

# Convenio 190 de la OIT y su importancia en el mundo del trabajo

Adriana Isabel Rincón Martínez  
UTL H.S. Jael Quiroga Carrillo

# ANTECEDENTES

## Conferencia Internacional del Trabajo

- Junio de 2019

## Proceso de concertación de más de cinco años

- Gobierno, personas trabajadoras (sindicatos y centrales obreras) y empleadores (gremios, empresarios).
- Impulso desde los sindicatos y las centrales obreras.

## Radicación en febrero de 2024

- Noviembre de 2023 consenso.
- Aprobación de primer debate en 2024-I – Comisión Segunda Senado
- Ponencia para segundo debate radicada en Plenaria de Senado. Se espera que la discusión se aborde en esta legislatura (2024-II)
- Trabajo mancomunado entre la Cancillería y el Ministerio del Trabajo.

## Exhorto de la Corte Constitucional

- Sentencia T – 140 de 2021

# INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN

Entrará en vigor doce meses después de que haya sido ratificado.

- Esto debe informarse al Director General de la OIT.

Hará parte del Bloque de Constitucionalidad por ser un instrumento de Derechos Humanos.

- Artículo 93 de la Constitución Política.

Su interpretación debe articularse con otras normas sobre Derechos Humanos

- Convención Interamericana de Derechos Humanos.
- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Violencia Contra la Mujer – CEDAW
- Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer – Belem do Pará

La Recomendación 206 de la OIT establece los lineamientos de interpretación.

- Es importante estudiarla, ya que es el documento oficial que define el alcance de las obligaciones que el Estado suscribe respecto al Convenio 190

# ASPECTOS QUE ABORDA

---



# DEFINICIONES



## **Violencia y acoso en el mundo del trabajo**

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



## **Violencia y acoso por razón de género**

Designa 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.

# PERSONAS PROTEGIDAS

---

- Todas las personas trabajadoras con independencia de su estado contractual:
  - Pasantes y aprendices
  - Personas en formación
  - Personas trabajadoras cuyo empleo ha terminado o se les ha despedido
  - Personas voluntarias
  - Solicitantes de empleo.
  - Personas que ejercen autoridad, funciones o responsabilidades de un empleador



# ÁMBITOS DE OCURRENCIA

Todos los sectores

Público y privado

Rural y urbano

Economía formal e informal.

Situaciones que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

En el lugar de trabajo (espacios públicos y privados)

Donde se paga a la persona trabajadora, come o descansa.

En las instalaciones sanitarias o de aseo.

En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo.

En los trayectos entre el domicilio y el trabajo y en los alojamientos otorgados por el empleador

En el marco de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Redes Sociales)

# OBLIGACIONES DEL ESTADO

---

Ajustar su marco legal.

---

Prohibir violencia y acoso (Derecho)

---

Adoptar medidas de prevención.

---

Crear mecanismos de control o fortalecer los existentes (monitoreo)

---

Garantizar medidas de atención, reparación y apoyo para las víctimas.

---

Crear o fortalecer los medios de inspección y vigilancia



# OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

---

Cero tolerancia hacia la violencia y el acoso.

---

Adoptar y aplicar las políticas pertinentes para atender los casos. Definir claramente las responsabilidades.

---

Identificar los peligros y los riesgos de violencia y acoso. Gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. (Estereotipos)

---

Garantizar el derecho a alejarse de la situación sin sufrir represalias

---

Asegurar acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas, solución de conflictos, medidas de apoyo. CONFIDENCIALIDAD.

# SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Reconocer la violencia y el acoso como riesgos psicosociales que deben ser contemplados en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo.
- Mirada amplia de la cadena de abastecimiento: clientes, proveedores, pacientes.
- Medidas en situaciones y trabajos en los que hay mayor exposición: trabajo nocturno, trabajo que se realiza de forma aislada, trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.

