



Consejo de Administración

341.ª reunión, Ginebra, marzo de 2021

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas
Internacionales del Trabajo

LILS

Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos
Humanos

Fecha: 26 de abril de 2021

Original: inglés

Tercer punto del orden del día

Formulario propuesto para las memorias solicitadas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT sobre la aplicación de convenios ratificados: Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

Finalidad del documento

El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), fue adoptado en junio de 2019. De conformidad con la práctica establecida, después de la adopción de un nuevo convenio internacional del trabajo, el Consejo de Administración establece el cuestionario que los Gobiernos de los Estados ratificantes habrán de utilizar a efectos de preparar las memorias relativas a la aplicación de dicho convenio en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT. En el presente documento, se invita al Consejo de Administración a examinar y aprobar el formulario de memoria que ha de servir de base para la preparación de las memorias relativas a la aplicación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), que los Gobiernos de los Estados ratificantes habrán de someter periódicamente a la atención de los órganos de control de la OIT (véase el proyecto de decisión que figura en el párrafo 2).

Objetivo estratégico pertinente: No procede.

Resultado más pertinente: Resultado 2: Normas internacionales del trabajo y control reconocido y efectivo.

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones jurídicas: Formulario que los Estados ratificantes habrán de utilizar para cumplir sus obligaciones de presentar memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: Ninguno.

Unidad autora: Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES).

Documentos conexos: [Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\)](#); [Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 206\)](#).

1. De conformidad con la práctica habitual, se solicita al Consejo de Administración que examine el proyecto de formulario que servirá de base para la preparación de las memorias que los Gobiernos de los Estados ratificantes han de presentar sobre el citado instrumento en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT. El texto de dicho proyecto figura en el anexo del presente documento.

► Proyecto de decisión

2. **El Consejo de Administración, por correspondencia, aprueba el formulario de memoria relativo al Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), que figura en el anexo del documento GB.341/LILS/3 (Rev. 1).**

▶ Anexo

Oficina Internacional del Trabajo

FORMULARIO DE MEMORIA RELATIVO AL CONVENIO SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO, 2019 (NÚM. 190)

El presente formulario de memoria está destinado a los países que han ratificado el Convenio. Ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT, cuyo tenor es el siguiente: «Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que este solicite.».

El Gobierno tal vez considere útil consultar el texto de la [Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 206\)](#)¹, que se reproduce en el apéndice del presente documento, cuyas disposiciones complementan las del Convenio y pueden ayudar a comprender mejor sus requisitos y facilitar su aplicación.

Es posible que algunas de las cuestiones tratadas en el presente convenio no entren en el ámbito de competencia inmediato del ministerio encargado de las cuestiones laborales, por lo que la preparación de una memoria completa sobre la aplicación del Convenio podría requerir la celebración de consultas con otros ministerios u organismos públicos competentes.

CONSEJOS PRÁCTICOS PARA LA REDACCIÓN DE LAS MEMORIAS

Primera memoria

Si se trata de la primera memoria que prepara el Gobierno tras la entrada en vigor del Convenio en su país, debería aportar una información completa sobre la forma en que su país ha dado cumplimiento a sus obligaciones dimanantes del Convenio.

En el recuadro «Medidas de aplicación», sírvase proporcionar la información específica que se solicita a continuación en relación con cada artículo o grupo de artículos, e indique las partes pertinentes de los documentos a que se haga referencia (por ejemplo, las disposiciones pertinentes de la legislación o de otras medidas, o de los convenios colectivos aplicables, incluidas la ampliación o adaptación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y la elaboración de medidas específicas cuando sea necesario). Si alguno de los documentos citados se puede consultar en Internet, sírvase insertar el enlace

¹ Para las cuestiones relativas al artículo 10, véanse, en particular, los párrafos 14, 16, 17 y 18 de la Recomendación núm. 206.

correspondiente en el recuadro «Medidas de aplicación». En caso contrario, tenga a bien facilitar una copia de esos documentos en el idioma en que hayan sido redactados o estén disponibles.

