

# TRABAJAR SIN VIOLENCIA NI ACOSO



## EQUIPO NACIONAL DE GÉNERO

### \* **MARÍA EUGENIA LONDOÑO**

Secretaria de Género,  
Inclusión e Igualdad  
Comité Ejecutivo de FECODE

### \* **ROSALBA OVIEDO**

Coordinadora, Equipo  
nacional de Género FECODE

### \* **MARÍA DEL ROSARIO FRANCO**

**MARTHA SHIRLEY QUINTO**

**MARÍA ANTONIETA CANO**

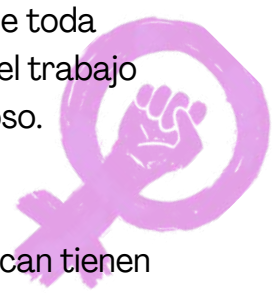
Equipo nacional de Género  
FECODE



## ¿QUÉ ES EL CONVENIO NÚMERO 190?

\* Es una norma internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

\* Los países que lo ratifican tienen la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho.



**“UN FUTURO DEL TRABAJO  
MEJOR, EXENTO DE  
VIOLENCIA Y ACOSO”**





# PRESENTACIÓN

## \* MARÍA EUGENIA LONDOÑO

*Secretaria de Género, Inclusión e Igualdad  
Delegada ante el Consejo Directivo del  
FOMAG- Comité Ejecutivo de FECODE*

En el ámbito de la globalización capitalista se impulsó la aplicación de políticas neoliberales que promueven la competencia y la productividad, intereses particulares de grupos o empresas con vocación de acumulación a base de la explotación de la fuerza de trabajo, situación que incidió en el aumento del acoso laboral, moral y psicológico en el trabajo, cuya práctica tiene la intención de aniquilar las condiciones laborales con la presión psicológica y lograr la renuncia del trabajador(a).

El acoso laboral va en aumento, por cuanto transitamos en la últimas décadas con reformas, que han pauperizado la situación laboral de la clase trabajadora, desde todas las instancias, debemos combatir el acoso laboral y sexual, tanto con legislación interna de los países, como con los acuerdos internacionales de la OIT, pero también con medidas que lo contrarresten, el acoso en el mundo del trabajo es un atentado a la libertad sindical, y la lucha de la clase trabajadora por defender por sus derechos, así mismo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.

## EL CONVENIO 190 DE LA OIT



Sobre violencia y acoso, es histórico, porque establece el derecho de toda persona a tener un trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Fue adoptado el 21 de junio de 2019, durante la Conferencia Internacional del Trabajo. Su objetivo es proteger de la violencia y el acoso laboral a trabajadores y empleados en un ámbito amplio, pues la protección se da con independencia de su situación contractual, incluidas las personas que realicen actividades de capacitación, pasantías y formación profesional, trabajadores cuyo contrato se haya rescindido, personas que realicen labores de voluntariado o busquen trabajo, y los solicitantes de empleo. Reconoce incluso que personas que ejerzan autoridad o tengan responsabilidad de un empleador, también pueden ser objeto de casos de violencia y acoso.

Está en marcha una campaña mundial para promover su ratificación y aplicación. FECODE y la Secretaria de Género, Inclusión e Igualdad, apoya y promueve esta tarea,

**“UNA VIDA DIGNA EN UN PAÍS  
DEMOCRÁTICO”**





Resaltamos además que el convenio 190 reconoce que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconoce también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Porque queremos “Un futuro del trabajo mejor exento de violencia y acoso”, hacemos un llamado al movimiento sindical en su conjunto a unir esfuerzos y acciones para lograr ratificar el Convenio y ayudar a construir, junto con los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones sindicales, una vida laboral digna, segura y saludable. Aspiramos que en el gobierno del cambio no solo se ratifique el convenio 190 sino que también se adopten una legislación que defina, prohíba y prevenga la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, porque aspiramos “una vida digna en un país democrático”

## ¿CÓMO DEFINE LA VIOLENCIA EL CONVENIO NUMERO 190?

El convenio número 190 define la violencia y el acoso en el trabajo como los comportamientos y prácticas, o amenazas, que tengan el fin, causen o puedan causar daño físico, psicológico, sexual o económico. Se trata de situaciones que pueden ocurrir de forma repetida o tan solo una vez (Art. 1)

## ¿A QUIEN PROTEGE EL CONVENIO NUMERO 190?

Protege a todas las personas vinculadas al mundo del trabajo. Además de las personas que trabajan también considera a otras vinculadas al mundo laboral como las que están en formación (incluyendo pasantes y aprendices), las personas que han sido despedidas, quienes buscan empleo o quienes se postulan a un empleo (Art. 2).

