

# Convenio OIT 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo

## Conocer para actuar

Lali Feldman<sup>1</sup>

"Si no te gusta, te vas. ¿Sabés la fila de gente que hay en la calle esperando para trabajar acá?"

"¿Justo ahora te venís a embarazar?"

"¿Qué te venís a hacer el gremialista? Las cosas acá fueron y seguirán siendo así. Todos tenemos problemas. Y no sigás llenándole la cabeza a tus compañeros."

"Me sacaron mis tareas y me pasaron a un sector que todos sabemos que es el lugar de los castigados. Ni siquiera hay un baño cerca. Tenés que cruzar todo el descampado para llegar."

"No soy la primera a la que le pasa esto. A otras compañeras también, pero aguantaron sus insinuaciones constantes y eso de hacer como que te toca sin querer cuando pasa al lado tuyo, o te besa cerca de la boca. Pero es difícil poder demostrarlo y yo necesito trabajar."

"Estuve aislado por COVID y cuando volví de una me dijeron que ya no les servía más."

### Desnaturalizar la violencia y acoso en el mundo del trabajo

Quién más... quién menos, seguramente todas y todos nosotros conocemos o pasamos situaciones parecidas en nuestros ámbitos de trabajo. A veces evidentes o manifiestas, otras (la mayoría) más sutiles e invisibilizadas o naturalizadas. Prácticas y comportamientos que afectan indefectiblemente la salud psicofísica de quien está siendo víctima, su vida laboral, familiar y social y también, y por sobre todo, su dignidad e integridad.

Hablar de violencia y acoso en el mundo del trabajo es hablar de una problemática que afecta a muchos trabajadores y trabajadoras en nuestro país. Al menos a 3 de cada 10, según un estudio realizado por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y el Ministerio de Trabajo de la Nación sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad en el año 2018, número que en términos absolutos alcanzaría a unos 5 millones de personas.

1. Profesional especializada en violencia laboral - MTEySS. Integrante del Observatorio de Condiciones de Trabajo (OCT - CITRA). Licenciada en Ciencias de la Educación.

Pero sabemos que son muchas y muchos más porque, como decíamos, se trata de situaciones difíciles de identificar, de encuadrar, de ponerles un nombre. Quien es víctima suele sentir confusión, angustia, pánico, soledad, depresión, puede tener picos de presión u otras enfermedades y también temor a perder el trabajo o a resultar estigmatizada o estigmatizado como una persona conflictiva o cobarde.

Hablar de violencia y acoso en el mundo del trabajo es hablar del abuso de poder que puede estar ejerciendo un jefe o jefa, supervisores o encargadas, pero también pares, clientes o usuarios externos a la organización laboral, entre otros.

Incluye el acoso psicológico, la agresión física y el acoso o el abuso sexual. Se trata de un ejercicio abusivo que suele tener una finalidad, que se despliega como una estrategia, procurando desplazar a alguien de su puesto de trabajo (porque renuncia, porque pide un cambio de horario o sector, porque se enferma) o bien, anularla como persona. Como estrategia de disciplinamiento o como una política de reducción de personal, cuando forma parte de una acción organizacional, o de carácter interpersonal cuando, por ejemplo, se presenta como acoso sexual.

Un abuso de poder que se encuentra enraizado en al menos dos ejes de desigualdades que atraviesan nuestra cultura y nuestra sociedad:

- el que determina el modo de producción capitalista, donde el trabajo se configura sobre la base de relaciones desiguales de poder entre quienes disponen (venden) su fuerza de trabajo, a cambio de un salario o retribución que paga el propietario de los medios de producción y,
- el relativo a la distribución desigual de poder entre los géneros, lo que es ciertamente verificable en todos los ámbitos, incluyendo el laboral.

Y a todo esto se suman otras variables que, de manera interseccional, atraviesan y hacen más vulnerable a quien ya se encuentra en situación de desventaja, por ejemplo por el hecho de pertenecer a determinada etnia o clase social, tener cierto pensamiento político, edad, nacionalidad o incluso alguna discapacidad.

### **El Convenio 190 y su ratificación**

La violencia y el acoso no constituyen una particularidad de nuestro tiempo ya que, siempre hubo abuso de poder en el sentido que lo describimos más arriba. Lo que sí constituye un avance, que representa una conquista para el conjunto de las trabajadoras y trabajadores de nuestro país y del mundo entero, fue la aprobación, en junio de 2019, del Convenio 190 sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La novedad es que este instrumento consagra el derecho a trabajar en ambientes libres de violencia y acoso, incluyendo a trabajadoras y trabajadores, cualquiera sea

su situación contractual, sean del ámbito público o privado, rurales o urbanos, formales o en situación de informalidad, y también a quienes buscan empleo (postulantes), se encuentran realizando una práctica laboral o fueron despedidos.

