



Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo Convenio 190 OIT



Carolina Espinoza Tapia, CDN marzo 2020

La Organización Internacional de Trabajo (OIT)

Es una agencia especializada las Naciones Unidas, con independencia orgánica y funcional, cuyos principales objetivos son mejorar las condiciones de trabajo, promover el empleo digno, acelerar el desarrollo social y mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo. Es la más antigua de las instituciones autónomas de la ONU, más que la propia organización, ya que su origen está en el Tratado de Versalles (1919), que puso fin a la Primera Guerra mundial y formó parte de la Sociedad de Naciones.

Hoy la OIT se conforma por 187 estados miembros

Estructura Tripartita



La Organización Internacional de Trabajo (OIT)

La OIT elabora normas laborales con la participación de representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Estas normas toman la forma de *recomendaciones* y *convenios*. Las recomendaciones van dirigidas a los Estados Miembros de la OIT y desarrollan con detalle los contenidos de los convenios. Las recomendaciones no se ratifican y no tienen el mismo valor jurídico que los convenios.

Los *convenios* son tratados internacionales legalmente vinculantes para los Estados Miembros de la OIT que los ratifican, que tendrán la obligación de presentar un informe periódico a la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas legales y prácticas adoptadas para adaptar su legislación interna a las disposiciones del convenio. Asimismo los sujetos de aplicación pueden iniciar procesos de reclamación o queja en caso de considerar la violación.

Convenio 190 OIT, Recomendación 206

El Convenio es eficaz y práctico. Al igual que la Recomendación, el Convenio 190 proporciona un marco claro para la adopción de medidas y brinda la posibilidad de forjar un futuro del trabajo sobre la base de la dignidad y el respeto, exento de violencia y acoso. El derecho de toda persona a un mundo de trabajo sin violencia ni acoso no se había articulado tan claramente hasta ahora en ningún tratado internacional. También se reconoce que esos comportamientos pueden constituir un incumplimiento de los derechos humanos o un abuso respecto de estos.

El proceso se dio comienzo en 2015, y a raíz de las protestas mundiales cada vez mayores contra la violencia y el acoso, su adopción no podría ser más oportuna y pertinente.

8marzo2017

#NosotrasParamosMadrid



**JUNTAS Y FUERTES
FEMINISTAS SIEMPRE**

PARO INTERNACIONAL CONTRA EL HETEROPATRIARADO

12h-12h30 PARO de empleo, cuidados y consumo

19h MANIFESTACIÓN: Cibeles-Plaza España

Movimiento Feminista de Madrid

Relevante fue la **Marcha de las Mujeres convocada el 20 de enero de 2017 en Estados Unidos**, con consignas principalmente en contra de los dichos machistas del presidente Donald Trump.

A partir de ahí, la International Women's Strike lanzó la convocatoria a una huelga feminista internacional, realizándose la primera el **8 de marzo de 2017**.

- En esa primera instancia fueron **más de 50 países los que adhirieron** al llamado, con protagonismo de países como Argentina, España y Estados Unidos.

- Al año siguiente, en 2018, la huelga consiguió más relevancia, con una **adhesión de más de 170 países**.

En esa ocasión la huelga no se limitó a lo laboral, sino que incluyó también al **trabajo doméstico**, tareas consideradas invisibles y que no son remuneradas.

También convocó a una **huelga de consumo**, con el llamado a no hacer compras en el mercado establecido.



2019, en Chile la Huelga VA iii

Para ello durante 2018 las organizaciones de mujeres nos convocamos al **Encuentro Plurinacional de Mujeres que Luchan**, el que se estructuró en dos etapas

La primera etapa fue la realización de pre-encuentros territoriales y sectoriales entre mujeres y feministas a lo largo y ancho de Chile durante noviembre 2018. En los más de 50 pre encuentros realizados a lo largo de Chile se abordaron demandas y tareas para levantar en cada uno de estos territorios o sectores sociales el camino a la huelga.