## ¿DÓNDE BRINDA PROTECCIÓN EL CONVENIO NUMERO 190?

Considera la violencia y el acoso que ocurren “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”, incluyendo los desplazamientos relacionados con el trabajo y las actividades sociales. Además, considera las comunicaciones relacionadas con el trabajo, también las que se realizan mediante tecnologías (Art. 3).

**ACTUEMOS PARA LOGRAR  
LA RATIFICACIÓN DEL  
CONVENIO NUMERO 190  
SOBRE LA VIOLENCIA Y  
EL ACOSO EN EL  
TRABAJO EN TODOS LOS  
PAISES DE LA REGION.**



La violencia en los lugares de trabajo es un problema muy extendido al que sin embargo no se le ha dado suficiente importancia. Los mitos que son tan comunes en otras formas de violencia también se han instalado en el ámbito laboral. Se han considerado problemas menores, excepcionales, que competen a la esfera de las relaciones personales y privadas y no a la de lo público, fuera de la responsabilidad estatal.

Frecuentemente las personas que son objeto de violencia y acoso en el trabajo terminan siendo señaladas como problemáticas y responsables de lo que viven. La única manera de protegerse para muchas de ellas es renunciar al empleo.

El trabajo en la educación no está libre de estos problemas. Además, en todos los países de la región la docencia es una profesión altamente feminizada, y muchas de las manifestaciones y dinámicas de la violencia contra las educadoras van cargadas de discriminación y violencia sexista.

La preocupación por la existencia de esta violencia ha crecido en los últimos años, en los que se ha trabajado para dotar al mundo laboral de un instrumento internacional que dé respuesta a este problema. Así nace el Convenio número 190 de la OIT y la recomendación número 206, que nos brindan ahora una oportunidad histórica para avanzar hacia espacios de trabajo libres de violencia y acoso.

## ¿QUÉ ES UN CONVENIO Y COMO NOS PUEDE AYUDAR?

Los Convenios o Convenciones son leyes que tienen un carácter internacional. Esto quiere decir que en lugar de ser aplicados en un solo país están vigentes en todos aquellos que lo ratifican.

Los países que aprueban o ratifican un Convenio adquieren la obligación de implementar sus disposiciones y garantizar su cumplimiento en todo el territorio nacional. Para dar seguimiento al cumplimiento de un Convenio los países que lo han ratificado deben enviar periódicamente a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) memorias sobre su aplicación.

## LAS ORGANIZACIONES SINDICALES TAMBIEN PUEDEN ENVIAR SUS INFORMES A LA OIT PARA APORTAR SU VISION Y BALANCE SOBRE LA SITUACION

## CONVENIOS POR ENCIMA DE LAS LEYES Y EN OCASIONES DE LA CONSTITUCION

En algunos de los países de América Latina los Convenios y Convenciones de derechos humanos tienen un carácter supraconstitucional. Es decir, tienen la máxima jerarquía y están por encima incluso de la Constitución.

En otros países tienen un rango suprallegal, es decir, están por encima de las leyes nacionales, pero por debajo de la Constitución.



## UN CONVENIO INTERNACIONAL COMPROMETE A LOS ESTADOS A REALIZAR ACCIONES EN ÁMBITOS DETERMINADOS, EN ESTE CASO EL DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO.

### LOS CONVENIOS SE ACOMPAÑAN DE RECOMENDACIONES

Se trata de un complemento que brinda orientaciones más concretas sobre la aplicación del Convenio. Las recomendaciones no son de cumplimiento obligatorio.