Memorias subsiguientes

En las memorias subsiguientes, se solicitará al Gobierno que revise y actualice la información facilitada en su memoria anterior y que responda a todo comentario que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones o la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia le haya dirigido con respecto a la aplicación del Convenio en su país.

A tal efecto, cuando se solicite la memoria, se pondrá a disposición del Gobierno un formulario cumplimentado previamente, con las siguientes características principales:

- posibilidad de actualizar los recuadros «Medidas de aplicación» modificando la información indicada en la memoria anterior;
- posibilidad de marcar solo una casilla en los casos en que la información proporcionada en la memoria anterior siga estando vigente;
- inclusión de hipervínculos en el formulario para poder consultar los comentarios de los órganos de control que estén pendientes de respuesta, si los hubiera, en los apartados relativos a las correspondientes disposiciones del Convenio, junto con un recuadro específico en el que el Gobierno podrá responder a dichos comentarios.

CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES PREVISTAS EN EL PÁRRAFO 2 DEL ARTÍCULO 23 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA OIT

Sírvase indicar en el recuadro infra a qué organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo². En caso de que no se haya comunicado copia de la memoria a las organizaciones representativas de los empleadores y/o de los trabajadores, o de que esta haya sido transmitida a organismos distintos de las mismas, sírvase proporcionar información sobre las circunstancias particulares existentes en su país que explique el procedimiento seguido.

Organizaciones a las que se ha comunicado copia de la memoria:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

Sírvase indicar si ha recibido de las organizaciones representativas de los empleadores y/o de los trabajadores alguna observación, ya sea de carácter general o respecto de esta memoria o de la memoria anterior, sobre la aplicación práctica de las disposiciones del Convenio o sobre la aplicación de la legislación o de otras medidas destinadas a llevar a efecto las disposiciones del Convenio. En caso

² El párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución reza así: «Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22».

afirmativo, sírvase remitir una copia de las observaciones recibidas, junto con los comentarios que juzgue oportuno formular.

Observaciones recibidas, si las hubiera:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

Comentarios del Gobierno sobre las observaciones recibidas, si los hubiera:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

I. DEFINICIONES

Artículo 1 y artículo 7. Definiciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo

1. En el artículo 1, 1), *a*), se establece 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. En el artículo 1, 2), se establece que, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado *a*) del artículo 1, 1), la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados. En el artículo 7 se exige a los Miembros que adopten una legislación que defina la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

En el recuadro infra («Medidas de aplicación»), sírvase indicar la definición o las definiciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo que figuran en la legislación nacional, ya sea como un concepto único o como conceptos separados, y especifique de qué textos se han extraído. Asegúrese de incluir todas las definiciones en el recuadro, en particular si se refieren a conceptos separados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1, 2).

Medidas de aplicación:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

2. En el artículo 1, 1), *b*), se establece que 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. En el artículo 1, 2), se establece que, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado *b*) del artículo 1, 1), la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

En el recuadro infra («Medidas de aplicación»), sírvase indicar la definición o las definiciones de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo que figuran en la legislación nacional, ya sea como un concepto único o como conceptos separados, y especifique de qué textos se han

extraído. Asegúrese de incluir todas las definiciones en el recuadro, en particular si se refieren a conceptos separados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1, 2).

Medidas de aplicación:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2. Personas protegidas y sectores abarcados

1. En el recuadro infra («Medidas de aplicación»), sírvase indicar si la legislación nacional, los convenios colectivos u otras medidas destinadas a prevenir, combatir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo protegen a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de:

- | | | |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| a) los trabajadores asalariados; | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| b) las demás personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual; | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| c) las personas en formación (incluidos los pasantes y los aprendices); | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| d) los trabajadores despedidos; | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| e) los voluntarios; | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| f) las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo; | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
| g) los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. | <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |

Sírvase especificar las categorías de personas excluidas, de haberlas.

