

Violencia y acoso en el mundo del trabajo: la respuesta de la OIT

Claudia Callegari

25 de noviembre de 2022



International **Training** Centre

Violencia y acoso en el mundo del trabajo

- ❖ La violencia y el acoso son un **fenómeno generalizado**, en todos los países.
- ❖ Afecta a todo el mundo, aunque **algunos grupos o determinadas ocupaciones o modalidades de trabajo** corren riesgos mayores.
- ❖ Hay una serie de **factores** (“de vulnerabilidad”) que pueden provocar o aumentar el riesgo de violencia y acoso, como las **malas condiciones de trabajo**, la **informalidad**, el **estrés**, la **estigmatización** y la **discriminación**.
- ❖ Las **crisis**, incluidas la COVID-19 y el cambio climático, agravan la vulnerabilidad, incluidos los riesgos de violencia y acoso.



Violencia y acoso: ¿Cuál es el impacto?

- ❖ En **Perú**, las empresas perdieron 6.700 millones de dólares al año (3,7% del PIB) debido a la violencia y el acoso en el trabajo (2013)
- ❖ En **Estados Unidos**, un estudio ha estimado un daño medio de 22.500 dólares por persona empleada en pérdida de productividad y rotación de personal debido al acoso sexual.
- ❖ En un estudio realizado en algunos distritos de **Sri Lanka**, el 16% de las mujeres que sufrieron violencia de pareja tuvieron que ausentarse del trabajo durante varios días y el 32% tuvo que buscar atención médica.

La respuesta de la OIT: C190 y R206

En junio de 2019, la comunidad mundial ha dejado en claro que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no serán tolerados y deben terminar.

La Conferencia del Centenario de la OIT, adoptó:

- ✓ el Convenio sobre la violencia y el acoso (nº 190), y
- ✓ la Recomendación (nº 206) que lo complementa

