



ASAMBLEA LEGISLATIVA
Gerencia de Operaciones Legislativas
Sección de Correspondencia Oficial

Hora: 9:53

Recibido el: 02 MAY 2022

Por: *[Firma]*

Alexandra Hill T.

Ministra de Relaciones Exteriores de El Salvador

Secretaría de Estado

DGAJ/DNT/CB/n.º 110

Antiguo Cuscatlán, 25 de abril de 2022

Señores secretarios:

Me dirijo a ustedes, con el objeto de someter a consideración de esa Honorable Asamblea Legislativa, el **Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (Convenio n.º 190)**.

Lo anterior, con el propósito que si lo tienen a bien se sirvan otorgarle su ratificación de conformidad a lo establecido en el artículo 131, ordinal 7mo. de la Constitución de la República; para los efectos pertinentes remito la copia certificada del Convenio que nos ocupa, dos copias del mismo, original del acuerdo ejecutivo en este ramo n.º 847/2022 de esta fecha, certificación de la autorización de la iniciativa de ley del señor Presidente de la República, y copias de las opiniones que las instituciones nacionales competentes han emitido.

Sin más sobre el particular, aprovecho la ocasión para reiterarles las muestras de mi consideración y estima.

Dios Unión Libertad



Señores
**Secretarios de la Honorable
Asamblea Legislativa de la República**
Presente

Convenio 190

**CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA
Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);

Recordando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;

Reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;

Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;

Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;

Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;

Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;

Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;

Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo 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;

Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

I. DEFINICIONES

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa 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, y
- b) la expresión «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.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados *a)* y *b)* del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Artículo 3

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a)* en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b)* en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c)* en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d)* en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e)* en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f)* en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

- a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;
- b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- f) prever sanciones;
- g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
- h) 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.

3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

Artículo 5

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Artículo 7

Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.

Artículo 8

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

- a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;
- b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y
- c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

- a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b) 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;
- c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

Artículo 10

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

- a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:
 - i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;

- ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;
 - iii) juzgados o tribunales;
 - iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y
 - v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;
- c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;
 - d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;
 - e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo 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;
 - f) 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;
 - g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y
 - h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

VI. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Artículo 11

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

- a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;
- b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y
- c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

VII. MÉTODOS DE APLICACIÓN

Artículo 12

Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordadas con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

VIII. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 14

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 15

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 16

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 17

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 18

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 19

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 15, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor, y
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 20

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

International Labour Conference Conférence internationale du Travail

CONVENTION 190

CONVENTION
CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE
AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK,
ADOPTED BY THE CONFERENCE
AT ITS ONE HUNDRED AND EIGHTH SESSION,
GENEVA, 21 JUNE 2019

CONVENTION 190

CONVENTION
CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE
ET DU HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL,
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE
À SA CENT HUITIÈME SESSION,
GENÈVE, 21 JUIN 2019

Convention 190

**CONVENTION
CONCERNING THE ELIMINATION OF VIOLENCE
AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK**

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 108th (Centenary) Session on 10 June 2019, and

Recalling that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and

Reaffirming the relevance of the fundamental Conventions of the International Labour Organization, and

Recalling other relevant international instruments such as the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, and the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and

Recognizing the right of everyone to a world of work free from violence and harassment, including gender-based violence and harassment, and

Recognizing that violence and harassment in the world of work can constitute a human rights violation or abuse, and that violence and harassment is a threat to equal opportunities, is unacceptable and incompatible with decent work, and

Recognizing the importance of a work culture based on mutual respect and dignity of the human being to prevent violence and harassment, and

Recalling that Members have an important responsibility to promote a general environment of zero tolerance to violence and harassment in order to facilitate the prevention of such behaviours and practices, and that all actors in the world of work must refrain from, prevent and address violence and harassment, and

Acknowledging that violence and harassment in the world of work affects a person's psychological, physical and sexual health, dignity, and family and social environment, and

**CONVENTION
CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE
ET DU HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau
international du Travail, et s'y étant réunie le 10 juin 2019, en sa
cent huitième session (session du centenaire);

Rappelant que la Déclaration de Philadelphie affirme que tous les êtres
humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont
le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement
spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique
et avec des chances égales;

Réaffirmant la pertinence des conventions fondamentales de
l'Organisation internationale du Travail;

Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que
la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte
international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte
international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels,
la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes
de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes
les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention
internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs
migrants et des membres de leur famille et la Convention relative
aux droits des personnes handicapées;

Reconnaissant le droit de toute personne à un monde du travail
exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et
de harcèlement fondés sur le genre;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement dans le monde du
travail peuvent constituer une violation des droits humains ou une
atteinte à ces droits, et que la violence et le harcèlement mettent
en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles
avec le travail décent;

Reconnaissant l'importance d'une culture du travail fondée sur
le respect mutuel et la dignité de l'être humain aux fins de la
prévention de la violence et du harcèlement;

Rappelant que les Membres ont l'importante responsabilité de
promouvoir un environnement général de tolérance zéro à l'égard
de la violence et du harcèlement pour faciliter la prévention
de tels comportements et pratiques, et que tous les acteurs du
monde du travail doivent s'abstenir de recourir à la violence et au
harcèlement, les prévenir et les combattre;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement dans le monde du
travail nuisent à la santé psychologique, physique et sexuelle, à
la dignité et à l'environnement familial et social de la personne;

Recognizing that violence and harassment also affects the quality of public and private services, and may prevent persons, particularly women, from accessing, and remaining and advancing in the labour market, and

