

Circular 2165-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre el convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo OIT y que tiene relación con la circular 2165-2022 que publicamos anteriormente.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández, el 16 de marzo del 2022 y publicado en el diario “El Economista”.

INSTRUMENTOS DE LA OIT

6 claves del Convenio 190 contra el acoso y la violencia laboral ratificado por México

Al avalar el Convenio 190 de la OIT, nuestro país se comprometió a prohibir legalmente la violencia y el acoso laboral, adoptar una estrategia para prevenir y combatir estos casos, y garantizar mecanismos de denuncia y reparación del daño, entre otros puntos.

Foto: Especial

El Senado de la República aprobó la ratificación del **Convenio 190** de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Con esto, México asumió compromisos para combatir y prevenir la violencia y el acoso laboral; desarrollar herramientas, orientación y sensibilización sobre el tema, y establecer sanciones y garantizar medios efectivos de inspección, entre otros aspectos.

A través de este instrumento, la OIT reconoce que **la violencia y el acoso** en los espacios de trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.

“México ha dado un paso histórico en la protección del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Mediante la ratificación del **Convenio 190** el país se ha convertido en una de las primeras naciones del mundo en comprometerse con la primera norma internacional que agrupa la igualdad y la no discriminación con la seguridad y salud en el trabajo en un solo instrumento y sitúa la dignidad humana y el respeto en su centro”, afirmó Pedro Américo Furtado de Oliveira, director de la Oficina de la OIT para México y Cuba.

De esta manera, México se convierte en el doceavo país que ratifica esta norma internacional aprobada en 2019. “Se armoniza con [la necesaria y urgente dignificación de los mundos del trabajo](#) especialmente de las mujeres en México, ya que el respeto a la dignidad personal es inherente a la persona humana y por extensión, el respeto a las personas trabajadoras, es un principio fundamental de carácter constitucional y universal”, señalaron los legisladores en el dictamen.

Estas son las 6 claves para entender los compromisos asumidos por nuestro país al ratificar el convenio:

1. Definiciones y conceptos claros

El Convenio 190 define **la violencia y el acoso** en los ambientes de trabajo como un “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”.

2. Aplica para todos los trabajos

El instrumento protege a **toda la fuerza laboral**, sin importar su situación contractual y se aplica tanto en el sector privado como público y no distingue entre trabajadores formales e informales, incluye también a pasantes, becarios, personas en búsqueda de empleo, postulantes a una vacante y empleadores.

3. No sólo en la oficina, ¿qué lugares abarca?

De acuerdo con la norma internacional, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo ocurre durante la **jornada laboral**, se relaciona con el trabajo o es resultado del mismo. En ese sentido, puede presentarse:

- Lugar de trabajo.
- Espacio donde se paga al trabajador, donde descansa o come, en instalaciones sanitarias y vestidores.
- En los viajes, o actividades de formación vinculadas al trabajo.
- Por los medios de comunicación relacionados con el empleo, incluyendo tecnologías de la información, como correo electrónico o programas de mensajería como Whatsapp o Telegram, por citar algunos casos.
- En alojamientos proporcionados por el empleador.
- En el desplazamiento del domicilio al trabajo.

El Convenio 190 aplica a **todas las modalidades de trabajo** y reconoce que las actividades laborales no siempre se realizan en un espacio determinado.

4. Legislación adecuada y adaptada

Al igual que el resto de los países que ya ratificaron el Convenio, México debe armonizar su legislación al instrumento internacional para garantizar que todas las personas trabajadoras tengan [derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso](#), lo que conlleva establecer nuevas obligaciones para empleadores y empleados, prever sanciones y asegurar que existan medios de inspección e investigación efectivos.

Esto implica, además, legislar e implementar políticas públicas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación.

5. Identificar ocupaciones más expuestas

Entre las medidas de prevención de estos actos, nuestro país se comprometió a incorporar en la legislación laboral los mecanismos con los que deben contar los empleadores para **prevenir el acoso y la violencia**

. Es decir, políticas internas, evaluación de los riesgos asociados a estas situaciones y considerar los factores psicosociales que pueden derivar de dichos actos.

La armonización de la legislación con la norma internacional incluye establecer la obligación de los patrones de evaluar la violencia laboral en sus centros de trabajo y elaborar un **reporte cada 12 meses**

con las quejas recibidas por estos casos, información que será compartida con el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Además, la STPS tendrá que identificar, en consulta con empresarios y sindicatos, los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo en las que las personas están **más expuestas a la violencia y el acoso**

, y adoptar medidas específicas para protegerlas de manera eficaz.

6. Mecanismos de denuncia y reparación

En materia de reparación, nuestro país asumió el compromiso de garantizar que las víctimas cuenten con acceso a recursos y mecanismos de solución adecuados y canales de quejas. Además de asegurar la **protección de la privacidad** de las personas implicadas y que toda persona trabajadora tenga derecho a alejarse de una situación de acoso y violencia sin sufrir represalias.

El Convenio 190 de la OIT obliga a los países a abordar la violencia y el acoso laboral en políticas de **seguridad y salud en el trabajo**, igualdad y de no discriminación, y proporcionar orientación y herramientas a los trabajadores y empleadores sobre esta materia.

Violencia y acoso, normalizados

“Este Convenio invita a reconocer que la violencia y el acoso **por razón de género** afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas y propone acciones que aborden las causas estructurales de estas violencias, incluyendo los estereotipos de género, la discriminación y el abuso de poder por razón de género”, indicó Furtado de Oliveira.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), el **36% de las mujeres trabajadoras** que han sido objeto de burlas, apodos hirientes, rumores y/o mentiras, así como de exclusiones por sus gustos, físico o ropa, señalan a sus compañeros de trabajo como los agresores.

“La **violencia en el trabajo** es un fenómeno que apenas en los últimos años ha empezado a colocarse en la opinión pública mexicana. Las prácticas de acoso y violencia se encontraban, de cierta manera, normalizadas culturalmente”, sostienen los senadores en el dictamen.

Bajo esta normalización de **la violencia y el acoso**, probablemente millones de trabajadores han soportado las consecuencias de estos actos abusivos sólo porque “las reglas no escritas” han dictado la necesidad de aguantar estas situaciones para conservar su ingreso, agregan los legisladores.

“La violencia y el acoso en el trabajo adoptan diversas formas y causan un daño físico, psicológico, sexual o económico. Tras la adopción del Convenio, la **pandemia de covid-19** ha puesto esta cuestión aún más de relieve, pues desde el inicio del brote en todos los países se han denunciado muchas formas de violencia y acoso relacionadas con el trabajo, en particular contra las mujeres y los grupos vulnerables”, se argumenta en el dictamen avalado por la Cámara Alta.

El **Convenio 190** entrará en vigor un año después de que el documento ratificado sea depositado ante la OIT por las autoridades mexicanas, tras lo cual adquirirá carácter de ley en el país.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”