La segunda etapa fue el Encuentro Plurinacional de Mujeres que Luchan del 8 y 9 de diciembre, realizado en la ciudad de Stgo. en la USACH, que reunió cerca 1300 mujeres y tuvo el objetivo de dialogar y levantar de manera colectiva un programa común de demandas, propuestas y tareas que logren expresar las múltiples luchas levantadas por mujeres y feministas.

Ejes temáticos / demandas concluidas :

1. violencia machista
2. derecho a la ciudad y la vivienda digna
3. memoria feminista y ddhh
4. trabajo y seguridad social
5. lucha por derechos sexuales y reproductivos
6. racismo y migración
7. arte, cultura y comunicaciones
8. fin al extractivismo, vida y territorio indígenas
9. disidencias sexuales
10. educación no sexista



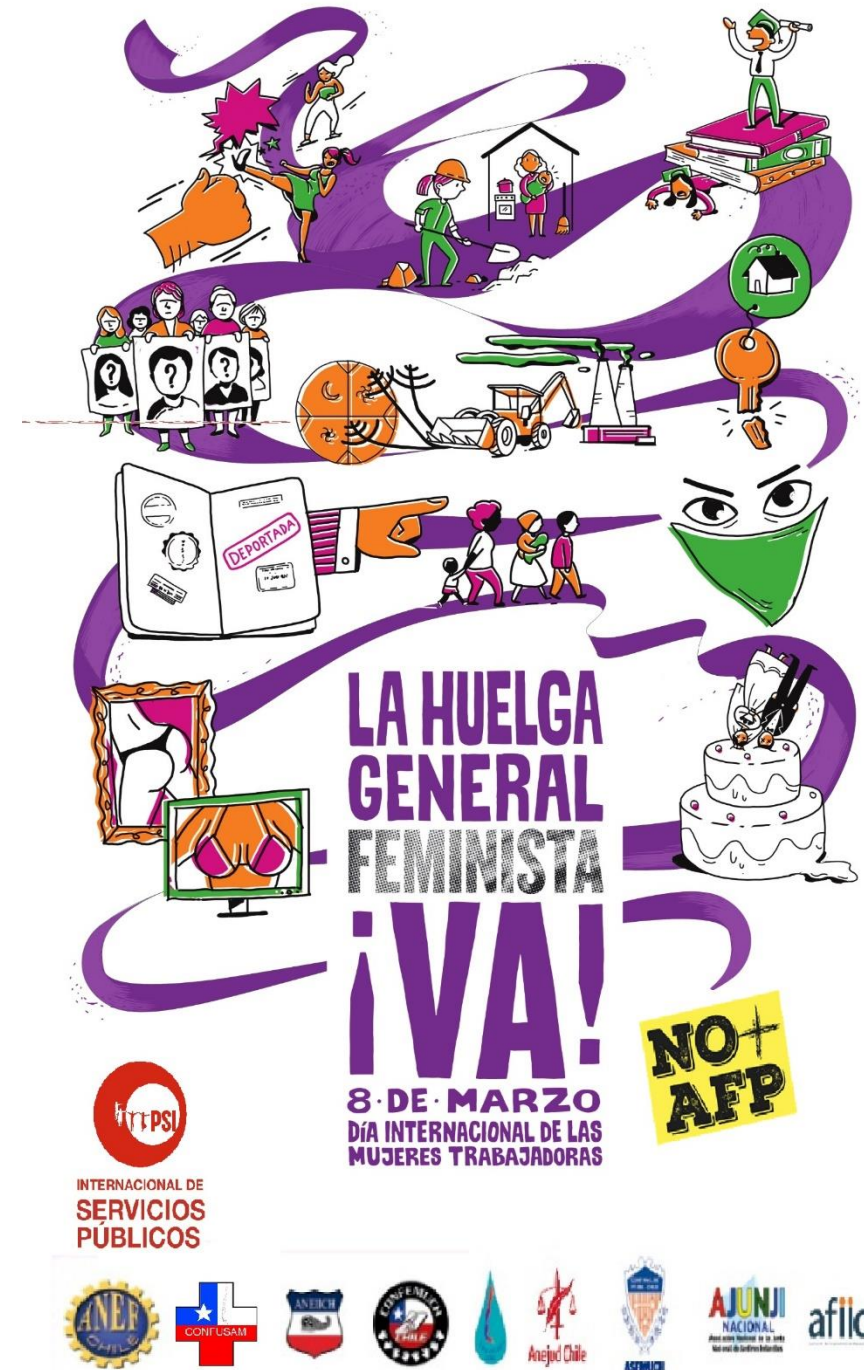


Respecto del eje TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL las trabajadoras del sector público relevamos los siguientes aspectos o demandas:

1. Derecho a trabajo digno, estable y seguro. No más honorarios
2. Equidad salarial, a igual función igual remuneración.
3. Recuperación de Sistema de Seguridad Social. No más AFP.



4. Valorización económica de las labores del hogar y los cuidados de niñas, niños y adultos mayores.
5. Avanzar en la cultura de corresponsabilidad parental, hombres y mujeres responsables de las labores de cuidado.
6. Prevención y erradicación de la violencia laboral y acoso sexual.



Marzo 8 de 2019, Stgo. de Chile



Convenio 190 OIT

La adopción, por parte de la Conferencia del Centenario de OIT de un Convenio seguido por una Recomendación sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo es un punto de inflexión y un hecho trascendental para la clase trabajadora a nivel mundial.

- ❖ La sanción de este convenio interrumpe el plazo más largo de OIT sin que se promoviera un Convenio.
- ❖ El convenio 189 fue el último (2011)
- ❖ 8 años de inactividad. Crisis en OIT. Lobby empresarial para la eliminación del Derecho de Huelga.