Noting that violence and harassment is incompatible with the promotion of sustainable enterprises and impacts negatively on the organization of work, workplace relations, worker engagement, enterprise reputation, and productivity, and

Acknowledging that gender-based violence and harassment disproportionately affects women and girls, and recognizing that an inclusive, integrated and gender-responsive approach, which tackles underlying causes and risk factors, including gender stereotypes, multiple and intersecting forms of discrimination, and unequal gender-based power relations, is essential to ending violence and harassment in the world of work, and

Noting that domestic violence can affect employment, productivity and health and safety, and that governments, employers' and workers' organizations and labour market institutions can help, as part of other measures, to recognize, respond to and address the impacts of domestic violence, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning violence and harassment in the world of work, which is the fifth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-first day of June of the year two thousand and nineteen the following Convention, which may be cited as the Violence and Harassment Convention, 2019:

I. DEFINITIONS

Article 1

1. For the purposes of this Convention:

- (a) the term "violence and harassment" in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;
- (b) the term "gender-based violence and harassment" means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.

Reconnaissant que la violence et le harcèlement nuisent aussi à la qualité des services publics et des services privés et peuvent empêcher des personnes, en particulier les femmes, d'entrer, de rester et de progresser sur le marché du travail;

Notant que la violence et le harcèlement sont incompatibles avec la promotion d'entreprises durables et ont un impact négatif sur l'organisation du travail, les relations sur le lieu de travail, la motivation des travailleurs, la réputation de l'entreprise et la productivité;

Reconnaissant que la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles, et reconnaissant également qu'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;

Notant que la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, et que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures, à faire reconnaître les répercussions de la violence domestique, à y répondre et à y remédier;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt et unième jour de juin deux mille dix-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la violence et le harcèlement, 2019:

I. DÉFINITIONS

Article 1

1. Aux fins de la présente convention:

- a) l'expression «violence et harcèlement» dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre;
- b) l'expression «violence et harcèlement fondés sur le genre» s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.

2. Without prejudice to subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article, definitions in national laws and regulations may provide for a single concept or separate concepts.

II. SCOPE

Article 2

1. This Convention protects workers and other persons in the world of work, including employees as defined by national law and practice, as well as persons working irrespective of their contractual status, persons in training, including interns and apprentices, workers whose employment has been terminated, volunteers, jobseekers and job applicants, and individuals exercising the authority, duties or responsibilities of an employer.

2. This Convention applies to all sectors, whether private or public, both in the formal and informal economy, and whether in urban or rural areas.

Article 3

This Convention applies to violence and harassment in the world of work occurring in the course of, linked with or arising out of work:

- (a) in the workplace, including public and private spaces where they are a place of work;
- (b) in places where the worker is paid, takes a rest break or a meal, or uses sanitary, washing and changing facilities;
- (c) during work-related trips, travel, training, events or social activities;
- (d) through work-related communications, including those enabled by information and communication technologies;
- (e) in employer-provided accommodation; and
- (f) when commuting to and from work.

III. CORE PRINCIPLES

Article 4

1. Each Member which ratifies this Convention shall respect, promote and realize the right of everyone to a world of work free from violence and harassment.

2. Each Member shall adopt, in accordance with national law and circumstances and in consultation with representative employers' and workers' organizations, an inclusive, integrated and gender-responsive approach for the prevention and elimination of violence and harassment in the world of work. Such an approach should take into account violence and harassment involving third parties, where applicable, and includes:

- (a) prohibiting in law violence and harassment;

2. Sans préjudice des dispositions des alinéas *a)* et *b)* du paragraphe 1 du présent article, les définitions figurant dans la législation nationale peuvent énoncer un concept unique ou des concepts distincts.

II. CHAMP D'APPLICATION

Article 2

1. La présente convention protège les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur.

2. La présente convention s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.

Article 3

La présente convention s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail:

- a)* sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail;
- b)* sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires;
- c)* à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail;
- d)* dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication;
- e)* dans le logement fourni par l'employeur;
- f)* pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

III. PRINCIPES FONDAMENTAUX

Article 4

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit respecter, promouvoir et réaliser le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.

2. Tout Membre doit adopter, conformément à la législation et à la situation nationales et en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette approche devrait prendre en compte la violence et le harcèlement impliquant des tiers, le cas échéant, et consiste notamment à:

- a)* interdire en droit la violence et le harcèlement;

- (b) ensuring that relevant policies address violence and harassment;
- (c) adopting a comprehensive strategy in order to implement measures to prevent and combat violence and harassment;
- (d) establishing or strengthening enforcement and monitoring mechanisms;
- (e) ensuring access to remedies and support for victims;
- (f) providing for sanctions;
- (g) developing tools, guidance, education and training, and raising awareness, in accessible formats as appropriate; and
- (h) ensuring effective means of inspection and investigation of cases of violence and harassment, including through labour inspectorates or other competent bodies.

3. In adopting and implementing the approach referred to in paragraph 2 of this Article, each Member shall recognize the different and complementary roles and functions of governments, and employers and workers and their respective organizations, taking into account the varying nature and extent of their respective responsibilities.

Article 5

With a view to preventing and eliminating violence and harassment in the world of work, each Member shall respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work, namely freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the effective abolition of child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, as well as promote decent work.

Article 6

Each Member shall adopt laws, regulations and policies ensuring the right to equality and non-discrimination in employment and occupation, including for women workers, as well as for workers and other persons belonging to one or more vulnerable groups or groups in situations of vulnerability that are disproportionately affected by violence and harassment in the world of work.

