

TRABAJAR

SIN VIOLENCIA

NI ACOSO



CAMPAÑA DE LA
INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN
AMÉRICA LATINA POR LA
RATIFICACIÓN DEL
CT90 DE LA OIT



TRABAJAR SIN VIOLENCIA NI ACOSO



ALTO A LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

¿QUÉ ES EL CONVENIO NÚM. 190?

Es una norma internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

Los países que lo ratifican tienen la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho.

SI TE AMENAZÓ, TAMBIÉN ES VIOLENCIA

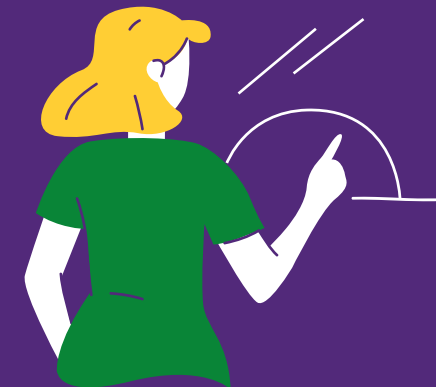
¿CÓMO DEFINE LA VIOLENCIA CONVENIO NÚM. 190?

El Convenio núm. 190 define la violencia y el acoso en el trabajo como los comportamientos y prácticas, o amenazas, que tengan el fin, causen o puedan causar daño físico, psicológico, sexual o económico. Se trata de situaciones que pueden ocurrir de forma repetida o tan solo una vez (Art. 1).

¿A QUIÉNES PROTEGE EL CONVENIO NÚM. 190?

Protege a todas las personas vinculadas al mundo del trabajo. Además de las personas que trabajan también considera a otras vinculadas al mundo laboral como las que están en formación (incluyendo pasantes y aprendices), las personas que han sido despedidas, quienes buscan empleo o quienes se postulan a un empleo (Art. 2).

POSTULACIONES



¿DÓNDE BRINDA PROTECCIÓN EL CONVENIO NÚM. 190?

Considera la violencia y el acoso que ocurren "durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo", incluyendo los desplazamientos relacionados con el trabajo y las actividades sociales. Además, considera las comunicaciones relacionadas con el trabajo, también las que se realizan mediante tecnologías (Art. 3).



ACTUEMOS PARA LOGRAR LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO NÚM. 190 SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO EN TODOS LOS PAÍSES DE LA REGIÓN

ACTUEMOS PARA LOGRAR **LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190** **SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO** **EN TODOS LOS PAÍSES DE LA REGIÓN**

La violencia en los lugares de trabajo es un problema muy extendido al que sin embargo no se le ha dado suficiente importancia. Los mitos que son tan comunes en otras formas de violencia también se han instalado en el ámbito laboral. Se han considerado problemas menores, excepcionales, que competen a la esfera de las relaciones personales y privadas y no a la de lo público, fuera de la responsabilidad estatal.

Frecuentemente las personas que son objeto de violencia y acoso en el trabajo terminan siendo señaladas como problemáticas y responsables de lo que viven. La única manera de protegerse para muchas de ellas es renunciar al empleo.

El trabajo en la educación no está libre de estos problemas. Además, en todos los países de la región la docencia es una profesión altamente feminizada, y muchas de las manifestaciones y dinámicas de la violencia contra las educadoras van cargadas de discriminación y violencia sexista.

La preocupación por la existencia de esta violencia ha crecido en los últimos años, en los que se ha trabajado para dotar al mundo laboral de un instrumento internacional que dé respuesta a este problema. **Así nace el Convenio núm. 190 de la OIT y la Recomendación núm. 206, que nos brindan ahora una oportunidad histórica para avanzar hacia espacios de trabajo libres de violencia y acoso.**

¿QUÉ ES UN CONVENIO Y CÓMO NOS PUEDE AYUDAR?

Los Convenios y Convenciones son leyes que tienen un carácter internacional. Esto quiere decir que en lugar de ser aplicados en un solo país están vigentes en todos aquellos que lo ratifican.

Los países que aprueban o ratifican un Convenio adquieren la obligación de implementar sus disposiciones y garantizar su cumplimiento en todo el territorio nacional. Para dar seguimiento al cumplimiento de un Convenio los países que lo han ratificado deben enviar periódicamente a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) memorias sobre su aplicación.

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES TAMBIÉN PUEDEN ENVIAR SUS INFORMES A LA OIT PARA APORTAR SU VISIÓN Y BALANCE SOBRE LA SITUACIÓN.