Indique asimismo las disposiciones pertinentes de la legislación, de los convenios colectivos aplicables o de otras medidas.

Medidas de aplicación:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

2. En el recuadro infra («Medidas de aplicación»), sírvase indicar de qué forma la legislación nacional, los convenios colectivos u otras medidas destinadas a combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aplican a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Sírvase especificar las eventuales exclusiones en relación con el artículo 2, 2).

Indique asimismo las disposiciones pertinentes de la legislación, de los convenios colectivos aplicables o de otras medidas.

Medidas de aplicación:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

Artículo 3. Ámbito de aplicación territorial

En el recuadro infra («Medidas de aplicación»), sírvase indicar si la legislación nacional, los convenios colectivos u otras medidas destinadas a combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo abarcan la violencia y el acoso que ocurren 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; Sí No
- b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde este toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; Sí No
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; Sí No
- 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; Sí No
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador; Sí No
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo. Sí No

Sírvase especificar las eventuales exclusiones en relación con el artículo 3.

Indique asimismo las disposiciones pertinentes de la legislación, de los convenios colectivos aplicables o de otras medidas.

Medidas de aplicación:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

III. ENFOQUE Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES PARA COMBATIR LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO**Artículo 4, 2). Enfoque para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**

1. En el recuadro infra («Medidas de aplicación»), sírvase facilitar una **presentación general** del enfoque adoptado para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en la que se incluya información sobre el marco legislativo, reglamentario y de políticas y sobre los mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento, las vías de recurso y reparación y las medidas de apoyo, las sanciones, las actividades de educación y formación, y los medios de inspección e investigación (artículo 4, 2))³.

³ De conformidad con el artículo 4, 2), este enfoque consiste en particular en: «a) prohibir legalmente la violencia y el acoso; b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso; c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso; d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes; e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo; f) prever sanciones; g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y h) 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».

Sírvase especificar de qué forma este enfoque:

- es inclusivo e integrado y tiene en cuenta las consideraciones de género, y
- tiene en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda.

Tenga presente que se solicitarán **más detalles** sobre los elementos de este enfoque a lo largo de todo el formulario de memoria.

Medidas de aplicación:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

2. Sírvase indicar si se ha consultado a las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores por lo que respecta al enfoque para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (artículo 4, 2)): **Sí** **No**

En caso de respuesta afirmativa, sírvase facilitar información sobre el proceso de consultas en el recuadro infra («Medidas de aplicación»).

Medidas de aplicación:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

3. En el recuadro infra («Medidas de aplicación»), sírvase indicar de qué manera el enfoque adoptado reconoce las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas (artículo 4, 3)).

Medidas de aplicación:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

Artículo 5. Principios y derechos fundamentales en el trabajo

1. En el recuadro infra («Medidas de aplicación»), sírvase indicar las medidas adoptadas para respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 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, con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Medidas de aplicación:

Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

Abolición efectiva del trabajo infantil:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

2. En el recuadro infra («Medidas de aplicación»), sírvase indicar las medidas adoptadas para fomentar el trabajo decente y seguro, con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Medidas de aplicación:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

Artículo 6. Derecho a la igualdad y a la no discriminación

En el recuadro infra («Medidas de aplicación»), sírvase indicar las disposiciones de la legislación y las 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.

Medidas de aplicación:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Artículo 7. Prohibición de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

En el recuadro infra («Medidas de aplicación»), sírvase indicar la legislación que prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género. Sírvase precisar las disposiciones pertinentes de dicha legislación, incluidas las que establecen definiciones separadas de conformidad con lo previsto en el artículo 1, 2).

