

UNA LLAMADA A LA ACCIÓN: CONSTRUYENDO CULTURAS LABORALES DE RESPETO Y DIGNIDAD A TRAVÉS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190

BOLETÍN 4

JULIO 2023



El Convenio 190 es un instrumento internacional orientado hacia la protección de los derechos laborales fundamentales. Fue adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo en junio del 2019 y entró en vigor desde junio del 2021.

El Convenio 190 introduce una serie de innovaciones. Por primera vez se aclara lo que debe entenderse por 'violencia y acoso en el mundo del trabajo' y se precisan las medidas que deben tomarse para prevenirla y abordarla, y quién debe hacerlo.

Su alcance es amplio: aplica a todas las personas en el mundo laboral, el entorno, y también a todos los demás trabajadores y trabajadoras, independientemente de su situación contractual, así como a aprendices, quienes hacen trabajo voluntario o buscan un empleo, entre otros. También las personas que ejercen la autoridad, las funciones y las responsabilidades del empleador, caen bajo la tutela del Convenio.

Lorena Barba, Especialista Regional en Presupuestos con Enfoque de Género de ONU Mujeres Ecuador asegura que, “si bien es cierto las leyes por sí mismas no implican un cambio en la realidad sí son una pauta para que ciertas situaciones se puedan transformar, visibilizando el problema y además incentivando a que los estados tengan que generar, no solamente, la norma nacional sino los mecanismos institucionales adecuados para que este convenio se pueda aplicar en el país”.



CIFRAS:

1 de cada 5 trabajadores en el mundo sufre acoso laboral de algún tipo a lo largo de su profesión, según un sondeo de la OIT realizado en 2022. Al mismo año en Ecuador según cifras del Ministerio de Trabajo se registran hasta 26 denuncias mensuales por acoso laboral de las cuales el 61% son hechas por mujeres.



¿Qué se entiende por violencia y acoso?

El Convenio afirma que la violencia y el acoso “pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos... una amenaza para la igualdad de oportunidades, y que son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente”, reconociendo que la violencia por razón de género afecta de manera desproporcionada a las mujeres y a las niñas.



¿A quién se aplica este convenio?

Hay que destacar que el ámbito de aplicación del convenio es muy amplio, puesto que cubre no solo a trabajadores, sino también a otras figuras, como, por ejemplo:

- Personas asalariadas según se definen en la legislación y la práctica nacional: todas las personas que trabajan cualquiera que sea su situación contractual.
- Personas en formación, incluyendo pasantes y aprendices. Trabajadores/as que hayan sido despedidos.
- Personas voluntarias, en búsqueda de empleo y postulantes a un empleo.
- Personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de una persona empleadora.

Lorena Barba destaca que desde el lado de trabajadores y trabajadoras es importante que las asociaciones y/o sindicatos incorporen estos temas en su agenda de derechos laborales de tal forma que las mismas organizaciones conozcan el convenio y “además incluyan en sus demandas, con empleadores y con las instituciones públicas, cómo se está abordando este tema, y también pueden generar mecanismos de ayuda y apoyo”.



¿En qué lugares se reconoce que puede realizarse la violencia o el acoso?



Asimismo, el Convenio es aplicable a todos los sectores de la economía, incluyendo el sector público y el privado y la economía informal, tanto en el ámbito urbano como en el rural. En este contexto, la Especialista de ONU Mujeres sostiene que, por ejemplo, “es importante tomar precauciones en caso de que la labor del trabajador o trabajadora sea fuera de las instalaciones de la empresa, además, la misma debe asegurar que se cumplan los estándares necesarios para evitar posibles problemas y en caso de darse, seguir los mecanismos definidos para proteger al trabajador o trabajadora”.

En este sentido abarca:

- El lugar de trabajo físico, los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- Los lugares donde se paga al trabajador, donde toma su descanso o donde come, donde utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y los vestuarios.
- Las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- El alojamiento proporcionado por el empleador.

¿Qué obligaciones adquieren los países al suscribirse a este convenio?

Los países que han ratificado se comprometen a establecer mecanismos de prevención y protección, control de su aplicación, vías de recurso y reparación, así como orientación y difusión.

También se promueve la concienciación, formación y educación para prevenir y abordar estos problemas, así como la colaboración entre los actores sociales y la promoción del diálogo social.