CONVENIOS POR ENCIMA DE LAS LEYES Y EN OCASIONES DE LA CONSTITUCIÓN



En algunos de los países de América Latina los Convenios y Convenciones de derechos humanos tienen un carácter supraconstitucional. Es decir, tienen la máxima jerarquía y están por encima incluso de la Constitución.

En otros países tienen un rango supralegal, es decir, están por encima de las leyes nacionales, pero por debajo de la Constitución.

UN CONVENIO INTERNACIONAL COMPROMETE A LOS ESTADOS A REALIZAR ACCIONES EN ÁMBITOS DETERMINADOS, EN ESTE CASO EL DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO.

LOS CONVENIOS SE ACOMPAÑAN DE RECOMENDACIONES

Se trata de un complemento que brinda orientaciones más concretas sobre la aplicación del Convenio. Las Recomendaciones no son de cumplimiento obligatorio.

EL CONVENIO 190 Y LA RECOMENDACIÓN 206: **HERRAMIENTAS PARA AVANZAR HACIA UN MUNDO DEL TRABAJO SIN VIOLENCIA Y ACOSO**

La adopción del Convenio núm. 190 sobre el acoso y la violencia, y la Recomendación núm. 206 en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2019 es histórica ya que acoge “por primera vez en el derecho internacional, el reconocimiento específico del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y establece la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho (art. 4)”. (OIT, s.f., pág. 1).

En algunos países de América Latina se han aprobado leyes contra diversas formas de violencia, y en particular contra el hostigamiento sexual en el trabajo y el acoso laboral. El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 son herramientas para avanzar en este sentido en todos los países, y además enfrentar todas las posibles expresiones de violencia que se puedan dar en el trabajo y que las leyes nacionales aún no contemplen.

CÓMO SE DEFINE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL C190

En ocasiones la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y en las relaciones laborales se convierten en costumbre, en parte del ambiente laboral. Nos molesta, pero se llega a naturalizar y no se identifica como violencia. Nombrar y definir la violencia y el acoso en el trabajo ayuda a identificar que estamos viviendo una situación que viola nuestros derechos y no debería permitirse. Además, cuando se trata de normativa es algo particularmente importante, ya que delimita frente a qué situaciones se debe brindar protección y tomar medidas preventivas.

El Convenio núm. 190 define la violencia y el acoso en el trabajo como los comportamientos y prácticas, o amenazas, que tengan el fin, causen o puedan causar daño físico, psicológico, sexual o económico. Se trata de situaciones que pueden ocurrir de forma repetida o tan solo una vez (Art. 1).

La violencia y el acoso por razón de género están incluidas en el Convenio núm. 190. Se trata de manifestaciones de violencia y acoso que se dirigen contra las personas por razón de su sexo o su género. También se considera violencia y acoso por razón de género cuando una manifestación de violencia afecta de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado. Este es el caso, por ejemplo, del acoso sexual ya que la mayoría de quienes lo sufren son mujeres (Art. 1).

DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL AL ACOSO LABORAL

El Convenio núm. 190 evidencia que algunas formas de violencia en el mundo del trabajo afectan de manera desproporcionada, aunque no única, a las mujeres. Este es el caso del acoso sexual. Se trata de un “comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre” (OIT, 2007, pág. 1).

El acoso sexual puede presentarse en forma de chantaje para que la persona acceda a comportamientos de carácter sexual, mediante promesas de mejoras laborales como la permanencia en el empleo, aumentos de salario, etc (OIT, 2007).

También puede concretarse mediante la creación de un ambiente laboral hostil que implica situaciones de intimidación o humillación de la trabajadora acosada (OIT, 2007).

Una dinámica frecuentemente asociada al hostigamiento sexual es cuando el hostigador ve que la persona a la que hostiga no accede a sus solicitudes, genera contra ella un ambiente laboral de cuestionamiento y presión, con bromas, preguntas y cuestionamientos públicos sobre la vida privada, rumores, denuncias falsas y otro tipo de prácticas encubiertas o aceptadas en el medio.

**NO SON BROMAS, SON VIOLENCIA.
NO SON RUMORES INOFENSIVOS, ES ACOSO LABORAL.**

LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO DE LAS EDUCADORAS

Lamentablemente, son muchas las situaciones de violencia que ocurren en el mundo del trabajo. Esta es también la realidad de muchas educadoras.