Medidas de aplicación:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

Artículo 8. Medidas apropiadas de prevención

En el recuadro infra («Medidas de aplicación»), sírvase indicar (especificando las disposiciones pertinentes de la legislación, de los convenios colectivos aplicables o de otras medidas):

Medidas de aplicación:

Las medidas apropiadas que se han adoptado para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

De qué manera las medidas apropiadas de prevención adoptadas:

a) *reconocen la función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;*

Haga doble clic para introducir sus comentarios

b) *identifican los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, y*

Haga doble clic para introducir sus comentarios

c) *protegen de manera eficaz a los trabajadores de la economía informal, así como a los trabajadores y otras personas concernidas que se encuentran en sectores u ocupaciones y modalidades de trabajo en los que están más expuestos a la violencia y el acoso.*

Haga doble clic para introducir sus comentarios

Artículo 9. Responsabilidades de los empleadores

En el recuadro infra («Medidas de aplicación»), sírvase indicar:

Medidas de aplicación:

La 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, incluidos la violencia y el acoso por razón de género:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

En particular, de qué manera la legislación exige a los empleadores, en la medida en que sea razonable y factible:

a) *adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;*

Haga doble clic para introducir sus comentarios

b) *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;*

Haga doble clic para introducir sus comentarios

c) *identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y*

Haga doble clic para introducir sus comentarios

d) *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, inclusive sobre sus derechos y responsabilidades en relación con la aplicación de la política del lugar de trabajo mencionada en la pregunta 1, a).*

Haga doble clic para introducir sus comentarios

V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

Artículo 10, a) y h). Seguimiento y control de la aplicación

En el recuadro infra («Medidas de aplicación»), sírvase indicar las medidas adoptadas para hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (artículo 10, a)).

Sírvase también indicar las medidas adoptadas para velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación (artículo 10, h)).

Tenga a bien especificar las disposiciones pertinentes de la legislación, de los convenios colectivos aplicables o de otras medidas.

Medidas de aplicación:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

Artículo 10, b) y e). Vías de recurso y reparación y asistencia para las víctimas y acceso a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos

1. *En el recuadro infra («Medidas de aplicación»), sírvase describir la manera en que se garantiza 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, tales como:*

- *procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo (artículo 10, b), i));*
- *mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo (artículo 10, b), ii));*
- *juzgados o tribunales (artículo 10, b), iii));*

- *medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias (artículo 10, b), iv)), y*
- *medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa disponibles para los querellantes y las víctimas (artículo 10, b), v)).*

Tenga a bien especificar las disposiciones pertinentes de la legislación, de los convenios colectivos aplicables o de otras medidas.

Medidas de aplicación:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

2. *En el recuadro infra («Medidas de aplicación»), sírvase indicar la manera en que se garantiza que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan un acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces (artículo 10, e)). Tenga a bien especificar también las disposiciones pertinentes de la legislación, de los convenios colectivos aplicables o de otras medidas.*

Medidas de aplicación:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

Artículo 10, c). Protección de la privacidad y de la confidencialidad

En el recuadro infra («Medidas de aplicación»), sírvase indicar las medidas adoptadas en casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, para proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y para velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida. Tenga a bien especificar las disposiciones pertinentes de la legislación, de los convenios colectivos aplicables o de otras medidas.

Medidas de aplicación:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

Artículo 10, d). Sanciones

En el recuadro infra («Medidas de aplicación»), sírvase indicar las sanciones previstas, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Tenga a bien especificar las disposiciones pertinentes de la legislación, de los convenios colectivos aplicables o de otras medidas.

Medidas de aplicación:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

Artículo 10, f). Impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo

En el recuadro infra («Medidas de aplicación»), sírvase indicar las medidas adoptadas para reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo. Tenga a bien especificar las disposiciones pertinentes de la legislación, de los convenios colectivos aplicables o de otras medidas.

Medidas de aplicación:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

Artículo 10, g). Derecho de los trabajadores de alejarse y deber de informar a la dirección

En el recuadro infra («Medidas de aplicación»), sírvase indicar la forma en que se garantiza que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección. Tenga a bien especificar las disposiciones pertinentes de la legislación, de los convenios colectivos aplicables o de otras medidas.

