

Rosa Ana Alija Fernández

Violencia y acoso a las mujeres en el mundo laboral El convenio 190 de la OIT: un poaso de gigante (si los Estados quieren)

La OIT ha apostado en la última década por mejorar las condiciones laborales de millones de mujeres, como evidencian los dos últimos convenios adoptados por la organización: el Convenio núm. 189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de 2011 [[véase el artículo de Isabel Otxoa en este mismo número](#)], y el Convenio núm. 190, sobre la violencia y el acoso, de 2019. Aunque no se puede perder de vista que los convenios de la OIT tienden a ser de mínimos, dada la diversidad socioeconómica de sus 187 Estados miembros, ambos instrumentos ponen sobre la mesa realidades cuya incidencia sobre las condiciones de trabajo de las mujeres es inmensa: en el primer caso, por la abrumadora mayoría de mujeres que desarrollan trabajos del hogar y los cuidados; en el segundo, porque la violencia o el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a mujeres y niñas, siendo en particular significativos los altos índices de acoso sexual en el puesto de trabajo.

El preámbulo del Convenio núm. 190 deja patentes las razones que, junto al impacto por motivos de género, hacen necesario luchar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. En efecto, tales prácticas pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos; son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente; afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social; también tienen un efecto negativo en la calidad de los servicios públicos y privados, y pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente. Tal vez el rasgo más interesante de este instrumento –que, a su vez, puede ser un problema para lograr que la generalidad de los Estados lo ratifiquen– es la amplitud con la que aborda el problema de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Por primera vez se da una definición internacional de este fenómeno, precisando el convenio que la expresión “violencia y acoso” engloba “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”. De manera específica, define esta última modalidad como “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”.

Sobre estas mimbres, el convenio extiende su ámbito de aplicación a cualquier relación en el mundo del trabajo, ya se trate de personal asalariado, personas en formación, quienes hayan sido objeto de despido, quienes realicen voluntariado, personas en busca de empleo y postulantes a un empleo, y quienes ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un/a empleador/a. También cubre cualquier escenario o situación en conexión con el desempeño de un trabajo: el lugar de trabajo, sea público o privado; los lugares donde se paga a la persona que realiza el trabajo, donde descansa o coma, o en las instalaciones sanitarias o de aseo y en

los vestuarios; en desplazamientos, viajes, actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo, y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo; en las comunicaciones relacionadas con el trabajo, y en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

Asimismo, se especifica que se aplica a todos los sectores, público o privado, en zonas urbanas o rurales, y de la economía tanto formal como informal. Este último aspecto es particularmente relevante, ya que introduce una perspectiva expansiva de quién debe ser considerado/a “trabajador/a”, y con ello amplía la protección a personas particularmente expuestas a la violencia por la precariedad de sus condiciones laborales, lo que en el caso de las mujeres puede ser de especial utilidad para proteger a colectivos como las jornaleras, las trabajadoras del hogar y los cuidados, o las trabajadoras sexuales. Por otra parte, no es difícil deducir que, de ser aplicado correctamente, puede mejorar sustantivamente las condiciones laborales de aquellas personas en situación de migración irregular que realizan trabajos en la economía informal. Esta idea se expresa sin ambages en la Recomendación núm. 206, adoptada junto con el convenio y sobre la misma materia. Pese a ser un instrumento –como su propio nombre indica– meramente recomendatorio, su mayor detalle ofrece una guía adecuada para concretar lo que se espera de los Estados. Así, en ella se señala que los miembros de la OIT deberían adoptar medidas para proteger a los trabajadores migrantes, y en especial a las trabajadoras migrantes, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, “con independencia de su estatus migratorio”.

También introduce la recomendación una suerte de salvaguarda que merece ser mencionada, en la medida en que está orientada a la prevención de la discriminación indirecta, como es la puntualización de que 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 personas pertenecientes a grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad en determinados empleos, sectores u ocupaciones. Se trata de un enfoque a años luz de los planteamientos paternalistas que dominaban los convenios adoptados en el pasado, como el núm. 4 (de 1919), el núm. 41 (de 1934) –ambos ya derogados– o el núm. 89 (de 1948), sobre el trabajo nocturno y las mujeres, que prohibían que estas fueran empleadas durante la noche, o el núm. 45 (de 1935), sobre el trabajo subterráneo, que impide emplear a mujeres en los trabajos subterráneos de las minas, y que tuvo que ser denunciado por España tras determinar el Tribunal Constitucional ([sentencia 229/1992, de 14 de diciembre](#)) que introducía una distinción incompatible, por discriminatoria, con el artículo 14 de la Constitución.

Otras concreciones relevantes que ofrece la recomendación son, por ejemplo, la indicación a los Estados de que 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”, o que en la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo se tengan en cuenta aquellos que impliquen a terceras personas, como clientes, proveedores de servicios, usuarios, pacientes y el público, y los que “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”.

La protección de las víctimas de violencia y acoso en el lugar de trabajo ocupa un lugar central en el convenio. Entre las obligaciones que de él se derivan para los Estados que lo ratifiquen, se encuentra la de velar por que las víctimas de violencia y acoso 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”. Particularmente relevante es la obligación de “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”, que enlaza los espacios privado y público para posibilitar un abordaje omnicomprendido de los efectos de la violencia. Junto a estas obligaciones, se incluyen otras tanto preventivas como reactivas, como la previsión de sanciones o el garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos, permitiendo que los órganos de inspección puedan imponer la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los/as trabajadores/as. En esta línea, llama positivamente la atención el que la recomendación proponga la puesta a disposición de quienes cometan actos de violencia y acoso en el mundo del trabajo de servicios de asesoramiento u otras medidas para evitar la reincidencia.

En suma, el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 son los primeros instrumentos en establecer un estándar de alcance universal, con un marcado enfoque de género, para luchar contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. La entrada en vigor del convenio, el 25 de junio de este año, no puede sino ser bienvenida. No obstante, su nivel de seguimiento es aún bajísimo, pues solo seis Estados (Argentina, Ecuador, Fiji, Namibia, Somalia y Uruguay) han depositado su instrumento de ratificación. El gobierno español anunció la ratificación en marzo de 2020, justo antes de la declaración del estado de alarma, pero aún no ha depositado el instrumento de ratificación. Y es urgente: de acuerdo con la [**Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019**](#), se estima que más de 1.322.000 mujeres de 16 o más años residentes en España habían sufrido violencia sexual fuera de la pareja, un 6,6% en el lugar de trabajo; más de 8.240.000 habían sufrido acoso sexual, de las cuales un 17,3% apuntaba a un varón dentro del ámbito laboral como la persona que lo había ejercido; más de 2.737.000 habían sufrido violencia física fuera de la pareja, un 2,6% a manos de alguien del trabajo. Por su parte, el estudio [**El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España**](#), elaborado por CCOO y publicado en 2021, revela que estas prácticas son principalmente realizadas por superiores jerárquicos (47%), personas de la misma categoría laboral (32%) y otras personas (9%) –entre las que se señalan familiares y amistades del jefe (2%) y clientes (2%)–. Es probable que la pandemia de COVID-19 sea la responsable de esta demora, pero, [**como ha apuntado Natalia Díaz Santín**](#), consejera de la Oficina de la OIT para España, las transformaciones del mundo laboral que ha traído aparejadas son un motivo más para que su ratificación sea imperiosa.