Un estudio realizado por IEAL en 8 países de América Latina para indagar acerca de los impactos para las educadoras de la pandemia y las medidas adoptadas por los gobiernos en ese marco, evidencia que manifestaciones de violencia como el acoso virtual o el acoso laboral son las más frecuentes para las educadoras en este periodo (CEFEMINA-IEAL, 2021).

**SI HAY AMENAZAS,
ES VIOLENCIA EN EL TRABAJO.
¿SOLO OCURRIÓ UNA VEZ?
TAMBIÉN ES VIOLENCIA.
SI TE HIZO SENTIR MAL,
ES VIOLENCIA EN EL TRABAJO.
SI TE INSULTAN, TE DESCALIFICAN,
TE GOLPEAN, TAMBIÉN
ES VIOLENCIA EN EL TRABAJO.
¿BROMAS RACISTAS,
SEXISTAS, XENÓFOBAS O
HOMOLESBOTRANSFÓBICAS?
TAMBIÉN ES VIOLENCIA.
SI TE TOCAN, TE SOLICITAN TENER
CONTACTO SEXUAL NO DESEADO,
TAMBIÉN ES VIOLENCIA EN EL TRABAJO.
SI NO TE PAGAN LO ESTABLECIDO POR
LEY, TE CONDICIONAN EL PAGO O TE LO
RETIENEN, TAMBIÉN ES VIOLENCIA.**



¿A QUIÉNES PROTEGE EL C190?



El Convenio 190 busca proteger a todas las personas vinculadas al mundo del trabajo. Esto implica que **todas las personas trabajadoras, incluyendo a las educadoras, están incluidas** (Art. 2).

Además de las personas que trabajan también considera a otras vinculadas al mundo laboral como **las que están en formación (incluyendo pasantes y aprendices), las personas que han sido despedidas, quienes buscan empleo o quienes se postulan a un empleo y también a las personas que en el mundo del empleo ejercen autoridad y desempeñan las funciones de empleadoras** (Art. 2).

En el caso de la educación, el Convenio núm. 190 también protege **a quienes están realizando pasantías o a quienes aún se encuentran en procesos formativos como docentes**. Además, incluye **a quienes se están postulando a cualquier puesto de trabajo en el ámbito educativo**, aunque aún no lo hayan obtenido.

La Recomendación núm. 206 señala que hay que prestar particular atención a los riesgos de violencia que impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público (párrafo 8b). En el caso de la docencia, es de particular importancia prestar atención a la violencia que se ejerce contra estudiantes y sus familiares, y personas en labores administrativas y de apoyo.

LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO NO AFECTA A TODAS LAS PERSONAS POR IGUAL

Mujeres, indígenas, trabajadoras domésticas, afrodescendientes, migrantes, personas LGTBIQ enfrentan más violencia en el trabajo. La Recomendación núm. 206 plantea que es deseable que se tomen medidas que se ajusten a la realidad y las particularidades de los sectores que se encuentran más expuestos a la violencia y el acoso en el trabajo. Señala además que uno de estos sectores en situación de mayor desprotección es el de la educación (párr., 9).

¿DÓNDE BRINDA PROTECCIÓN EL C190?

Con el fin de brindar la mayor protección posible la aplicación del Convenio núm. 190 no se limita a lugares determinados. Considera la violencia y el acoso que ocurren “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo” (Art. 3).

En la práctica esto significa que el convenio considera el lugar del trabajo, tanto si se trata de espacios públicos como privados, pero también otros espacios y situaciones. Por ejemplo, los lugares donde se reciben los pagos, se realizan los descansos, las comidas, los servicios sanitarios y los vestuarios. También incluye los desplazamientos relacionados con el trabajo y las actividades sociales. Además, considera las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluyendo las que se realizan mediante tecnologías (Art. 3).

SI TE AMENAZÓ POR INTERNET, TAMBIÉN ES VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Muchas veces se considera que la violencia en el trabajo se limita a lo que sucede en el espacio donde se labora, por ejemplo, en el caso de las educadoras en la escuela. Sin embargo, el Convenio núm. 190 incluye otras circunstancias vinculadas al mundo del trabajo más allá del espacio laboral físico. Por ejemplo, incluye los trayectos de la casa al trabajo o del trabajo a la casa. En el caso de la educación en América Latina estos pueden ser espacios de mucho riesgo principalmente para las educadoras que residen o trabajan en zonas de alta inseguridad. La presencia de grupos armados o de crimen organizado puede requerir de la adopción de medidas adicionales para garantizar la seguridad de estas trabajadoras.