Comprende la violencia y el acoso que puedan presentarse en el lugar de trabajo o en ocasión del mismo, por ejemplo en el trayecto desde o hacia el domicilio, en actividades de formación, bajo modalidad presencial o a distancia (teletrabajo), sean ejercidas por alguna persona de la organización laboral o por alguien externo. Y también contempla el impacto que tiene la llamada "violencia doméstica" en el trabajo.

Para que este derecho consagrado trascienda la letra escrita y se configure como una realidad, o al menos como una posibilidad de contener, desarticular y más aún, evitar el despliegue y la consolidación de este tipo de estrategias abusivas, el mismo Convenio establece obligaciones para los Estados que lo ratifiquen y para los empleadores, así como también instancias de activa participación por parte de las organizaciones sindicales, en la definición de las políticas y legislación específicas.

El Convenio 190 es, en definitiva, un desafío y una oportunidad para los países que se avengan a cumplimentarlo, lo que ha sido formalizado por Argentina mediante la Ley N° 27580 por la cual lo ratificó, encontrándose en vigor para nuestro país a partir de febrero de 2022.

Conocer para actuar; apropiarse de esta herramienta en el mejor de los sentidos, podría comprenderse hoy día como uno de los deberes propios de dirigentes y delegadas y delegados sindicales.

En el plano de lo cotidiano, aportar a identificar prácticas y comportamientos que podrían encuadrarse como violencia o acoso laboral, forman parte de la tarea gremial, sabiendo que muchas y muchos compañeros pueden estar atravesando este tipo de situaciones y no lo saben o no le dan ese nombre, o bien no disponen de información



Collage: Federico Geller

respecto a dónde o a quién recurrir.

Acompañar y respetar los tiempos y decisiones que vaya tomando quién o quienes están siendo víctimas, en el transcurso del recorrido de una ruta tan crítica y dolorosa, repleta de incertidumbres pero en compañía de su representante sindical puede hacer la diferencia en ese camino, abriendo la posibilidad de encontrar la fortaleza necesaria para remontar o minimizar los daños que, como cualquier forma de violencia (de eso estamos hablando), producen la violencia y el acoso laboral.

Difundir, dar a conocer este derecho que, no por resultar en cierto sentido una obligación, nos asiste a todas y todos los trabajadores, así como el deber de los empleadores de adoptar medidas preventivas, de protección y de reparación.

Procurar, si fuera necesario, la debida atención de la salud facilitando o acompañando para que las obras sociales sindicales dispongan de profesionales que también comiencen a conocer un poco más acerca de este tema y el tratamiento específico que requiere.

Ubicar, para poder orientar, acerca de los ámbitos de consultas y denuncias apropiados según los tipos de violencia y acoso, especialmente aquellos que abordan la problemática desde la perspectiva laboral con una mirada integrada, inclusiva y con perspectiva de género.

En definitiva, como representante, aprender e investigar, y también ponerse a disposición del compañero o compañera partiendo del hecho que la violencia y el acoso no es algo que le sucede, sino algo que le hacen, y que no es un tema individual. Diseñar y desplegar una estrategia que permita enfrentar la estrategia que lleva o pretende llevar adelante quien ejerce abuso de poder es parte de acción colectiva.

Desde el punto de vista de la organización, y contemplando las instancias que el mismo Convenio 190 dispone: promover la inclusión del tema en la negociación colectiva así como en actividades de formación y capacitación, la elaboración de protocolos internos con la participación del sindicato y de organismos externos, que incorporen la prevención, sanciones y otras medidas, abarcando también los efectos de la violencia doméstica y la debida protección y resguardo a las compañeras que pudieran estar atravesando este tipo de situaciones, son algunas de las acciones a encarar.

Desde hace poco tiempo, disponemos del Convenio 190 como herramienta muy poderosa que, en sus 12 artículos centrales, nos marca una hoja de ruta con indicaciones concretas y específicas<sup>2</sup>.

Nos queda entonces conquistar (en los hechos), el logro que supuso su aprobación, para que cada vez sean menos "las y los 3 de cada 10", para desarticular la impunidad que refuerza y hace más poderoso o poderosa a quien abusa de su poder causando

2. También es importante conocer la Recomendación 206, que incluye aportes prácticos sobre el tema y que fue elaborada en forma paralela al Convenio, en el marco de los debates que durante 4 años llevó la confección de esta normativa. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORML-EXPUB:12100:0:-NO:P12100\\_ILO\\_CODE:R206-https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORML-EXPUB:12100:0:-NO:P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORML-EXPUB:12100:0:-NO:P12100_ILO_CODE:R206-https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORML-EXPUB:12100:0:-NO:P12100_ILO_CODE:R206)

daños muchas veces irreparables y, como dijimos antes, para hacer realidad el derecho a un trabajo sin violencia ni acoso.

- **Lecturas recomendadas**

- ◇ La Recomendación R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206) que incluye aportes prácticos sobre el tema y que fue elaborada en forma paralela al Convenio, en el marco de los debates que durante 4 años llevó la confección de esta normativa.