

FICHAS INFORMATIVAS: SALUD MENTAL EN EL AMBITO LABORAL

10 EL CONVENIO 190 DE LA OIT SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL MUNDO LABORAL

El 25 de mayo de 2023 entró en vigor en España el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo laboral, aprobado en Ginebra en 2019. Este convenio es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante en este ámbito y debe interpretarse junto con la Recomendación 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso. A nivel nacional, existen varias normativas que abordan esta cuestión, como el Real Decreto 901/2020 del 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, la Ley Orgánica 10/2022 del 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual y la Ley 4/2023 del 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.



Objetivos y Aplicación

El objetivo principal del Convenio es erradicar la violencia y el acoso en el ámbito laboral, considerándolos una violación de derechos humanos que afecta a la calidad de los servicios y va en contra de la sostenibilidad empresarial. El convenio se aplica mediante legislación nacional, convenios colectivos y otras medidas acordadas conforme a la práctica nacional. Tiene un ámbito amplio, protegiendo a todas las personas trabajadoras y otros sujetos relacionados con el trabajo, independientemente de su condición laboral.

Definiciones de Acoso y Violencia en el Trabajo

El Convenio define el acoso y la violencia como comportamientos y prácticas inaceptables que causan o pueden causar daño físico, psicológico, sexual o económico. Se incluye el acoso por razón de género y otros tipos de acoso.

Obligaciones Concretas de las Empresas

España se compromete a desarrollar legislación para prevenir y abordar el acoso y la violencia en el trabajo, con medidas como:

1

Elaboración y Aplicación de Políticas

Las empresas deben crear políticas contra la violencia y el acoso, en consulta con los trabajadores y trabajadoras y sus representantes.

2

Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Incluir el acoso y la violencia en los riesgos psicosociales dentro de la gestión de seguridad y salud laboral.

3

Identificación y Evaluación de Riesgos

Las empresas deben identificar y evaluar los riesgos de acoso y violencia, adoptando medidas preventivas y de control.

4

Capacitación y Sensibilización

Brindar información y formación sobre los riesgos y medidas preventivas, así como sobre los derechos y responsabilidades relacionadas con la política.

Valoraciones sobre la Regulación en España

En opinión de UGT-Madrid la regulación en España sobre violencia y acoso en el trabajo es dispersa y presenta diversas lagunas. La ratificación del Convenio 190 requiere una actualización de las leyes españolas para cerrar estas lagunas, ampliar la protección a otros colectivos y desarrollar una normativa más eficaz para la prevención. Existen empresas que ya incluyen medidas sobre igualdad y prevención del acoso en sus Planes de Igualdad, pero la regulación sigue siendo fragmentada.

El Convenio 190: Un Marco para la Prevención y Respuesta

El Convenio 190 establece un marco para prevenir y responder ante la violencia y el acoso en el trabajo. Promueve un entorno laboral libre de violencia y acoso, responsabilizando a los países que lo ratifiquen a tomar medidas para prevenir y abordar estas conductas. Las empresas deben implementar procedimientos efectivos para evaluar los riesgos psicosociales y prevenir situaciones de violencia y acoso.

Enfoque Preventivo y Medidas Propuestas

El enfoque del Convenio 190 está en la prevención, a diferencia de otros protocolos que se centran más en el aspecto reparador, después de que ocurren los incidentes. Es esencial que las empresas no solo tengan procedimientos para atender denuncias de acoso, sino que desarrollen medidas preventivas.

Las medidas propuestas incluyen:

1. Evaluación de Riesgos Psicosociales:

Identificar y evaluar los riesgos de acoso en los centros de trabajo.

2. Capacitación y Sensibilización:

Formar a empleadores y personas empleadas sobre cómo prevenir y manejar el acoso.

3. Protocolos de Actuación:

Establecer y promover protocolos para prevenir y responder al acoso.

4. Supervisión y Seguimiento:

Realizar inspecciones regulares para verificar el cumplimiento de las normas.

5. Asesoramiento a Empresas:

Fomentar la implementación de planes de igualdad y protocolos específicos.

6. Sanciones:

Imponer sanciones a las empresas que no cumplan con las normativas.

7. Apoyo a las Víctimas: Ofrecer servicios de apoyo y mecanismos confidenciales para denunciar el acoso.

Reflexiones sobre la Prevención y el Cumplimiento de las Normas

En UGT-Madrid pensamos que aunque las empresas han avanzado en la implementación de políticas y planes para prevenir el acoso y la violencia, todavía hay un largo camino por recorrer. La prevención debe ser el centro de las actuaciones, asegurando que los protocolos no solo estén orientados a resolver los incidentes una vez ocurren, sino a evitar que se produzcan. El aumento de inspecciones y la implementación de planes de igualdad son pasos importantes, pero la sensibilización y la formación deben ser continuas para garantizar un cambio cultural en los entornos laborales.

El compromiso con la prevención y el cumplimiento de las normativas debe ser una prioridad, ya que esto contribuirá a un ambiente laboral más seguro y respetuoso para todos y todas.