

SE APRUEBA CONVENIO SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El martes 08 de marzo el Senado aprobó el [Convenio Nro. 190 sobre la violencia y el acoso](#), de la Organización Internacional del Trabajo OIT, tras lo cual será remitido al Presidente de la República para su promulgación y posterior publicación en el Diario Oficial. En PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO presentamos los principales aspectos de este Convenio de la OIT, que podría implicar cambios legales, de políticas públicas y de interpretación de la Dirección del Trabajo y de los Tribunales de Justicia:

- **EL CONVENIO NRO. 190 DE LA OIT.** Reconociendo la importancia que tiene una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso, **el Convenio busca contribuir al derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género¹.**
- **DEFINICIONES DE VIOLENCIA Y ACOSO.** Se establece que, por la expresión “**violencia y acoso**”, se entenderá a un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de ellas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, las cuales 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.

Mientras que, por la expresión “**violencia y acoso por razón de género**”, a aquellos 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.

- **ÁMBITO DE APLICACIÓN.** El Convenio **protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, así como a las personas que trabajan²**, aplicando a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal.

Se debe considerar que este Convenio **aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, es decir:**

- (i) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- (ii) 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;
- (iii) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- (iv) 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;
- (v) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y;
- (vi) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

- **OBLIGACIONES PARA EL ESTADO CHILENO.** Se establece que **el Estado debe respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso**, debiendo adoptar un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

En particular, **este enfoque debe consistir en:**

- (i) prohibir legalmente la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de aquella por razón de género;
- (ii) adoptar medidas apropiadas de prevención y velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- (iii) 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;
- (iv) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- (v) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- (vi) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y de reparación, así como a medidas de apoyo, que eviten represalias y que se prevean sanciones a los infractores;
- (vii) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, y;
- (viii) 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.

En este proceso de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el Estado deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo³, así como adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas, usted puede dirigir a PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO al correo marin@parraguezymarin.cl

¹ Lo anterior, considerando especialmente que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo son **inaceptables e incompatibles con el trabajo decente e incompatibles con la promoción de empresas sostenibles**, afectando negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad. Asimismo, que **la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden:** (i) constituir una violación o un abuso de los derechos humanos; (ii) convertirse en una amenaza para la igualdad de oportunidades; (iii) afectar a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social; (iv) afectar la calidad de los servicios públicos y privados, e impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente.

² Cualquiera que sea su situación contractual, a las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, a los trabajadores despedidos, a los voluntarios, a las personas en busca de empleo y a los postulantes a un empleo, y a los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

³ A saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.