IV. PROTECTION AND PREVENTION

Article 7

Without prejudice to and consistent with Article 1, each Member shall adopt laws and regulations to define and prohibit violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment.

- b) garantir que des politiques pertinentes traitent de la violence et du harcèlement;
- c) adopter une stratégie globale afin de mettre en œuvre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement;
- d) établir des mécanismes de contrôle de l'application et de suivi ou renforcer les mécanismes existants;
- e) garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'à un soutien pour les victimes;
- f) prévoir des sanctions;
- g) élaborer des outils, des orientations et des activités d'éducation et de formation et sensibiliser, sous des formes accessibles selon le cas;
- h) garantir l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces pour les cas de violence et de harcèlement, y compris par le biais de l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents.

3. Lorsqu'il adopte et met en œuvre l'approche visée au paragraphe 2 du présent article, tout Membre doit reconnaître les fonctions et rôles différents et complémentaires des gouvernements, et des employeurs et travailleurs et de leurs organisations respectives, en tenant compte de la nature et de l'étendue variables de leurs responsabilités respectives.

Article 5

En vue de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, tout Membre doit respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, et aussi promouvoir le travail décent.

Article 6

Tout Membre doit adopter une législation et des politiques garantissant le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession, notamment aux travailleuses, ainsi qu'aux travailleurs et autres personnes appartenant à un ou plusieurs groupes vulnérables ou groupes en situation de vulnérabilité qui sont touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

IV. PROTECTION ET PRÉVENTION

Article 7

Sans préjudice des dispositions de l'article 1 et conformément à celles-ci, tout Membre doit adopter une législation définissant et interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.

Article 8

Each Member shall take appropriate measures to prevent violence and harassment in the world of work, including:

- (a) recognizing the important role of public authorities in the case of informal economy workers;
- (b) identifying, in consultation with the employers' and workers' organizations concerned and through other means, the sectors or occupations and work arrangements in which workers and other persons concerned are more exposed to violence and harassment; and
- (c) taking measures to effectively protect such persons.

Article 9

Each Member shall adopt laws and regulations requiring employers to take appropriate steps commensurate with their degree of control to prevent violence and harassment in the world of work, including gender-based violence and harassment, and in particular, so far as is reasonably practicable, to:

- (a) adopt and implement, in consultation with workers and their representatives, a workplace policy on violence and harassment;
- (b) take into account violence and harassment and associated psychosocial risks in the management of occupational safety and health;
- (c) identify hazards and assess the risks of violence and harassment, with the participation of workers and their representatives, and take measures to prevent and control them; and
- (d) provide to workers and other persons concerned information and training, in accessible formats as appropriate, on the identified hazards and risks of violence and harassment and the associated prevention and protection measures, including on the rights and responsibilities of workers and other persons concerned in relation to the policy referred to in subparagraph (a) of this Article.

V. ENFORCEMENT AND REMEDIES

Article 10

Each Member shall take appropriate measures to:

- (a) monitor and enforce national laws and regulations regarding violence and harassment in the world of work;
- (b) ensure easy access to appropriate and effective remedies and safe, fair and effective reporting and dispute resolution mechanisms and procedures in cases of violence and harassment in the world of work, such as:

Article 8

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, notamment:

- a) reconnaître le rôle important des pouvoirs publics en ce qui concerne les travailleurs de l'économie informelle;
- b) identifier, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées et par d'autres moyens, les secteurs ou professions et les modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement;
- c) prendre des mesures pour protéger ces personnes de manière efficace.

Article 9

Tout Membre doit adopter une législation prescrivant aux employeurs de prendre des mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et en particulier, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable:

- a) d'adopter et de mettre en œuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement;
- b) de tenir compte de la violence et du harcèlement, et des risques psychosociaux qui y sont associés, dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail;
- c) d'identifier les dangers et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement, en y associant les travailleurs et leurs représentants, et de prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques;
- d) de fournir aux travailleurs et autres personnes concernées, sous des formes accessibles selon le cas, des informations et une formation sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement identifiés et sur les mesures de prévention et de protection correspondantes, y compris sur les droits et responsabilités des travailleurs et autres personnes concernées en lien avec la politique visée à l'alinéa a) du présent article.

V. CONTRÔLE DE L'APPLICATION ET MOYENS DE RECOURS ET DE RÉPARATION

Article 10

Tout Membre doit prendre des mesures appropriées pour:

- a) suivre et faire appliquer la législation nationale relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;
- b) garantir un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces ainsi qu'à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends en matière de violence et de harcèlement dans le monde du travail, qui soient sûrs, équitables et efficaces, tels que:

- (i) complaint and investigation procedures, as well as, where appropriate, dispute resolution mechanisms at the workplace level;
- (ii) dispute resolution mechanisms external to the workplace;
- (iii) courts or tribunals;
- (iv) protection against victimization of or retaliation against complainants, victims, witnesses and whistle-blowers; and
- (v) legal, social, medical and administrative support measures for complainants and victims;
- (c) protect the privacy of those individuals involved and confidentiality, to the extent possible and as appropriate, and ensure that requirements for privacy and confidentiality are not misused;
- (d) provide for sanctions, where appropriate, in cases of violence and harassment in the world of work;
- (e) provide that victims of gender-based violence and harassment in the world of work have effective access to gender-responsive, safe and effective complaint and dispute resolution mechanisms, support, services and remedies;
- (f) recognize the effects of domestic violence and, so far as is reasonably practicable, mitigate its impact in the world of work;
- (g) ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life, health or safety due to violence and harassment, without suffering retaliation or other undue consequences, and the duty to inform management; and
- (h) ensure that labour inspectorates and other relevant authorities, as appropriate, are empowered to deal with violence and harassment in the world of work, including by issuing orders requiring measures with immediate executory force, and orders to stop work in cases of an imminent danger to life, health or safety, subject to any right of appeal to a judicial or administrative authority which may be provided by law.

