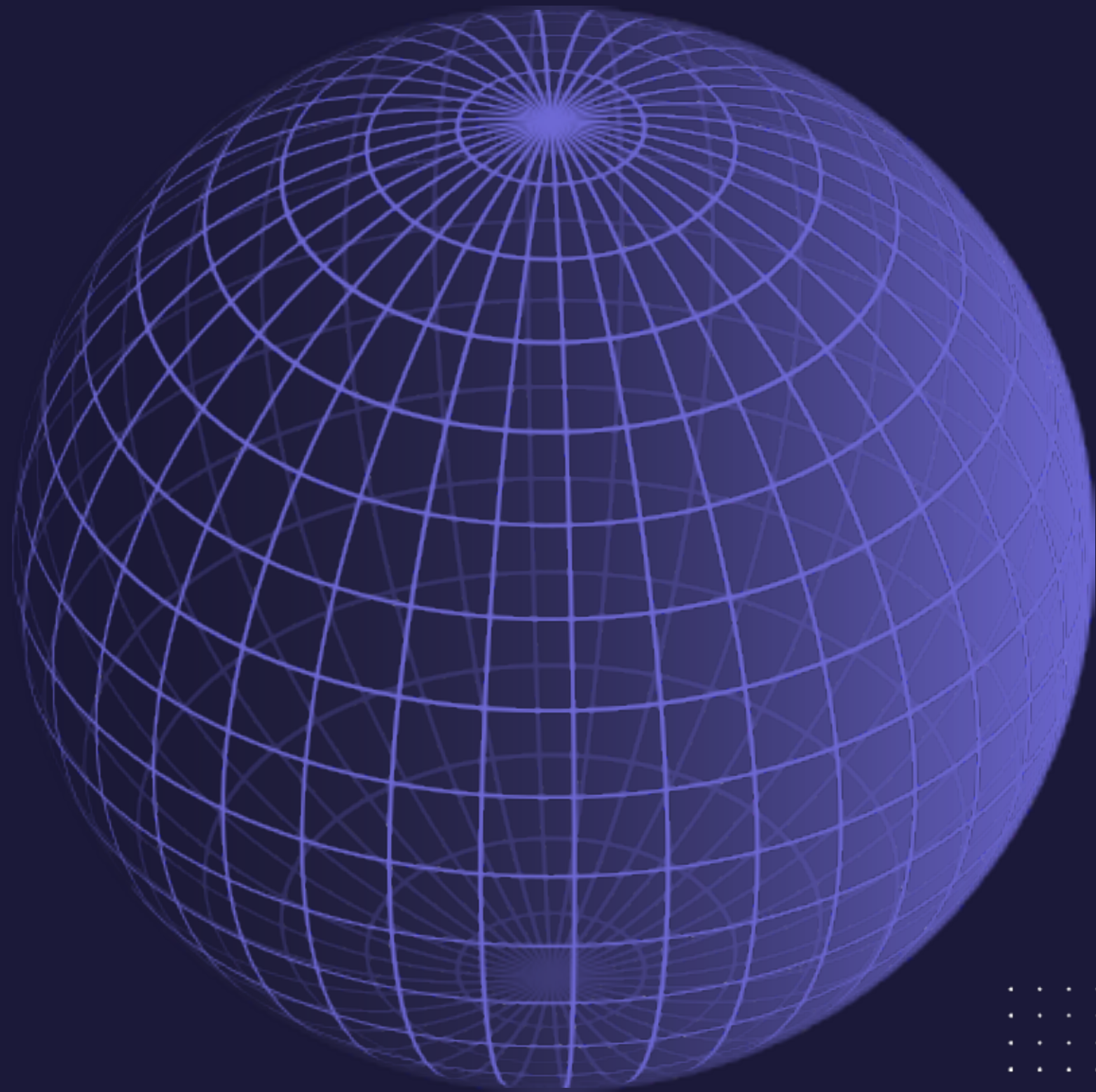




VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO CONVENIO



00
1

→ 190 OIT

TALLER DE FORMACIÒN: CAMPOS MARIANA - FRANKEL JIMENA /



CONVENIO

01
5

¿Qué es la OIT? 190

- Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Única agencia tripartita de la ONU: trabajadores, empleadores y Estados
- Establece normas del trabajo, formula políticas y elabora programas promoviendo el “trabajo decente”.
- Conferencia de junio del año 2019: aprobación del Convenio 190 (C190) y la Recomendación 206 (R206) sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo
- Argentina ratifica el C190 en el año 2020 (Ley 27.580): tiene jerarquía suprallegal
- Se inserta sobre un conjunto de regulaciones y prácticas sindicales para limitar la VyA: Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres; leyes provinciales sobre violencia laboral; protocolos sobre violencia de género y violencia laboral, entre otros





CONTENIDO DEL C.190

- 1- Definiciones
- 2- Ámbito de aplicación
- 3- Principios fundamentales
- 4- Protección y prevención
- 5- Control de la aplicación y vías de recurso y reparación
- 6- Orientación, formación y sensibilización



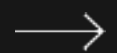


DEFINICIONES

01
7

ARTÍCULO 1: A EFECTOS DEL PRESENTE CONVENIO:

- a) 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, y
- b) 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”.





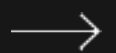
DEFINICIONES

01
8

ARTÍCULO 2: ÁMBITO DE APLICACIÓN: ¿A QUIÉNES PROTEGE?

- los trabajadores asalariados,
- 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

Abarca a los sectores público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.





DEFINICIONES

01
9

ARTÍCULO 3: ¿DÓNDE Y CUÁNDO PUEDE OCURRIR LA VYA? (ARTÍCULO 3)

- La VyA puede ocurrir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo :
 - 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.





02
0

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para limitar la VyA en el mundo del trabajo.

- prestar especial atención a sectores y actividades que impliquen el trabajo con terceras personas (clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público);
- revisar la regulación en materia de trabajo y empleo y la de seguridad y salud laboral para limitar la VyA, así como desarrollar políticas y programas con ese mismo fin;
- garantizar el pleno ejercicio de derechos fundamentales como el de libertad sindical, negociación colectiva y no discriminación en el trabajo;
- detectar espacios de trabajo con más “riesgos” para que ocurran situaciones de VyA.



Para limitar la VyA es necesario desarrollar acciones de prevención, detección y abordaje y para ello:

- evaluar los riesgos asociados a actividades y sectores específicos, para esto los espacios de seguridad y salud laboral son fundamentales;
- contemplar los efectos de la violencia vertical y la violencia horizontal;
- prestar especial atención al trabajo que implique la relación con terceros;
- considerar los impactos de la violencia doméstica y trabajar para mitigarlos;
- garantizar derechos fundamentales: libertad sindical, negociación colectiva y no discriminación.





ACCIONES PARA LA DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y ABORDAJE





ESTRATEGIAS SINDICALES

1

2

3

Herramientas de detección

- Elaboración de diagnósticos y estados de situación
- Mapas de riesgo
- Encuestas y otras herramientas de medición
- Negociación colectiva

Herramientas de prevención

- Formaciones y capacitaciones
- Espacios de discusión, debate y articulación
- Campañas
- Deconstrucción de hegemonías
- Procedimientos para prevenir la violencia y el acoso de terceras personas
- Negociación colectiva

Herramientas para abordar

- Espacios de consulta y asesoramiento
- Protocolos
- Negociación colectiva



GRACIAS!