Medidas de aplicación:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

VI. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**Artículo 11, a). Abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en las políticas nacionales pertinentes**

En el recuadro infra («Medidas de aplicación»), sírvase indicar las medidas adoptadas, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, para garantizar que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración.

Medidas de aplicación:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

Artículo 11, b) y c). Orientaciones y herramientas de formación y campañas de sensibilización

En el recuadro infra («Medidas de aplicación»), sírvase indicar las medidas adoptadas, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, para garantizar que:

- se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda;
- se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

Medidas de aplicación:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

VII. MÉTODOS DE APLICACIÓN

Artículo 12. Legislación nacional, convenios colectivos y otras medidas acordes con la práctica nacional

En caso de que no se haya mencionado previamente, sírvase indicar en el recuadro infra («Medidas de aplicación») la información siguiente:

- la legislación nacional que aplica las disposiciones del Convenio, con sus referencias exactas (sírvase incluir hipervínculos o, de no ser posible, proporcione copias de esa legislación);
- los convenios colectivos que apliquen las disposiciones del Convenio (sírvase incluir hipervínculos o, de no ser posible, proporcione copias de esos convenios colectivos), y
- cualquier otra medida acorde con la práctica nacional que se haya adoptado para aplicar las disposiciones del Convenio (por ejemplo, la ampliación o adaptación de medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y la elaboración de medidas específicas cuando sea necesario).

Medidas de aplicación:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

VIII. APLICACIÓN EN LA PRÁCTICA

En el recuadro infra («Aplicación en la práctica»), sírvase indicar si los tribunales ordinarios de justicia u otros tribunales han dictado resoluciones sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación del Convenio. En caso afirmativo, sírvase proporcionar el texto de dichas resoluciones.

Sírvase facilitar una valoración general sobre la manera en que se aplica el Convenio en su país y proporcione —en la medida en que no se haya proporcionado ya esta información en respuesta a otras preguntas del presente formulario— extractos de informes de la inspección del trabajo y de otros

organismos de seguimiento o de control de la aplicación, de haberlos, en los que se aborden la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y, cuando dichas estadísticas existan, datos sobre el número de trabajadores y otras personas concernidas amparadas por las medidas que dan efecto al Convenio, desglosados por sexo y edad, así como el número y la naturaleza de los casos tratados e información sobre las sanciones impuestas en la práctica (con inclusión del número y los tipos de sanciones dictadas y efectivamente aplicadas) y las medidas de reparación acordadas.

Aplicación en la práctica:

Haga doble clic para introducir sus comentarios

► Apéndice

Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

PREÁMBULO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Recordando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;

Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;

Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;

Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;

Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan 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;

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

I. DEFINICIONES

Artículo 1

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.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2

1. El presente Convenio protege 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.

2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Artículo 3

El presente Convenio se 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:

- 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.

III. Principios fundamentales

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, 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. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

- a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;
- b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- f) prever sanciones;
- g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
- h) 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.

3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

Artículo 5

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 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.

Artículo 6

Todo Miembro deberá 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.

IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Artículo 7

Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 8

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

- a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;
- b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y
- c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

Artículo 9

Todo Miembro deberá 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, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

- a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b) 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;
- c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y

- d) 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, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

Artículo 10

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

- a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- b) 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, tales como:
- i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;
 - ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;
 - iii) juzgados o tribunales;
 - iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y
 - v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;
- c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;
- d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;
- e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;
- f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;
- g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y
- h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

VI. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Artículo 11

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

- a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;
- b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y
- c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

VII. MÉTODOS DE APLICACIÓN

Artículo 12

Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordes con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

VIII. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 14

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 15

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo

periodo de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo periodo de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 16

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 17

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 18

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 19

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 15, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor, y
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 20

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 (núm. 206)

PREÁMBULO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Después de haber adoptado el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019,

adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019.