### EL CONVENIO 190 Y LA RECOMENDACIÓN 206: HERRAMIENTAS PARA AVANZAR HACIA UN MUNDO DEL TRABAJO SIN VIOLENCIA Y ACOSO

La adopción del Convenio número 190 sobre el acoso y la violencia, y la Recomendación número 206 en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de 2019 es histórica ya que acoge “por primera vez en el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y establece la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho (art. 4)”. (OIT, s.f., pág. 1).

En algunos países de América Latina se han aprobado leyes contra diversas formas de violencia, y en particular contra el hostigamiento sexual en el trabajo y el acoso laboral. El Convenio número 190 y la Recomendación número 206 son herramientas para avanzar en este sentido en todos los países, y además enfrentar todas las posibles expresiones de violencia que se pueden dar en el trabajo y que las leyes nacionales aún no contemplan.



### ¿CÓMO SE DEFINE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL 190?

En ocasiones la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y en las relaciones laborales se convierten en costumbre, en parte del ambiente laboral. Nos molesta, pero se llega a naturalizar y no se identifica como violencia. Nombrar y definir la violencia y el acoso en el trabajo ayuda a identificar que estamos viviendo una situación que viola nuestros derechos y no debería permitirse. Además, cuando se trata de normativa es algo particularmente importante, ya que delimita frente a qué situaciones se debe brindar protección y tomar medidas preventivas.

El Convenio número 190 define la violencia y el acoso en el trabajo como los comportamiento y prácticas, o amenazas, que tenga el fin, causen o puedan causar daño físico, psicológico, sexual o económico. Se trata de situaciones que pueden ocurrir de forma repetida o tan solo una vez (Art. 1).



En ocasiones la violencia y el acoso en el lugar de trabajo y en las relaciones laborales se convierten en costumbre, en parte del ambiente laboral. Nos molesta, pero se llega a naturalizar y no se identifica como violencia. Nombrar y definir la violencia y el acoso en el trabajo ayuda a identificar que estamos viviendo una situación que viola nuestros derechos y no debería permitirse. Además, cuando se trata de normativa es algo particularmente importante, ya que delimita frente a qué situaciones se debe brindar protección y tomar medidas preventivas.

El Convenio número 190 define la violencia y el acoso en el trabajo como los comportamientos y prácticas, o amenazas, que tenga el fin, causen o puedan causar daño físico, psicológico, sexual o económico. Se trata de situaciones que pueden ocurrir de forma repetida o tan solo una vez (Art. 1).

La violencia y el acoso por razón de género están incluidas en el Convenio número 190. Se trata de manifestaciones de violencia y acoso que se dirigen contra las personas por razón de su sexo o su género. También se considera violencia y acoso por razón de género cuando una manifestación de violencia afecta de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado. Este es el caso, por ejemplo, del acoso sexual ya que la mayoría de quienes lo sufren son mujeres (Art. 1).



## DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL AL ACOSO LABORAL

El Convenio número 190 evidencia que algunas de las formas de violencia en el mundo del trabajo afectan de manera desproporcionada, aunque no única, a las mujeres. Este es el caso del acoso sexual. Se trata de un “comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre” (OIT, 2007, pág. 1).

El acoso sexual puede presentarse en forma de chantaje para que la persona acceda a comportamientos de carácter sexual, mediante promesas de mejoras laborales como la permanencia en el empleo, aumentos en salario, etc. (OIT, 2007).

También puede concretarse mediante la creación de un ambiente laboral hostil que implica situaciones de intimidación o humillación de la trabajadora acosada (OIT, 2007).

Una dinámica frecuentemente asociada al hostigamiento sexual es cuando el hostigador ve que la persona a la que hostiga no accede a sus solicitudes, genera contra ella un ambiente laboral de cuestionamiento y presión, con bromas, preguntas y cuestionamientos públicos sobre la vida privada, rumores, denuncias falsas y otro tipo de prácticas encubiertas o aceptadas en el medio.



**NO SON BROMAS, SON VIOLENCIA.  
NO SON RUMORES INOFENSIVOS, ES  
ACOSO LABORAL.**

## **LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO DE LAS EDUCADORAS**

Lamentablemente, son muchas las situaciones de violencia que ocurren en el mundo del trabajo. Está también la realidad de muchas educadoras.