También se consideran las actividades sociales, como fiestas de fin de año, celebraciones, etc. que se realizan en el marco de las relaciones laborales. Se trata de actividades que pueden ocurrir fuera del espacio y el horario laboral, sin embargo, también es violencia en el mundo del trabajo.

Adicionalmente, en el contexto de la pandemia hemos tomado mayor conciencia de la importancia que pueden llegar a tener las comunicaciones a través de la tecnología para el trabajo. En este sentido, las amenazas, el acoso, los insultos o cualquier otra forma de violencia que se reciba por estos medios en el marco de la relación laboral también es violencia en el mundo del trabajo.



PREVENIR Y BRINDAR PROTECCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA

Los países que ratifican el Convenio, en el ámbito normativo y de protección del derecho a trabajar sin violencia ni acoso, tienen la obligación de

- Definir y prohibir en su normativa la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Art. 4).
- Prever sanciones (Art. 4).
- Contar con vías para el recurso y la reparación de fácil acceso, que sean seguras, equitativas y eficaces.

Esto incluye, entre otros aspectos, **contar con procedimientos claros para la presentación de quejas, con medidas para proteger a quienes realizan las denuncias, testigos o informantes de la revictimización o de represalias, y con recursos asistencia legal, social médica y administrativa** (Art. 10).

- 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 (Art. 4).

Los países de la región ya cuentan con algunas leyes que nos protegen frente a la violencia en el mundo del trabajo. El Convenio núm. 190 es una oportunidad para revisar esas leyes, identificar sus limitaciones y promover nuevas propuestas que nos brinden una mejor protección frente a la violencia.

Además, los países que ratifican el Convenio núm. 190 tienen la obligación en el ámbito de la prevención de

- Considerar que la violencia no afecta por igual a todas las personas, ya que algunos grupos se encuentran en una situación de mayor exposición y desprotección (Art. 6).
- Velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso (Art. 4).
- Adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso (Art. 4).
- Establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes (Art. 4).
- Desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda (Art. 4).

El Convenio núm. 190 también asigna responsabilidades a los empleadores en la prevención y la protección frente a la violencia.

Deben tomar medidas como

- La adopción de políticas internas contra la violencia y el acoso en el trabajo
- Identificar los peligros, evaluar los riesgos y adoptar medidas para controlarlos
- Brindar información sobre la violencia y el acoso en el trabajo.
- 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 (Art. 9)

Estas medidas deben ser implementadas en consulta con las trabajadoras y sus representantes (Art. 9).

En el ámbito educativo

De acuerdo con la Recomendación núm. 206 las instituciones educativas deben contar con políticas que declaren la cero tolerancia a la violencia y al acoso. También deben establecer programas para la prevención y deben brindar información acerca de los procedimientos para la presentación de quejas, entre otros aspectos (párr. 7).

LA VIOLENCIA DOMÉSTICA TAMBIÉN AFECTA AL MUNDO DEL TRABAJO

Aunque no es frecuente que se considere que la violencia doméstica tiene relación con el trabajo, esta forma de violencia también afecta directamente al empleo.

Por esta razón la Recomendación núm. 206 propone adoptar medidas como las siguientes:

- Crear licencias para quienes viven situaciones de violencia doméstica
- Implementar modalidades de trabajo que se adapten a las necesidades de apoyo y protección de quienes viven de violencia doméstica.
- Establecer mecanismo de protección temporal de las víctimas de violenciadoméstica contra el despido
 - Incluir la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo
 - Sensibilizar sobre los efectos de la violencia doméstica (Párr. 18)

LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN

Cuando una educadora vive una situación de violencia doméstica esto afecta directamente su trabajo.

Por la proximidad que frecuentemente tienen los hogares de las educadoras a los centros educativos donde se desempeñan, los agresores pueden controlarlas con más facilidad, incluso violentarlas en el espacio de trabajo.

Por las mismas razones, cuando las madres de estudiantes son blanco de violencia doméstica, esta forma de agresión se llega a hacer presente en los centros de estudio. Aunque los agresores no lleguen hasta las escuelas, colegios, Universidades y centros de formación, sí están presentes los afectos que general sobre sus familias y su entorno.

La comunidad educativa se ve afectada por la violencia intrafamiliar que viven sus mujeres.