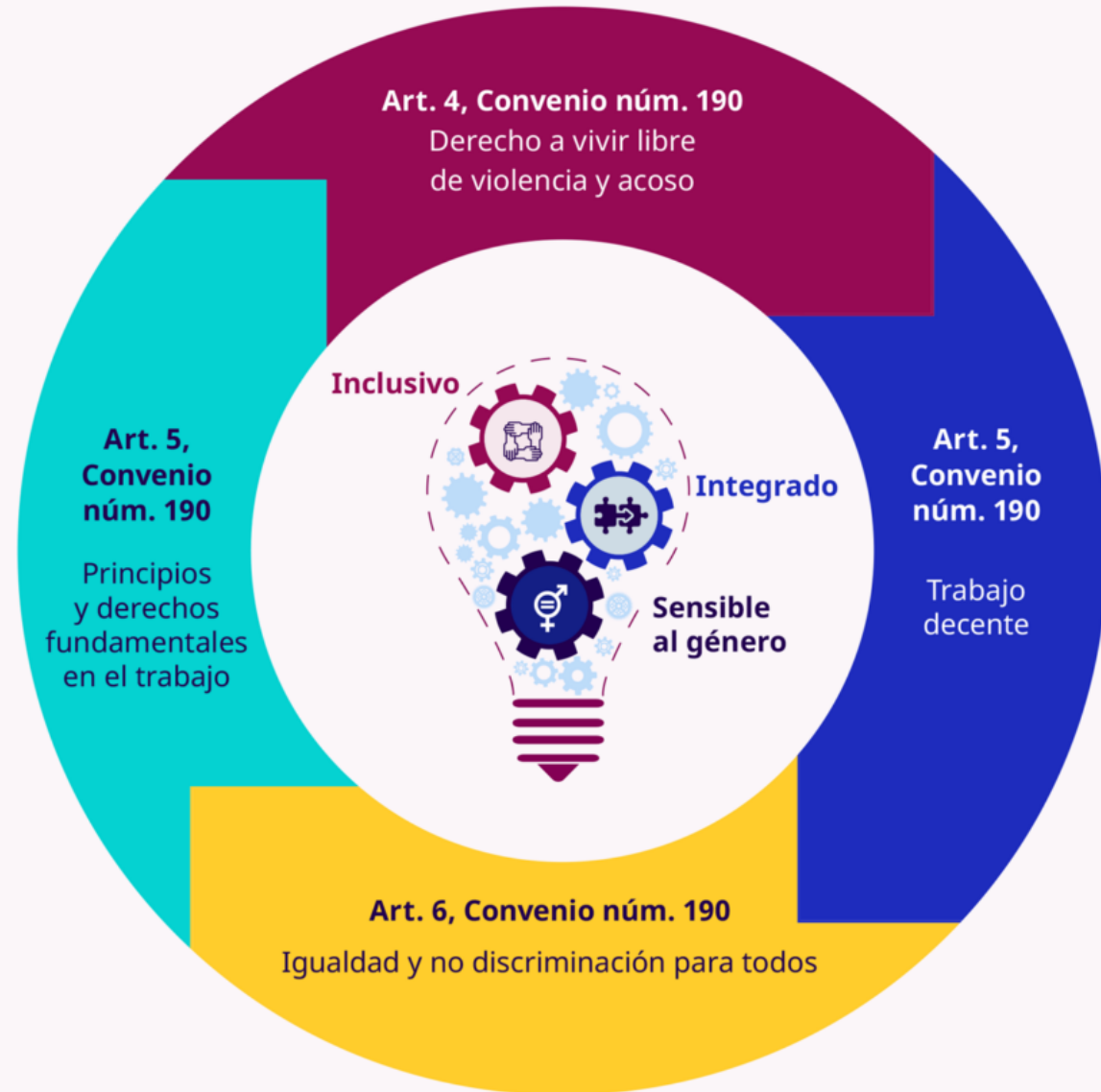


Un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluido el acoso y la violencia de género son un DERECHO.



C.190 y R.206:

El marco basado en los derechos para prevenir, abordar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con perspectiva de género.



**Un enfoque inclusivo, integrado
y con perspectiva de género, en
consulta con los representantes
de los empresarios y de los
trabajadores**



**Reconoce los roles y las
funciones diferentes y
complementarias de los
gobiernos, los empleadores y los
trabajadores, con la distinta
naturaleza y alcance de sus
responsabilidades**



Inclusivo



Integrado



Economía

- Economía formal
- Economía informal
- Sector privado
- Sector público



Mundo del trabajo

- Trabajadores
- Personas en busca de empleo
- Postulantes a un empleo
- Voluntarios
- Terceros
- Personas en formación
- Trabajadores despedidos



Herramientas accesibles

- Prevención y protección
- Justicia efectiva
- Información y formación

Puntos de partida en la legislación



- Leyes laborales y en materia de empleo
- Ley de igualdad y de no discriminación
- Legislación en materia de SST
- Ley de migración
- Derecho penal
- Convenios colectivos



Enfoque integral

- Prevención y protección
- Control de la aplicación y vías de recurso y reparación
- Orientación, formación y sensibilización

Prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que tenga en cuenta las consideraciones de género



Sensible al género




Necesidad de considerar

- Luchar contra los estereotipos de género y contra el abuso de las relaciones de poder por motivo de género
- Las diferencias por motivo de género en la elaboración de políticas, leyes y reglamentos, así como en los convenios colectivos
- Promover la igualdad de género en la práctica, en particular a través de medidas para reducir el impacto nocivo

C.190 y R206: elementos innovadores

Violencia y acoso: 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**



Violencia y acoso por razón de género: 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**.

Las definiciones de las leyes y reglamentos nacionales pueden prever un único concepto o conceptos separados

¿Quién está protegido?

- El Convenio se aplica **a todos los sectores**, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.
- El Convenio protege **a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo**:
 - las personas empleadas, tal como se definen en la legislación y la práctica nacionales
 - las personas que trabajan independientemente de su situación contractual
 - las personas en formación, incluidos becarios y aprendices
 - los trabajadores cuya relación laboral se haya terminado
 - voluntarios
 - los que buscan empleo y los solicitantes de empleo
 - personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador
- El Convenio exige a los Estados miembros que tengan en cuenta la violencia y el acoso que impliquen **terceras personas**, cuando proceda, a la hora de adoptar un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género.

