislativamente** con el traslado de dichas medidas que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género. En particular:

- a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores/as y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- d) proporcionar a los trabajadores/as y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

Por último, España deberá de desarrollar medidas de control para asegurar el cumplimiento de la normativa y establecer los procedimientos de presentación de quejas e investigación y mecanismos de solución de conflictos, el acceso a juzgados o tribunales, protección de las víctimas y testigos, etc. Además de velar por el cumplimiento de las medidas de prevención, sensibilización, orientación y formación.

\*\*\*\*\*

Elaborado por el Gabinete Técnico de CCOO Canarias a, 5 de junio de 2023