Un estudio realizado por IEAL en 8 países de América Latina para indagar acerca de los impactos para las educadoras de la pandemia y las medidas adoptadas por los gobiernos en ese marco, evidencia que manifestaciones de violencia como el acoso virtual o el acoso laboral son las más frecuentes para las educadoras en este periodo (CEFEMINA-IEAL, 2021).

### **SI HAY AMENAZAS, ES VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

- **¿SÓLO OCURRIÓ UNA VEZ?**
- **SI TE HIZO SENTIR MAL, ES VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**
- **SI TE INSULTAN, TE DESCALIFICAN, TE GOLPEAN, TAMBIÉN ES VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**
- **¿BROMAS RACISTAS, SEXISTAS, HENÓFOBAS O HOMOLESBOTRANSFÓBICAS?**
- **TAMBIÉN ES VIOLENCIA.**
- **SI TE TOCAN, TE SOLICITAN TENER CONTACTO SEXUAL NO DESEADO, TAMBIÉN ES VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**
- **SI NO TE PAGAN LO ESTABLECIDO POR LEY, TE CONDICIONAN EL PAGO O TE LO RETIENEN, TAMBIÉN ES VIOLENCIA.**

### **¿DÓNDE BRINDA PROTECCIÓN EL C190?**

Con el fin de brindar la mayor protección posible la aplicación del Convenio número 190 no se limita a lugares determinados. Considera la violencia y el acoso que ocurren “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo” (Art. 3).

En la práctica esto significa que el convenio considera el lugar del trabajo, tanto si se trata de espacios públicos como privados, pero también otros espacios y situaciones. Por ejemplo, los lugares donde se reciben los pagos, se realizan los descansos, las comidas, los servicios sanitarios y los vestuarios. También incluye los desplazamientos relacionados con el trabajo y las actividades sociales. Además, considera las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluyendo las que se realizan mediante tecnologías (Art. 3).

Muchas veces se considera que la violencia en el trabajo se limita a lo que sucede en el espacio donde se labora, por ejemplo, en el caso de las educadoras en la escuela. Sin embargo, el Convenio número 190 incluye otras circunstancias vinculadas al mundo del trabajo más allá del espacio laboral físico.





Por ejemplo, incluye los trayectos de la casa al trabajo o del trabajo a la casa. En el caso de la educación en América Latina estos pueden ser espacios de mucho riesgo principalmente para las educadoras que residen o trabajan en zonas de alta inseguridad. La presencia de grupos armados o de crimen organizado puede requerir de la adopción de medidas adicionales para garantizar la seguridad de estas trabajadoras.

También se consideran las actividades sociales, como fiestas de fin de año, celebraciones, etc. Que se realizan en el marco de las relaciones laborales. Se trata de actividades que pueden ocurrir fuera del espacio y el horario laboral, sin embargo, también es violencia en el mundo del trabajo. Adicionalmente, en el contexto de la pandemia hemos tomado mayor conciencia de la importancia que pueden llegar a tener las comunicaciones a través de la tecnología para el trabajo. En este sentido, las amenazas, el acoso, los insultos o cualquier otra forma de violencia que se reciba por estos medios en el marco de la relación laboral también es violencia en el mundo del trabajo.

Esto incluye, entre otros aspectos, contar con procedimientos claros para la presentación de quejas, con medidas para proteger a quienes realizan las denuncias, testigos o informantes de la revictimización o de represalias, y con recursos asistencia legal, social médica y administrativa (Art. 10).

- Garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes (Art. 4).

Esto incluye, entre otros aspectos, contar con procedimientos claros para la presentación de quejas, con medidas para proteger a quienes realizan las denuncias, testigos o informantes de la revictimización o de represalias, y con recursos asistencia legal, social médica y administrativa (Art. 10).

-Garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes (Art. 4).

## PREVENIR Y BRINDAR PROTECCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA



Los Países que ratifican el Convenio, en el ámbito normativo y de protección del derecho a trabajar sin violencia ni acoso, tienen la obligación de

- Definir y prohibir en su normativa la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Art. 4).
- Prever sanciones (Art. 4).
- Contar con vías para el recurso y la reparación de fácil acceso, que sean seguras, equitativas y eficaces.

