

DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente

www.direcciondeltrabajo.cl

CONVENIO N° 190 OIT

Sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Julio 2024

1924 **100** AÑOS 2024

100 AÑOS 100 AÑOS 100 AÑOS

ANTECEDENTES

- Antes del Convenio y su Recomendación N° 206 (junio de 2019) **las materias sobre violencia y acoso se dispersaban en diversos instrumentos internacionales.**
- Chile ratificó el Convenio el 12 de junio de 2023, por tanto, este **entrará en vigencia el 12 de junio de 2024**, es decir, un año después.



CASO PRÁCTICO

Carolina ha creado un **grupo de WhatsApp** que reúne a sus compañeros de oficina. Últimamente, **después del trabajo** ella envía fotografías sensuales y chistes con contenido sexual. Nadie le ha hecho comentarios sobre los mensajes y pocos responden cuando les envía alguno. Esta mañana se ha enterado que David, uno de los compañeros que también es parte del grupo, **es homosexual**. En el mismo chat ha escrito *“¡David, pero con lo bello que eres, si quieres yo te hago hombre!”*.



ALGUNAS INNOVACIONES



- Aborda, **de manera específica**, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluida la violencia de género.
- Establece el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y la obligación correlativa de respetar, promover y asegurar su disfrute.
- Adopta un enfoque inclusivo e integrado.
- Sanciona los actos de violencia o acoso de terceros.
- Abarca todos los sectores: público, privado, economía formal, informal y zonas urbanas o rurales.
- Protege a personas trabajadoras asalariadas cualquiera sea su situación contractual; en formación (pasantes, aprendices); personas desvinculadas; voluntarias; en busca y postulantes a un empleo.

DEFINICIONES



Violencia y Acoso en el mundo del trabajo:

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.

Violencia y Acoso por Razón de Género:

Comportamientos 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.

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA POR CONSIDERACIONES DE GÉNERO

- Deben considerar que tanto las mujeres como las diversidades han sido históricamente discriminadas, debiendo abordarse las causas subyacentes y conexas, así como las múltiples e interrelacionadas formas en que opera; por relaciones desiguales de poder, estereotipos y normas de género, sociales y/o culturales que perpetúan la violencia y el acoso.
- Además, promueve la adopción de medidas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.



ACTOS DE VIOLENCIA Y ACOSO QUE OCURREN DURANTE, EN RELACIÓN O COMO RESULTADO DEL TRABAJO

- a) **Lugar de trabajo** (espacios públicos y privados).
- b) **Comunicaciones** relacionadas con el trabajo.
- c) **Lugares relacionados con el trabajo**: donde se paga a la persona trabajadora, donde toma su descanso o donde come, instalaciones sanitarias, de aseo y vestuarios, etc.
- d) **Desplazamientos**, viajes, eventos o actividades sociales o de formación.
- e) **Trayectos** entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- f) **Alojamiento** proporcionado por el empleador.



RELACIÓN CON LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

Con el objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso, la OIT reitera derechos esenciales:

1. **Libertad de asociación y libertad sindical**, y el reconocimiento efectivo del derecho a negociar colectivamente.
2. **Eliminación** de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
3. **Abolición** efectiva del trabajo infantil.
4. **Eliminación de la discriminación arbitraria** en materias de empleo y ocupación: fomento del trabajo seguro y decente.



OBLIGACIONES DEL ESTADO



- a) **Prohibir** legalmente la violencia y el acoso
- b) Adoptar una legislación y políticas que **garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación**, considerando que existen grupos más vulnerables a la violencia y acoso.
- c) Reconocer los efectos de la **violencia doméstica** y mitigar su impacto en el mundo del trabajo.
- d) Adoptar una legislación que exija a empleadores la obligación de tomar **medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso**.
- e) Adoptar una **estrategia integral** de prevención y combate a la violencia y el acoso.
- f) Establecer mecanismos de control de la aplicación y seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;

OBLIGACIONES DEL ESTADO

- g) Velar por que las víctimas tengan acceso a **vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo**, seguros, equitativos y eficaces
- h) Prever **sanciones**.
- i) **Proteger la privacidad y confidencialidad** de las personas involucradas.
- j) **Garantizar el derecho para alejarse del trabajo, sin represalias**, si existen motivos razonables de peligro grave e inminente para la vida, salud y seguridad, en casos de violencia y acoso.
- k) Velar porque la Dirección del Trabajo y otras autoridades pertinentes, estén **facultadas para actuar en casos de violencia y acoso**, pudiendo exigir la adopción de medidas inmediatas o la interrupción de la actividad laboral, en caso de peligro inminente para la vida, salud o la seguridad de los trabajadores



OBLIGACIONES DEL ESTADO



- l) Desarrollar herramientas, **orientaciones**, actividades de educación, de formación, y de sensibilización, en forma accesible, según proceda.
- m) Reconocer la importancia de las **autoridades públicas** respecto de las personas trabajadoras de la economía informal;
- n) **Identificar** los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo, y a otras personas concernidas que están más expuestas a sufrir violencia y acoso, adoptando medidas eficaces para su protección, todo ello en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores.



*“Hay violencia cuando usamos una palabra denigrante,
cuando hacemos gestos para denigrar a otra persona,
cuando obedecemos porque hay miedo.
La violencia es mucho más sutil, mucho más profunda”.*

(J. Krishnamurti)

1924 2024

DT Derechos Laborales
Diálogo Social
Trabajo Decente

www.direcciondeltrabajo.cl

 @DirecDelTrabajo  @direcdeltrabajo  Dirección del Trabajo  DireccionDelTrabajo

1924 **100** AÑOS 2024

100 AÑOS 100 AÑOS 100 AÑOS