El Convenio núm. 109 ayuda a enfrentar estas situaciones y buscar soluciones.



NO ES TRABAJO DECENTE SI HAY VIOLENCIA Y ACOSO

La violencia en el trabajo tiene impactos para quien la vive, afecta a “a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social” (C. 190, párr. 10).

La violencia y el acoso precarizan el empleo e impiden el trabajo decente. Esta afectación no es exclusiva para quienes viven esta violencia, impacta a todas las personas que interactúan en el mundo del trabajo. En consecuencia, la violencia impide el trabajo decente en los centros educativos y en el sistema educativo.

También socava la calidad de los servicios públicos y privados. Cuando se trata de la educación esto significa un deterioro de la calidad educativa que afecta también al derecho a la educación de las niñas y los niños.

La violencia y el acoso no permiten el desarrollo de espacios de trabajo sostenibles, afectan la productividad y afectan la reputación de las empresas de los centros de trabajo.

**SI HAY VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO,
NO ES TRABAJO DECENTE.**

**SI HAY VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO,
NO HAY SERVICIOS DE CALIDAD.**

¿QUÉ PODEMOS HACER PARA LOGRAR LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 EN AMÉRICA LATINA?

EN NUESTRAS ORGANIZACIONES SINDICALES

- Divulgar el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 entre las personas afiliadas y en sus centros de trabajo.
- Estudiar qué expresiones de violencia y acoso en el trabajo se manifiestan en el ámbito de la educación y cómo se pueden prevenir.
- Elaborar propuestas a implementar en los centros educativos.
- Elaborar propuestas a incluir en las convenciones colectivas.
- Preparar propuestas para incluir en la legislación que el Estado debe reformar o aprobar, y en las políticas públicas que debe implementar.
- Realizar actividades de análisis y divulgación sobre la violencia y el acoso en el trabajo y las propuestas que desde la organización se plantean.
- Promover acuerdos con otras organizaciones sindicales para avanzar conjuntamente en la ratificación del Convenio núm. 190.
- Elaborar informes para la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo.

CON OTRAS ORGANIZACIONES SOCIALES

- Proponer acuerdos para avanzar conjuntamente en la ratificación del Convenio núm. 190 en especial con las organizaciones que defienden derechos de las personas trabajadoras más afectadas por la violencia y el acoso en el trabajo, como las organizaciones de mujeres y feministas, las de personas migrantes, afrodescendientes, indígenas, trabajadoras domésticas y personas LGBTIQ.
- Proponer la elaboración conjunta de informes para la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo.

CON EL ESTADO

- Incluir el análisis sobre el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 en las mesas de negociación y paritarias con los Ministerios de Educación y proponer la elaboración de una estrategia conjunta con otros sectores para su aprobación. Donde no existan estas mesas, proponer la conformación de un ente que realice esta tarea.
- Presentar al Ejecutivo propuestas de política pública en los ámbitos en los que el Convenio núm. 109 y la recomendación núm. 206 le señalan responsabilidades.
- Proponer conjuntamente como movimiento sindical, y eventualmente con otros sectores sociales, una ley específica sobre violencia y acoso en el trabajo, o si es susceptible, reformas a las leyes existentes, de manera que incluyan todas las expresiones de violencia y acoso que reconocen el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206, así como todas las responsabilidades estatales asumidas en estos instrumentos.

Referencias

CEFEMINA- IEAL. (2021). Sostener el futuro: educar y cuidar sin recursos ni apoyo.

La experiencia de las educadoras de ocho países de América Latina durante la pandemia por Covid-19. En prensa.

OIT (s.f.). El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 en pocas palabras. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740224.pdf

OIT (2007). Acoso Sexual en el lugar de trabajo. Resumen analítico. Disponible en: http://www.oit.org/declaration/info/factsheets/lang-es/docName--WCMS_DECL_FS_115_ES/index.htm.

OIT (2019). Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo El Convenio núm. 190, la Recomendación núm. 206, y la Resolución que los acompaña. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/meetingdocument/wcms_721395.pdf



CAMPAÑA DE LA
INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN
AMÉRICA LATINA POR LA
**RATIFICACIÓN DEL
C190 DE LA OIT**



Internacional de la Educación
América Latina
IEAL



Lärarförbundet



UTDANNINGS
FORBUNDET



Canadian Teachers'
Federation (CTF)



nea NATIONAL
EDUCATOR
ASSOCIATION
Great Public Schools for Every Child