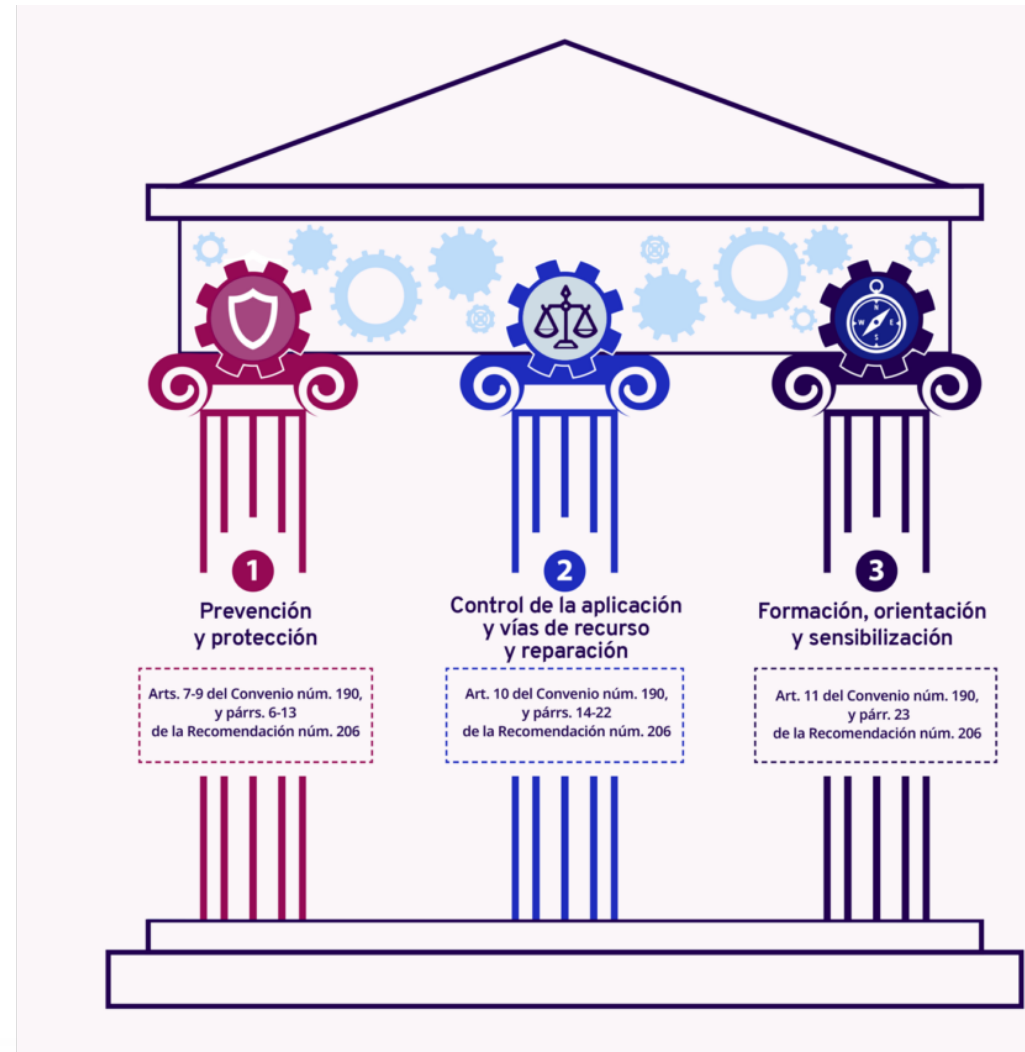
¿Cuándo y cómo?

*V y A
que ocurre
durante, en
relación con
o como
resultado de:*

- ❖ en el lugar de trabajo
- ❖ los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- ❖ los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come
- ❖ las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- ❖ los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales
- ❖ en formación
- ❖ en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo
- ❖ en el alojamiento proporcionado por el empleador
- ❖ en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

La violencia doméstica también tiene un impacto en el mundo del trabajo.

C.190 y R.206: Los pilares del enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género.



¡MUCHAS GRACIAS!



c.callegari@itcilo.org