VI. GUIDANCE, TRAINING AND AWARENESS-RAISING

Article 11

Each Member, in consultation with representative employers' and workers' organizations, shall seek to ensure that:

- (a) violence and harassment in the world of work is addressed in relevant national policies, such as those concerning occupational safety and health, equality and non-discrimination, and migration;
- (b) employers and workers and their organizations, and relevant authorities, are provided with guidance, resources, training or

- i) des procédures de plainte et d'enquête et, s'il y a lieu, des mécanismes de règlement des différends au niveau du lieu de travail;
 - ii) des mécanismes de règlement des différends extérieurs au lieu de travail;
 - iii) des tribunaux et autres juridictions;
 - iv) des mesures de protection des plaignants, des victimes, des témoins et des lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles;
 - v) des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative pour les plaignants et les victimes;
- c) protéger la vie privée des personnes concernées et la confidentialité, dans la mesure du possible et selon qu'il convient, et veiller à ce que les exigences en la matière ne soient pas appliquées abusivement;
 - d) prévoir des sanctions, s'il y a lieu, en cas de violence et de harcèlement dans le monde du travail;
 - e) prévoir que les victimes de violence et de harcèlement fondés sur le genre dans le monde du travail auront effectivement accès à des mécanismes de plainte et de règlement des différends, à un soutien, à des services et à des moyens de recours et de réparation tenant compte des considérations de genre, sûrs et efficaces;
 - f) reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail;
 - g) garantir que tout travailleur a le droit de se retirer d'une situation de travail dont il a des motifs raisonnables de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour sa vie, sa santé ou sa sécurité, en raison de violence et de harcèlement, sans subir de représailles ni autres conséquences indues, et le devoir d'en informer la direction;
 - h) veiller à ce que l'inspection du travail et d'autres autorités compétentes, le cas échéant, soient habilitées à traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, notamment en ordonnant des mesures immédiatement exécutoires ou l'arrêt du travail lorsqu'il existe un danger imminent pour la vie, la santé ou la sécurité, sous réserve de tout droit de recours judiciaire ou administratif qui pourrait être prévu par la législation.

VI. ORIENTATIONS, FORMATION ET SENSIBILISATION

Article 11

Tout Membre doit, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'efforcer de garantir que:

- a) la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est traitée dans les politiques nationales pertinentes, comme celles relatives à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination et aux migrations;
- b) des orientations, des ressources, des formations ou d'autres outils concernant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y

other tools, in accessible formats as appropriate, on violence and harassment in the world of work, including on gender-based violence and harassment; and

- (c) initiatives, including awareness-raising campaigns, are undertaken.

VII. METHODS OF APPLICATION

Article 12

The provisions of this Convention shall be applied by means of national laws and regulations, as well as through collective agreements or other measures consistent with national practice, including by extending or adapting existing occupational safety and health measures to cover violence and harassment and developing specific measures where necessary.

VIII. FINAL PROVISIONS

Article 13

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 14

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification is registered.

Article 15

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention within the first year of each new period of ten years under the terms provided for in this Article.

compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, sont mis à la disposition des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations ainsi que des autorités compétentes, sous des formes accessibles selon le cas;

- c) des initiatives sont prises en la matière, notamment des campagnes de sensibilisation.

VII. MÉTHODES D'APPLICATION

Article 12

Les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie de législation nationale ainsi que par des conventions collectives ou d'autres mesures conformes à la pratique nationale, y compris en étendant, ou en adaptant, les mesures existantes de sécurité et de santé au travail à la question de la violence et du harcèlement et en élaborant des mesures spécifiques si nécessaire.

VIII. DISPOSITIONS FINALES

Article 13

Les ratifications formelles de la présente convention sont communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement.

Article 14

1. La présente convention ne lie que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification a été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2. Elle entre en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres ont été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entre en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date de l'enregistrement de sa ratification.

Article 15

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail aux fins d'enregistrement. La dénonciation prend effet une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans l'année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne se prévaut pas de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention dans la première année de chaque nouvelle période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 16

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and denunciations that have been communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification that has been communicated, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention will come into force.

Article 17

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and denunciations that have been registered in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 18

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 19

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention, then, unless the new Convention otherwise provides:

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall *ipso jure* involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 15 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 20

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Article 16

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifie à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui sont communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification communiquée, le Directeur général appelle l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 17

Le Directeur général du Bureau international du Travail communique au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et dénonciations enregistrées conformément aux articles précédents.