1. Las disposiciones de la presente Recomendación complementan el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (en adelante denominado «el Convenio»), y deberían considerarse conjuntamente con estas últimas.

I. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

2. Al adoptar y aplicar el enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género, mencionado en el párrafo 2 del artículo 4 del Convenio, los Miembros deberían abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal, según proceda.

3. Los Miembros deberían velar por que todos los trabajadores y todos los empleadores, incluidos aquellos en los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo que están más expuestos a la violencia y el acoso, disfruten plenamente de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de conformidad con el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

4. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas a fin de:

- a) fomentar el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a todos los niveles como medio para prevenir y abordar la violencia y el acoso y, en la medida de lo posible, mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, y
- b) apoyar dicha negociación colectiva mediante la recopilación y divulgación de información sobre las tendencias y buenas prácticas con respecto al proceso de negociación y al contenido de los convenios colectivos.

5. Los Miembros deberían velar por que las disposiciones sobre violencia y acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales tengan en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad y no discriminación, como el Convenio

(núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951, y el Convenio (núm. 111) y la Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, así como otros instrumentos pertinentes.

II. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

6. Las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

7. Los Miembros deberían especificar en la legislación, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 9, *a*), del Convenio, y dicha política debería:

- a*) afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados;
- b*) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles;
- c*) definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador;
- d*) contener información sobre los procedimientos de presentación de quejas e investigación;
- e*) prever que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y acoso se tengan debidamente en consideración y se adopten las medidas que correspondan;
- f*) definir el derecho de las personas a la privacidad y la confidencialidad, como se establece en el artículo 10, *c*), del Convenio, manteniendo un equilibrio con el derecho de los trabajadores a estar informados de todos los riesgos, y
- g*) incluir medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.

8. En la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo que se menciona en el artículo 9, *c*), del Convenio se deberían tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. Debería prestarse especial atención a los peligros y riesgos que:

- a*) se deriven de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, según proceda;
- b*) impliquen a terceros como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y
- c*) se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.

9. Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, tales como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.

10. Los Miembros deberían adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, contra la violencia y

el acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su estatus migratorio, en los países de origen, tránsito o destino, según proceda.

11. Al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Miembros deberían proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores y empleadores de la economía informal, y a sus asociaciones, para prevenir y abordar la violencia y el acoso en ésta.

12. Los Miembros deberían velar por que las medidas de prevención de la violencia y el acoso no resulten en la restricción ni la exclusión de la participación de las mujeres o de los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio en determinados empleos, sectores u ocupaciones.

13. La referencia a los grupos vulnerables y a los grupos en situación de vulnerabilidad en el artículo 6 del Convenio debería interpretarse de conformidad con las normas internacionales del trabajo y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos aplicables.

III. CONTROL DE LA APLICACIÓN, VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN Y ASISTENCIA

14. Las vías de recurso y reparación mencionadas en el artículo 10, *b)*, del Convenio podrían comprender:

- a)* el derecho a dimitir y percibir una indemnización;
- b)* la readmisión del trabajador;
- c)* una indemnización apropiada por los daños resultantes;
- d)* la imposición de órdenes de aplicación inmediata para velar por que se ponga fin a determinados comportamientos o se exija la modificación de las políticas o las prácticas, y
- e)* el pago de los honorarios de asistencia letrada y costas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

15. Las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían poder percibir una indemnización en caso de daños o enfermedades de naturaleza psicosocial, física, o de cualquier otro tipo, que resulten en una incapacidad para trabajar.

16. Los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género mencionados en el artículo 10, *e)*, del Convenio, deberían comprender medidas tales como:

- a)* tribunales con personal especializado en asuntos de violencia y acoso por razón de género;
- b)* una tramitación diligente y eficiente de los casos;
- c)* asistencia y asesoramiento jurídicos para los denunciantes y las víctimas;
- d)* guías y otros medios de información disponibles y accesibles en los idiomas de uso corriente en el país, y
- e)* la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales.