Convenio 190 OIT

- ❖ Total de votos a favor 439 delegad@s, 7 en contra , 30 abstenciones.
Fuerte consenso entre l@s delegad@s presentes.
Fue aprobado por el 92% del total de delegad@s.
- ❖ Gobiernos que se abstuvieron: El Salvador, Paraguay, Federación Rusa, Singapur.
Trabajador@s en contra: Malasia.
Posición de empleadores: sólo el 76% lo aprobó.

Convenio 190 OIT

- ❖ Latinoamérica y Caribe (Grupo Grulac):

Es dónde se observó la mayor cantidad de votos en contra y abstenciones.

79% de l@s delegados del Grulac votaron a favor,

Sólo el 32% de empleadores lo hicieron a favor.

- ❖ La Federación de Entidades Privadas de Centroamérica, Panamá y República Dominicana en su XXXII Asamblea extraordinaria dice...”promoverán una acción conjunta con los gobiernos de la región a fin de solicitar la NO ratificación del Convenio 190 de OIT con el propósito de no perjudicar la generación de empleos...”

Convenio 190 OIT, con sus 20 artículos se ordena

I.- Definiciones

II.- Ámbito de Aplicación

III.- Principios Fundamentales

IV.- Protección y Prevención

V.- Control de la aplicación y vías de recurso y reparación

VI.- Orientación, formación, y sensibilización

VII.- Métodos de aplicación

VIII.- Disposiciones finales

Recomendación

Convenio 190 OIT

Avanza sobre el núcleo de las relaciones que se generan en el Mundo del trabajo.

El contenido de esta nueva norma internacional implica el reconocimiento de derechos y garantías de l@s trabajador@s valorados integralmente. Es decir, **no sólo como un sujeto productor** sino también como **portador de los derechos de ciudadanía**.

En ese marco es que, el reconocimiento del “***derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género***” conlleva necesariamente acotar el poder de dirección atribuido al empleador **público y privado** por los ordenamientos jurídicos para alcanzar sus fines.