Article 18

Chaque fois qu'il le juge nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présente à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examine s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 19

1. Au cas où la Conférence adopte une nouvelle convention portant révision de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraîne de plein droit, nonobstant l'article 15 ci-dessus, la dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesse d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeure en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 20

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

The foregoing is the authentic text of the Convention duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its One hundred and eighth Session which was held at Geneva and declared closed the twenty-first day of June 2019.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this twenty-first day of June 2019:

Le texte qui précède est le texte authentique de la convention dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa cent huitième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le vingt et unième jour de juin 2019.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce vingt et unième jour de juin 2019:

*The President of the Conference,
Le Président de la Conférence,*

JEAN-JACQUES ELMIGER

*The Director-General of the International Labour Office,
Le Directeur général du Bureau international du Travail,*

GUY RYDER

The text of the Convention as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Le texte de la convention présenté ici est une copie exacte du texte authentiqué par les signatures du Président de la Conférence internationale du Travail et du Directeur général du Bureau international du Travail.

Certified true and complete copy,

Copie certifiée conforme et complète,

For the Director-General of the International Labour Office:

Pour le Directeur général du Bureau international du Travail:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'G. Politakis', enclosed within a hand-drawn circular border.

Georges POLITAKIS
Legal Adviser of the International Labour Office.
Conseiller juridique du Bureau international du Travail.



MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

Antiguo Cuscatlán, 25 de abril de 2022

ACUERDO n.º 847/2022

Visto el **Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (Convenio n.º 190)**; el cual consta de un preámbulo y veinte artículos, teniendo por objeto prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, promoviendo los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación entre otros, fomentando el trabajo decente y seguro; el Órgano Ejecutivo en el ramo de Relaciones Exteriores, **ACUERDA: a-**) aprobarlo en todas sus partes; y **b-**) someterlo a consideración de la honorable Asamblea Legislativa para que, si lo tiene a bien, se sirva otorgarle su ratificación. **COMUNÍQUESE.**

La ministra de Relaciones Exteriores
Hill Tinoco

PUBLÍQUESE EN EL DIARIO OFICIAL

JUANA ALEXANDRA HILL TINOCO
Ministra de Relaciones Exteriores



SECRETARIA JURIDICA DE LA PRESIDENCIA

San Salvador, 4 de abril de 2022.

SEÑORA MINISTRA:

Con la correspondiente **AUTORIZACIÓN** otorgada por el Señor Presidente de la República, atentamente le remito el **“Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo”**; el cual emana de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y consta de un preámbulo y veinte artículos, teniendo por objeto prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, promoviendo los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación entre otros, fomentando el trabajo decente y seguro; en consecuencia, queda usted facultada para presentarlo al Órgano Legislativo gestionando su ratificación, tal como lo dispone el Art. 168, ord. 4º de la Constitución de la República.

DIOS UNIÓN LIBERTAD



CONAN TONATHIU CASTRO,
Secretario Jurídico de la Presidencia.

LICENCIADA
ALEXANDRA HILL TINOCO
MINISTRA DE RELACIONES EXTERIORES
E.S.D.O.

La in-

21 ABH 2022
SALVADOR, C.A.

frascrita Directora de Asuntos Jurídicos, del Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de El Salvador, **HACE CONSTAR:** que la nota que antecede es copia fiel y conforme con el original de la autorización otorgada por la Presidencia de la República, para presentar al Órgano Legislativo el **Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (Convenio n.º 190)**. Antiguo Cuscatlán, a los veintidós días del mes de abril del año dos mil veintidós.

Rafael Antonio




DM 1945-21



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Oficio DM/DRIT N° 144/2021
Ref.: DRIT-MIREX-220-EXT-2021

San Salvador, 18 de mayo de 2021

ESTIMADA SEÑORA MINISTRA:

Reciba por este medio cordiales saludos y mis mejores deseos de éxito en el trabajo, proyectos y gestiones que se impulsan desde el Ministerio que usted dignamente dirige. En esta ocasión, hago de su conocimiento que en virtud que, como Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo – OIT tenemos, así como parte del mandato del Excelentísimo Señor Presidente de la República, de garantizar una tutela efectiva de los derechos laborales en el país, por medio de la normativa nacional e internacional respectiva, en este caso nos referimos al proceso de ratificación de el **Convenio N° 190, sobre Violencia y Acoso, 2019.**

Ante lo cual, solicito de la manera más atenta su apoyo y colaboración, a fin de iniciar con las diligencias correspondientes al proceso para la ratificación del Convenio en comento, así como la realización de la consulta con las instituciones que tengan relación con la temática desarrollada en el documento arriba mencionado, y poder de esa manera, beneficiar a miles de trabajadores y trabajadoras en nuestro país.

Agradezco de antemano su atención al presente y quedo al pendiente de todo lo expresado anteriormente; asimismo, a la vez, señalo como enlaces de este Ministerio para el seguimiento respectivo, a la Lcda. Rebeca Cervantes, Directora de Relaciones Internacionales de Trabajo, quien puede ser contactada al teléfono 2529-3734 al correo electrónico rebeca.cervantes@mtps.gob.sv.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para reiterarle las muestras de mi más alta estima y especial consideración.

DIOS UNIÓN LIBERTAD


OSCAR ROLANDO CASTRO
MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



19 MAY 2021
10:43
am

SEÑORA
ALEXANDRA HILL TINOCO
MINISTRA DE RELACIONES EXTERIORES
E.S.D.O.

C.C: Julia María Somoza
Directora General de Asuntos Jurídicos
Ministerio de Relaciones Exteriores
Presente.-



DM 0040



MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Oficio DM/DRIT N° 234-2/2020
Ref.: DRIT-OIT-114-EXT-2020

San Salvador, 3 de diciembre de 2020

ESTIMADA SEÑORA MINISTRA:

Reciba por este medio un fraternal saludo y mis mejores deseos de éxito en el trabajo, proyectos y gestiones que se impulsan desde el Ministerio que usted dirige.