17. El apoyo, los servicios y las vías de recurso y reparación para las víctimas de violencia y acoso por razón de género que se mencionan en el artículo 10, *e)*, del Convenio, deberían comprender medidas tales como:

- a)* apoyo a las víctimas para reincorporarse al mercado de trabajo;
- b)* servicios accesibles, según proceda, de asesoramiento e información;
- c)* un servicio de atención telefónica disponible las 24 horas;

- d) servicios de emergencia;
- e) la atención y tratamiento médicos y apoyo psicológico;
- f) centros de crisis, incluidos los centros de acogida, y
- g) unidades especializadas de la policía o de agentes con formación específica para ayudar a las víctimas.

18. Entre las medidas apropiadas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo que se mencionan en el artículo 10, f), del Convenio se podrían incluir:

- a) licencia para las víctimas de violencia doméstica;
- b) modalidades de trabajo flexibles y protección para las víctimas de violencia doméstica;
- c) protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido, según proceda, salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias;
- d) la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo;
- e) un sistema de orientación hacia mecanismos públicos de mitigación de la violencia doméstica, cuando existan, y
- f) la sensibilización sobre los efectos de la violencia doméstica.

19. Los autores de actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían rendir cuentas de sus actos y contar con servicios de asesoramiento u otras medidas, según proceda, para evitar la reincidencia y, si procede, facilitar su reincorporación al trabajo.

20. Los inspectores del trabajo y los agentes de otras autoridades competentes, según proceda, deberían recibir formación específica sobre las cuestiones de género para poder detectar y tratar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos los peligros y riesgos psicosociales, la violencia y el acoso por razón de género y la discriminación ejercida contra determinados grupos de trabajadores.

21. El mandato de los organismos nacionales responsables de la inspección del trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, y de la igualdad y la no discriminación, incluida la igualdad de género, debería abarcar la cuestión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

22. Los Miembros deberían recopilar datos y publicar estadísticas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, desglosados por sexo, por forma de violencia y acoso y por sector de actividad económica, en particular respecto de los grupos a los que se hace referencia en el artículo 6 del Convenio.

IV. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

23. Los Miembros deberían financiar, elaborar, aplicar y difundir, según proceda:

- a) programas destinados a abordar los factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso en el mundo del trabajo, como la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso;
- b) directrices y programas de formación que integren las consideraciones de género para asistir a jueces, inspectores del trabajo, agentes de policía, fiscales y otros agentes públicos a cumplir su mandato en lo que respecta a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como para asistir a los empleadores y a los trabajadores de los sectores público y privado, y a sus organizaciones a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

- c) modelos de repertorios de recomendaciones prácticas y herramientas de evaluación de riesgos sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de alcance general o sectorial, que tengan en cuenta la situación particular de los trabajadores y de otras personas pertenecientes a los grupos mencionados en el artículo 6 del Convenio;
- d) campañas públicas de sensibilización en los diferentes idiomas del país, incluidos los idiomas de los trabajadores migrantes que residan en ese país, que hagan hincapié en que la violencia y el acoso, en particular la violencia y el acoso por razón de género, son inaceptables, denuncien las actitudes discriminatorias y prevengan la estigmatización de las víctimas, los denunciantes, los testigos y los informantes;
- e) planes de estudios y materiales didácticos sobre violencia y acoso, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, que tengan en cuenta la perspectiva de género, en todos los niveles de la educación y la formación profesional, de conformidad con la legislación y la situación nacional;
- f) material destinado a periodistas y otros profesionales de la comunicación sobre la violencia y el acoso por razón de género, sus causas subyacentes y factores de riesgo, con el debido respeto a la libertad de expresión y a su independencia, y
- g) campañas públicas destinadas a fomentar lugares de trabajo seguros, salubres, armoniosos y libres de violencia y acoso.