El convenio 190 de la OIT, Eliminación de la Violencia y el Acoso en el mundo del Trabajo, adoptado por Naciones Unidas el 21 de junio de 2019, fue ratificado mediante ley por nuestro país el 11 de noviembre de 2020 y se encuentra en vigencia desde el 25 de junio de 2021, profundiza y enriquece el ámbito tutelar de las situaciones de violencia y acoso en el ámbito del trabajo.

En Ecuador, ONU Mujeres brinda asistencia técnica a instituciones del Estado como la Asamblea Nacional, el Consejo Nacional Para la Igualdad de Género, el Ministerio de Trabajo, entre otras, y a organizaciones de la sociedad civil como la Unión Nacional de Trabajadoras remuneradas del Hogar (UNTHA) para acompañarlos en todas las tareas relativas a su aplicación. Asimismo, para ONU Mujeres, el sector privado es un aliado importante para promover el empoderamiento económico y el liderazgo de las mujeres, promoviendo su participación en el mercado de trabajo y su acceso al trabajo decente, al emprendimiento y la autonomía, así como la eliminación de brechas salariales.

Por esta razón, pone a disposición del sector empresarial los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés), creados junto a Pacto Global para guiar a las empresas en la promoción de la igualdad de género a través de sus políticas internas, cadenas de valor y sus comunidades y contribuir así con la Agenda 2030.





Guía empresarial para el cambio diverso e inclusivo

ONU Mujeres ha elaborado una pauta para que las empresas puedan adaptar los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) al convenio 190 y uno de los temas es un compromiso desde el más alto nivel de la organización de transmitir un mensaje de cero tolerancias contra el acoso y la violencia en toda la empresa.

Lorena Barba sostiene que “solamente esta afirmación ya da una pauta y un mensaje institucional muy sólido y que, a partir de ese mensaje la empresa debe generar sus protocolos y sus mecanismos internos tanto de denuncia de las personas que han sido o han sufrido este problema. Pero además, las herramientas deben ser muy claras y confidenciales, en lo que corresponde a cuál va a ser el mecanismo de investigación, sanción y de ser el caso llevar esa situación a canales judiciales adecuados.”

WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES

GUÍA EMPRESARIAL PARA EL CAMBIO DIVERSO E INCLUSIVO.

ACCIONES PARA PREVENIR Y ABORDAR EL ACOSO
Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO
DOCUMENTO COMPLETO



ONU
MUJERES

caminando

Cámara
Ecuatoriana
Británica

Esta guía maneja por un lado la normativa legal incluida en el Convenio y menciona cuáles son los pasos en concreto que la empresa tiene que seguir, enmarcados en una hoja de ruta que encamina a las empresas cómo implementar el convenio, acciones de prevención, cómo abordar estos casos y además el tema de comunicación e incidencia. Esta herramienta puede consultarse en la página web de ONU Mujeres a través del siguiente enlace.

<https://ecuador.unwomen.org/es/digital-library/publications/2022/12/guia-empresarial-para-el-cambio-diverso-e-inclusivo-acciones-para-prevenir-y-abordar-el-acoso-y-la-violencia-en-el-lugar-de-trabajo>

La difusión y formación es clave

En el marco del proyecto Caminandode ONU Mujeres junto a CEDEAL realiza una formación asincrónica destinada a profesionales de centros de atención, casas de acogida y redes locales de prevención de la VBG, personal de instancias públicas y actores humanitarios en las cabeceras cantonales de las provincias de Guayas, Pichincha y Esmeraldas.

Este espacio de aprendizaje permitirá que más personas conozcan sobre el Convenio y todo lo que engloba, poniendo en práctica los conocimientos en espacios de apoyo, orientación y protección.

Dentro de este proceso formativo en su Módulo 4 las y los participantes conocerán a profundidad el Convenio 190 por medio de los siguientes temas:

- Conceptos básicos de derechos humanos
- Instrumentos de derechos humanos más relevantes
- Enfoque de género
- Enfoque de movilidad humana
- Gestión pública desde un enfoque de derechos: las y los funcionarios públicos como actores fundamentales para protección de los derechos humanos y el ejercicio del derecho al trabajo digno
- Normativa Internacional sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo
- Legislación Nacional sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo
- El Ecuador evaluado ante Naciones Unidas: los órganos de tratados más relevantes en la materia
- Sobre la perspectiva de género

EL DATO:

Al día de hoy, en América Latina el Convenio 190 ha sido ratificado en Argentina, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Perú y Uruguay y se encuentra en proceso en otros países de la región. A medida que más países ratifiquen y apliquen este convenio, se espera que se produzcan cambios significativos en la cultura laboral, promoviendo un ambiente de trabajo justo, igualitario y con derechos.