Me complace dirigirme nuevamente a Usted, a efecto de hacer referencia a los compromisos que, como parte del Gobierno hemos asumido, desde la participación en la "108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo", que se celebró en la sede de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en Ginebra, Suiza, en junio de 2019; en la cual participamos a través de una Delegación Tripartita y que contó con el acompañamiento del Excelentísimo Señor Embajador de la Misión Permanente ante la Oficina Europea de las Naciones Unidas, Señor Joaquín Maza Martelli.

Específicamente nos referimos, a la búsqueda y promoción de los mecanismos legales internacionales para el logro de la tutela efectiva de los derechos laborales en El Salvador, los cuales como es de su conocimiento, están contenidos en el Plan de Gobierno denominado "Plan Cuscatlán".

En El Salvador, se posee una deuda histórica con el sector laboral en materia de protección de derechos laborales a partir de instrumentos internacionales; basta ver hacia atrás y ver como el desinterés de gobiernos anteriores conllevaron al País a un rezago en esta área, siendo los últimos Convenios de la OIT en ratificarse en los años 2013 y 2006, como antecedentes más cercanos.

Deseo traer a su atención, que, en la región, se posee una media de convenios técnicos ratificados de la OIT de 46 convenios, destacando países como Guatemala con 62 convenios ratificados y Panamá con 67; mientras que en El Salvador solo tenemos 18.

En virtud de lo anterior, deseo hacerle una invitación para trabajar de forma conjunta en hacer las gestiones necesarias para el logro de la ratificación de más Normas



Alameda Juan Pablo II y 17 Avenida Norte, Edificio 3, Plan Maestro, Centro de Gobierno PBX (503) 2529-3700,

FAX (503) 2529-3782 Sitio web: www.mtps.gob.sv; Facebook: Ministerio de Trabajo El Salvador; Twitter: @TrabajoSV

9.11 am ml

Internacionales del Trabajo, presentando un nuevo Convenio para que se inicie el respectivo proceso; específicamente:

- Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (Núm.190) y su Recomendación número 206, ambos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Recordando que los convenios de la OIT, se encuentran en la base de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; ya que con ello se estará contribuyendo al beneficio de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país en los temas de violencia, acoso, discriminación y otros similares de los que son objeto por parte de sus empleadores. Por lo que, consideramos importante promover la ratificación del Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (Núm.190) y su Recomendación número 206.

Lo anterior lo hago de su conocimiento, a efecto de poder contar, como lo hemos hecho hasta ahora, con el apoyo y coordinación de funcionarios del Ministerio a su cargo.

Los textos legítimos de dichos convenios, se adjuntan a la presente nota, no obstante le informo que los mismos se encuentran disponibles en la pagina web de la OIT: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::> asimismo, adjuntamos un estudio realizado en cuanto la aplicabilidad del referido convenio en El Salvador.

Valga mencionar, que estas acciones que forman parte de nuestro Plan Estratégico Institucional 2020-2024, en el que dentro de sus ejes estratégicos mantiene garantizar el cumplimiento e implementación de la normativa nacional e internacional relativa a la protección y reconocimiento de los derechos laborales de la clase trabajadora.

Agradezco de antemano su atención al presente y quedo atento a la recepción del apoyo para lo expresado anteriormente; asimismo, señalo como enlaces de este Ministerio a la Sra. Regina Díaz, Asesora de Despacho y Sr. Camilo Trigueros, Director de Relaciones Internacionales de Trabajo; quienes pueden ser contactados a los teléfonos 2529-3713/34 y a los correos electrónicos: regina.diaz@mtps.gob.sv; y jorge.trigueros@mtps.gob.sv; respectivamente.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para reiterarle las muestras de mi más alta estima y especial consideración.

DIOS UNIÓN LIBERTAD




OSCAR ROLANDO CASTRO
MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

SEÑORA
ALEXANDRA HILL TINOCO
MINISTRA DE RELACIONES EXTERIORES
E.S.D.O.

C.c. Doctora
Ana Elizabeth Cubías
Directora General de Desarrollo Social Integral
Ministerio de Relaciones Exteriores.
Presente.-



Rodolfo Antonio Delgado Montes
Fiscal General de la República



DFG-21/2022
Antiguo Cuscatlán, 14 de febrero de 2022

Señor Ministro:

Me refiero a su oficio Ref. DM/DRIT No.28/2022 Ref.:DRIT-FGR-32-EXT-2022 de fecha cuatro de febrero de dos mil veintidós, en el que se hace referencia a consulta realizada por parte de nota Ref. DGAJ/DNT/CB/n.º 067 enviada a esta institución por parte de la señora Viceministra de Relaciones Exteriores Licda. Adriana Mira, solicitándose emitir opinión respecto a la viabilidad del proceso de ratificación del Convenio Num.190 sobre Violencia y Acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por lo que al respecto se emiten las siguientes **CONSIDERACIONES:**

I.- Que el Convenio 190 fue adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, con ocasión de haberse celebrado la 108.ª Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra, Suiza, el día diez de junio de dos mil diecinueve.

II.- Se advierte que dicho instrumento internacional proporciona un marco para la adopción de medidas orientadas a erradicar la violencia laboral y brinda la posibilidad de construir relaciones laborales libres de violencia y acoso; también se hace el recordatorio a los Estados Miembros de la Organización de las Naciones Unidas, que tienen la responsabilidad de promover un “entorno general de tolerancia cero” frente a la violencia y el acoso, con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas. Es decir que, la violencia y el acoso en los lugares de trabajo, deberían estar proscritos.