# VIOLENCIA DOMÉSTICA

Afecta el bienestar de quien trabaja y su capacidad para contribuir y generar valor. Mitigar su impacto en la medida en que sea razonable y factible. Estrategias:

- Otorgar permisos para las víctimas para realizar trámites o conseguir el apoyo necesario.
- Prever modalidades de trabajo flexibles.
- Incluir este tipo de violencia en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo.
- Sensibilizar sobre los efectos de la violencia doméstica.

El convenio reconoce que:

- Violencia y acoso vulnera la seguridad y la salud de las personas y de su entorno familiar.
- La violencia y el acoso son incompatibles con las empresas responsables, competitivas y sostenibles.
- Afecta negativamente las relaciones en el trabajo, pues crea un clima laboral tóxico que afecta la productividad laboral y la reputación de las empresas
- Afecta a la sociedad en general. Impacta en la calidad de los servicios públicos y determina el acceso, la permanencia y el progreso en el mercado laboral.

# IMPACTOS DE LA RATIFICACIÓN

Ajustes en la legislación para garantizar el derecho a la igualdad y la no discriminación, aplicando enfoques diferenciales como: mujeres, migración, discapacidad, pertenencia étnica, orientación sexual e identidad de género.

Articulación de iniciativas conjuntas entre el Estado, empleadores y trabajadores, a fin de visibilizar la problemática y generar estrategias de incidencia en la zona urbana y rural, y en los sectores formales e informales de la economía.

Elaboración de estadísticas para introducir estrategias adecuadas para su prevención y/o abordaje. Además, se deben relevar cifras oficiales de forma periódica y desagregadas por género, que permitan dar cuenta de la situación de la violencia laboral en el país y de cómo esta afecta desproporcionadamente a mujeres y personas de otras identidades.

# IMPACTOS DE LA RATIFICACIÓN

Generación de  
Observatorios de  
Violencia Laboral.

Realización de  
diagnósticos con  
relación a la  
percepción de la  
violencia en los  
espacios de trabajo,  
con el fin de  
conocer la gravedad  
de la situación.

Institucionalización  
a través de políticas  
y protocolos del  
tratamiento de la  
violencia laboral.

Medios de  
Inspección

# ¿QUÉ PUEDEN HACER LOS SINDICATOS?



Estudiar el convenio y apropiarse de sus disposiciones.



Sensibilizar a sus integrantes y a la sociedad en general.



Llevar a cabo campañas para la ratificación del Convenio 190 (apoyo a la labor que se está realizando en el Congreso de la República).



Movilizarse en torno al tema de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo



Crear alianzas con otros sindicatos, centrales sindicales y ONG, especialmente grupos pro derechos de las mujeres para ayudar a eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

# RECOMENDACIONES PARA LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

Sensibilización y capacitación.  
Eliminación de prejuicios y estereotipos.

Conocimiento de la normativa.  
Apropiarse no solo del Convenio 190, sino de la recomendación 206 (directrices para la interpretación y aplicación del convenio) y las disposiciones en materia de DDHHMM, así como de las normas especiales dependiendo del área productiva.

En los casos de VCM **evitar** llevar a cabo instancias de conciliación y nunca enfrentar a la víctima con el agresor.

Informar de los casos de VCM a la Procuraduría o a la alta dirección, según corresponda.

Promover sensibilizaciones para toda la institución o la empresa.

Convertirse en agentes de difusión de los derechos de las personas trabajadoras, especialmente de aquellas que tengan mayor probabilidad de sufrir violencia y acoso en el mundo del trabajo: mujeres, migrantes, personas racializadas o con pertenencia étnica, personas con discapacidad.

# CASOS RELEVANTES EN COLOMBIA

T-140 de 2021 – No neutralidad

T – 414 de 2024 – Medidas en caso de violencia doméstica (intrafamiliar y riesgo de feminicidio). Posibilidad de trabajo virtual.

T-415 de 2023 – Reiteración del precedente de 2021. Importancia de convenio 190