## ES UNA OPORTUNIDAD PARA REVISAR ESAS LEYES, IDENTIFICAR SUS LIMITACIONES Y PROMOVER NUEVAS PROPUESTAS





Los países de la región ya cuentan con algunas leyes que nos protegen frente a la violencia en el mundo del trabajo. El Convenio número 190 es una oportunidad para revisar esas leyes, identificar sus limitaciones y promover nuevas propuestas que nos brinden una mejor protección frente a la violencia.

Además, los países que ratifican el Convenio número 190 tienen la obligación en el ámbito de la prevención de:



El Convenio número 190 también asigna responsabilidades a los empleadores en la prevención y la protección frente a la violencia. Deben tomar medidas como:

- **CONSIDERAR QUE LA VIOLENCIA NO AFECTA POR IGUAL A TODAS LAS PERSONAS, YA QUE ALGUNOS GRUPOS SE ENCUENTRAN EN SITUACIÓN DE MAYOR EXPOSICIÓN Y DESPROTECCIÓN (ART. 6).**
- **VELAR PORQUE LAS POLÍTICAS PERTINENTES ABORDEN LA VIOLENCIA Y EL ACOSO (ART. 4).**
- **ADOPTAR UNA ESTRATEGIA INTEGRAL A FIN DE APLICAR MEDIDAS PARA PREVENIR Y COMBATIR LA VIOLENCIA Y EL ACOSO (ART. 4).**
- **ESTABLECER MECANISMOS DE CONTROL DE LA APLICACIÓN Y DE SEGUIMIENTO O FORTALECER LOS MECANISMOS EXISTENTES (ART. 4).**
- **DESARROLLAR HERRAMIENTAS, ORIENTACIONES Y ACTIVIDADES DE EDUCACIÓN Y DE FORMACIÓN, Y ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN, EN FORMA ACCESIBLES, SEGÚN PROCEDA (ART. 4).**

- **LA ADOPCIÓN DE POLÍTICAS INTERNAS CONTRA LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO.**
- **IDENTIFICAR LOS PELIGROS, EVALUAR LOS RIESGOS Y ADOPTAR MEDIDAS PARA CONTROLARLOS.**
- **BRINDAR INFORMACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO.**
- **TENER EN CUENTA LA VIOLENCIA Y EL ACOSO, ASÍ COMO LOS RIESGOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS, EN LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (ART. 9).**

Estas medidas deben ser implementadas en consulta con las trabajadoras y sus representantes (Art. 9).

## EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

De acuerdo con la Recomendación número 206, las instituciones educativas deben contar con políticas que declaren la cero tolerancia a la violencia y al acoso. También deben establecer programas para la prevención y deben brindar información acerca de los procedimientos para la presentación de quejas, entre otros aspectos (párra. 7).





## LA VIOLENCIA DOMÉSTICA TAMBIÉN AFECTA AL MUNDO DEL TRABAJO

Aunque no es frecuente que se considere que la violencia doméstica tiene relación con el trabajo, esta forma de violencia también afecta directamente al empleo.

Por esta razón la Recomendación número 206 propone adoptar medidas como las siguientes:

- **CREAR LICENCIAS PARA QUIENES VIVEN SITUACIONES DE VIOLENCIA DOMÉSTICA.**
- **IMPLEMENTAR MODALIDADES DE TRABAJO QUE SE ADAPTEN A LAS NECESIDADES DE APOYO Y PROTECCIÓN DE QUIENES VIVEN DE VIOLENCIA DOMÉSTICA.**
- **ESTABLECER MECANISMO DE PROTECCIÓN TEMPORAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA CONTRA EL DESPIDO.**
- **INCLUIR LA VIOLENCIA DOMÉSTICA EN LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS EN EL LUGAR DE TRABAJO.**
- **SENSIBILIZAR SOBRE LOS EFECTOS DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA (PÁRR. 18).**

Cuando una educadora vive una situación de violencia doméstica esto afecta directamente su trabajo. Por la proximidad que frecuentemente tienen los hogares de las educadoras a los centros educativos donde se desempeñan, los agresores pueden controlarlas con más facilidad, incluso violentarlas en el espacio de trabajo. Por las mismas razones, cuando las madres de estudiantes son blanco de violencia doméstica, esta forma de agresión se llega a hacer presente en los centros de formación, sí están presentes los afectos que general sobre sus familias y su entorno.