III.- Se menciona que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles, pues afectan negativamente las relaciones personales, el compromiso de los trabajadores, la reputación empresarial y la productividad.

IV.- Por otra parte, la OIT establece que el propósito de una normativa de este tipo es proteger a personas trabajadoras, con independencia de su situación contractual, incluidas las personas que realicen actividades de capacitación, pasantías y formación profesional, los trabajadores cuyo contrato se haya rescindido, las personas que realicen labores de voluntariado o busquen trabajo, y los solicitantes de empleo.

V.- Que en el documento supra se reconoce que la violencia y el acoso en los ámbitos laborales afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad, y su entorno familiar y social.

En ese sentido, al haberse revisado el Convenio antes indicado, se infiere que éste tiene a su base los principales instrumentos internacionales de protección a los Derechos Humanos que El Salvador ha suscrito y ratificado; instrumentos que a la vez han sido retomados para la creación e implementación de normativa nacional en la que se transversalizan los Principios de Igualdad y No Discriminación, prevención y sanción de la violencia y acoso en lugares de trabajo, tales como Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo, Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con

Discapacidad, Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación para las Mujeres, entre otras.

Lo anterior, sumado a que, para el Estado Salvadoreño, el trabajo es una función social y debe gozar de su protección, tal como lo mandata el artículo 37 de la Constitución de la República.

Por lo tanto, estimo que el Gobierno de El Salvador, podría continuar con el proceso constitucional para la ratificación del Convenio en comento, ya que inclusive al advertirse alguna restricción o afectación a disposiciones constitucionales, podría invocarse las disposiciones contenidas en el Art. 145 de la Constitución de la República y en ese caso dicho Convenio podría ser ratificado con las reservas que se estimen pertinentes.

Aprovecho la oportunidad para saludarle cordialmente.

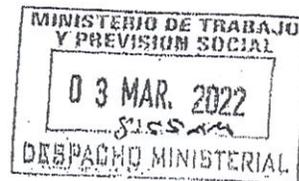
DIOS UNIÓN LIBERTAD

A handwritten signature in blue ink is written over a circular official seal. The seal contains the text "COMPTROLLER GENERAL OF THE REPUBLIC OF EL SALVADOR" and "FISCALIA GENERAL DE LA REPUBLICA" around the perimeter, with a central emblem. The signature is a cursive script that starts with a large loop and ends with a long vertical stroke.

**Al señor Ministro de Trabajo y Previsión Social
Oscar Rolando Castro
E.S.D.O.**



República de El Salvador
Corte Suprema de Justicia
Presidente



San Salvador, 23 de febrero de 2022

Licenciado
Oscar Rolando Castro
Ministro de Trabajo y Previsión Social
E.S.D.O.

Señor Ministro:

Me refiero a su nota DM/DRIT/27/2022 por medio de la cual refiere la intención del Gobierno de El Salvador, a cargo del Ministerio de Relaciones Exteriores, respecto a dar inicio a las gestiones legales para iniciar el trámite de ratificación del Convenio 190 de la OIT, sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo:

Sobre el particular la Unidad Técnica de Atención Integral a Víctimas y Género de la Corte Suprema de Justicia ha elaborado opinión técnica respecto del texto de dicho Convenio -en anexo-, de la cual se puede inferir las ventajas y beneficios del mismo, en caso de proceder a su ratificación.

Hago propicia la ocasión para reiterar a Usted las muestras de mi consideración.

DIOS UNION LIBERTAD



Lic. Oscar Alberto López Jerez
Presidente
Corte Suprema de Justicia y órgano Judicial

CC: Licenciada Alexandra Hill Tinoco,
Ministra de Relaciones Exteriores

El Convenio N° 190 de la OIT, sobre **la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo**, es el primer tratado internacional que reconoce **El Derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso**, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; señala que la violencia y el acoso en los lugares de trabajo, amenaza la igualdad de oportunidades, afectan la salud psicológica, física y sexual, la dignidad y el entorno familiar y social, enfatizando, que estos problemas "afectan de manera desproporcionada principalmente a **las niñas y las mujeres**".

Dicho Convenio introduce importantes innovaciones, por ejemplo, se aclara, por primera vez, lo que debe entenderse por violencia y acoso en el mundo del trabajo y se precisan las medidas que deben tomarse, por parte de los Estados, para prevenirla y abordarla.

Es importante destacar el amplio alcance del Convenio 190, cuando destaca que, su aplicación es para todas las personas en el mundo laboral, el entorno laboral y, también para todos los demás trabajadores y trabajadoras, independientemente de su situación contractual, así como a aprendices, quienes hacen trabajo voluntario o buscan un empleo, entre otros. También las personas que ejercen la autoridad, las funciones y las responsabilidades del empleador, caen bajo la tutela del Convenio.