Convenio 190 OIT

I.-Definiciones

La norma internacional asume la extensión y gravedad de la problemática de Acoso y Violencia por razón de género(s) y por ello destaca de forma expresa que ***“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”***

Convenio 190 OIT

II.- Ámbito de aplicación

“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”. Ubicados estos sujetos de derecho en el sector público o privado, informal o informal o en zonas urbanas o rurales.

Convenio 190 OIT

- ✦ La negociación colectiva y la libertad sindical como ejes centrales ejecutores para prevenir y erradicar la Violencia y el Acoso.
- ✦ El derecho a la igualdad y no discriminación en el empleo de las mujeres y de grupos vulnerables, afectados en grado mayor por violencia y acoso. Se tomarán como guías los tratados de DDHH Internacionales y de OIT donde se hace referencia a los mismos
- ✦ La inclusión de la violencia doméstica como elemento que impacta en el mundo del trabajo y su reconocimiento y tomar medidas en consecuencia.

Convenio 190 OIT

★ Reconocimiento del “Mundo del Trabajo” que va más allá del espacio físico y el lugar del trabajo

“a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) 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;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) 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;

e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.”

Convenio 190 OIT

- ✦ Exclusión del texto donde se hacía referencia a que trabajadores, empleadores y sus representantes son víctimas y perpetradores de violencia, lo que despejó el posible vínculo que podía tener en el derecho a huelga.

Sobre aquello el texto quedó así redactado

“reconocimiento de funciones y atribuciones diferentes de gobiernos, empleadores y trabajadores así como sus organizaciones teniendo en cuenta su naturaleza y el alcance de sus responsabilidades”.


Convenio 190 OIT


- ✦ La inclusión de “**terceras partes**” (pacientes, usuarios, clientes , proveedores de servicios) como víctimas y perpetradores de violencia.
- ✦ El reconocimiento de los “**factores de riesgos psicosociales**” como elementos de la violencia y acoso en el mundo del trabajo. Estos factores son los que impactan centralmente en la “organización del proceso de trabajo” y que naturalizamos e invisibilizamos, afectando la salud física, psíquica y mental de l@s trabajado@rs. Y que afectan en mayor grado a mujeres y otras identidades de género(s)

Convenio 190 OIT

- ☀️ A partir del reconocimiento de la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano, a los fines de **prevenir** y eliminar la violencia y el acoso, la norma reglamenta distintos aspectos que resultan necesarios para el cumplimiento de los fines del Convenio:
- ☀️ El Convenio dispone que, en la medida en que sea razonable y factible, los Estados deben “**adoptar una legislación** que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: adoptar y aplicar, **en consulta con los trabajadores**”



Convenio 190 OIT

 Control y Seguimiento: Dispone que todo Estado Miembro *“deberá adoptar medidas apropiadas para hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”*, previendo sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo

 Mecanismos: Los Estados deben “garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces.

 Sanciones: cuando corresponda.

Convenio 190 OIT

-  Inspección: velar porque la inspección del trabajo y otras instancias o autoridades pertinentes.
-  Capacitación y Formación: proporcionar a los trabajadores 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.

Ratificación del Convenio 190.

- ✓ Campaña del ISP.
- ✓ Campañas en cada región, en cada país, en cada sector de trabajo. (lobby con legisladores, gobiernos y otras organizaciones sociales)
- ✓ Redes nacionales e Internacionales para desarrollar acciones conjuntas de divulgación y presión.



Ratificación del Convenio 190.

- ✓ El sindicato como eje central de la campaña.
- ✓ Concientización, capacitación, y difusión al interior de los sindicatos y entre distintos actores sociales
- ✓ Crear alianzas con otros sindicatos, centros nacionales y ONGs, especialmente grupos de derechos de las mujeres, para ayudar a eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.



Todas las mujeres por todos los derechos

COMITÉ DE MUJERES INTERNACIONAL SERVICIOS PÚBLICOS CHILE



INTERNACIONAL DE
SERVICIOS
PUBLICOS