La comunidad educativa se ve afectada por la violencia intrafamiliar que viven sus mujeres. El Convenio número 109 ayuda a enfrentar estas situaciones y buscar soluciones.

## NO ES TRABAJO DECENTE SI HAY VIOLENCIA Y ACOSO

La violencia en el trabajo tiene impactos para quien la vive, afecta a “la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social” (C. 190, párr. 10).

La violencia y el acoso precarizan el empleo e impiden el trabajo decente. Esta afectación no es exclusiva para quienes viven esta violencia, impacta a todas las personas que interactúan en el mundo del trabajo. En consecuencia, la violencia impide el trabajo decente en los educativos y en el sistema educativo.

También socava la calidad de los servicios públicos y privados. Cuando se trata de la educación esto significa un deterioro en la calidad educativa que afecta también el derecho a la educación de las niñas y niños.

La violencia y el acoso no permiten el desarrollo de espacios de trabajo sostenibles, afectan la productividad y afectan la reputación de las empresas de los centros de trabajo.

**SI HAY VIOLENCIA Y ACOSO  
EN EL TRABAJO, NO ES  
TRABAJO DECENTE.**

**SI HAY VIOLENCIA Y ACOSO  
EN EL TRABAJO, NO HAY  
SERVICIOS DE CALIDAD.**

# ¿QUÉ PODEMOS HACER PARA LOGRAR LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 190 EN AMÉRICA LATINA?

## EN NUESTRAS ORGANIZACIONES SINDICALES

- Divulgar el Convenio número 190 y la Recomendación número 206 entre las personas afiliadas y en sus centros de trabajo.
- Estudiar qué expresiones de violencia y acoso en el trabajo se manifiestan en el ámbito de la educación y cómo se pueden prevenir.
- Elaborar propuestas a implementar en los centros educativos.
- Elaborar propuestas a incluir en la legislación que el Estado debe reformar y aprobar, y en las políticas públicas que debe implementar.
- Realizar actividades de análisis y divulgación sobre la violencia y el acoso en el trabajo y las propuestas que desde la organización se plantean.
- Promover acuerdos con otras organizaciones sindicales para avanzar conjuntamente en la ratificación del Convenio número 190.
- Elaborar informes para la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo.



## CON EL ESTADO

- Incluir el análisis sobre el Convenio número 190 y la recomendación número 206 en las mesas de negociación y paritarias con los Ministerios de Educación y proponer la elaboración de una estrategia conjunta con otros sectores para su aprobación. Donde no existan estas mesas, proponer la conformación de un ente que realice esta tarea.
- Presentar al Ejecutivo propuestas de política pública en los ámbitos en los que el Convenio número 109 y la recomendación número 206 le señalan responsabilidades.
- Proponer conjuntamente como movimiento sindical, y eventualmente con otros sectores sociales, una ley específica sobre violencia y acoso en el trabajo, o si es susceptible, reformas a las leyes existentes, de manera que incluyan todas las expresiones de violencia y acoso que reconocen el Convenio número 190 y la Recomendación número 206, así como todas las responsabilidades estatales asumidas en estos instrumentos.





# REFERENCIAS

- CEFEMINA – IEAL, (2021) Sostener el futuro: educar y cuidar sin recursos ni apoyo.
- La experiencia de las educadoras de ocho países de América Latina durante la pandemia por Covid – 19. En prensa.
- OIT (s.f.) El Convenio número 190 y la Recomendación núm. 206 en pocas palabras. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_740224.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740224.pdf)
- OIT (2007) Acoso sexual en el lugar de trabajo. Resumen analítico. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_115\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf)
- OIT (2019) Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El Convenio núm. 190, la Recomendación núm. 206, y la Resolución que los acompaña. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/meetingdocument/wcms\\_721395.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/meetingdocument/wcms_721395.pdf)