Siendo que, se ha solicitado a esta Unidad Técnica su opinión en cuento a la intención de ratificar el Convenio 190 de la OIT; su conveniencia, ventajas y beneficios para este Órgano de Estado, esta Unidad expone lo siguiente:

1. Que, en su contexto general, dicho Convenio se enmarca en la promoción y la defensa del derecho de Igualdad y No Discriminación en el empleo, pues el acoso tiene sus orígenes en estas dos concepciones (erradas), **la Desigualdad** (en donde hombres y mujeres no son iguales, "*este es trabajo de hombres o esto es trabajo de mujeres*"); **en la discriminación** (donde juega un papel muy relevante los mandatos de cuidado y los roles socialmente asignados a hombres y mujeres), ambos temas ya han sido abordados por este órgano de Estado y de actuación por medio de sus máximas autoridades, reflejándose estos compromisos en la **Política Institucional de Igualdad de Género y Acceso de**

las Mujeres a la Justicia (PIIGAMUJ) y su Plan de Acción. Por tanto, la ratificación del Convenio en mención vendría a reforzar una de las áreas de acción de la nueva Política (PIIGAMUJ) respecto a la promoción del Derecho de Igualdad y el Derecho No discriminatorio, así como la prevención de sus contrapartes.

2. En El Salvador, las personas trabajadoras y especialmente las mujeres continúan expuestas a diversas acciones constitutivas de violencia laboral que vulneran derechos fundamentales y atentan contra la dignidad, la integridad física y psíquica, el bienestar económico, la seguridad y salud ocupacional, esta realidad no es ajena al Órgano Judicial, por ello la nueva **Política Institucional de Igualdad de Género y Acceso de las Mujeres a la Justicia (PIIGAMUJ)** contempla en su Plan de Acción la creación de un Protocolo de Acoso, que permita dar una respuesta integral a las víctimas y reducir la incidencia de estos hechos, para ello esta Unidad ya ha contemplado la elaboración de dicho protocolo en su Plan Anual Operativo 2022, por lo que nos encontraríamos un paso delante de lo que mandata en el Convenio 190, en sus Artículos 4 y 10, por lo que el mismo serviría de refuerzo normativo.
3. El Art. 5 del referido Convenio establece "*...deberá respetar promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo..., la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva*"; aspectos que hoy este órgano de Estado ya da cumplimiento, el primero, a través de los diferentes sindicatos conformados por empleadas y empleados de la CSJ, y, el segundo, por medio del contrato colectivo vigente, por lo que esto se vuelve una ventaja ante la posible ratificación del Convenio en mención.
4. En ese mismo orden, otra de las ventajas, puede ser el hecho que, el Art. 6 del Convenio 190 de la OIT, establece como obligación a los Estados miembros "*...adoptar...políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo...*", lo que ya se ha realizado por parte del Órgano

Judicial a través de la aprobación en el año 2021 del la nueva **Política Institucional de Igualdad de Género y Acceso de las Mujeres a la Justicia (PIIGAMUJ)**.

5. El Art. 10 en su literal *b)* inciso *iii)* establece la toma de medidas de garantía de protección de los derechos como “juzgados o tribunales” mismos que son una realidad dentro de nuestra estructura judicial, pues contamos tanto con los juzgados de lo laboral como con los juzgados especializados para una vida libre de violencia y discriminación para las mujeres, quienes cuentan con formación especializada para poder ventilar casos de violencia y acoso laboral con enfoque de género, lo que nuevamente se convierte en una ventaja para este Órgano de Estado ante la posible ratificación del Convenio 190 de la OIT.



José Apolonio Tobar Serrano
Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos



IE 489

Oficio PADESC N° 032/2021
 San Salvador, 16 de agosto de 2021

Licenciada
Adriana María Mira de Pereira
Viceministra de Relaciones Exteriores
 Presente.

DNT
 MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
 DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS
 23 AGO 2021
 RECIBIDO
 Por *Aur* Hora 10:25

Estimada señora Viceministra:

Reciba cordiales saludos y mis deseos de éxito en su gestión en esa importante Cartera de Estado.

En atención a su nota con referencia DGAJ/DNT/CB/N° 063, mediante la cual solicita opinión sobre el Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo, con el objeto de continuar con el trámite de ley que permita presentar el instrumento a consideración a la Asamblea Legislativa, tengo a bien expresarle algunas consideraciones.

Las expresiones de violencia y acoso en el mundo del trabajo como bien lo define el artículo 1 de la citada Convención, son los comportamientos y prácticas inaceptables que tienen por objeto causar o ser susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico, incluida la violencia y acoso en razón de género; práctica que enfrentan principalmente las mujeres trabajadoras de manera cotidiana, principalmente quienes se dedican al trabajo de cuidado de personas, servicios domésticos o servicios de atención, actividades donde se realizan actos agresivos, maltrato físico o verbal, hostigamiento y acoso sexual; así como actos de humillación y discriminación, considerándose más agravados por el desigual trato laboral, como la baja retribución económica, la restricción en el acceso a los servicios de salud y a otros programas o beneficios de apoyo social, entre otros. Como actos de violencia debe considerarse también que las responsabilidades laborales se amplían más allá del horario y lugar de trabajo, siendo que la violencia en el mundo del trabajo, es toda expresión de violencia que ocurre en el centro de trabajo, en el desplazamiento de ida y vuelta entre este y la casa, en centros de formación o capacitación, en eventos sociales vinculados al trabajo y a través de las tecnologías de la información y la comunicación (telefonía e Internet).

En El Salvador, según informe presentado por ORMUSA, en el año 2019, “el 26.9 % de las trabajadoras del sector público y privado no gozan el derecho a licencias o permisos y el 3.4% cuando solicita esa prestación se le concede, pero el pago es incompleto. Eso significa

que en promedio al 30 % de las trabajadoras se les vulnera ese derecho establecido en el Código de Trabajo y demás leyes laborales”¹.

Siendo que la violencia laboral genera consecuencias negativas tanto en la persona que es víctima de ella y su entorno, como en los resultados de productividad y satisfacción laboral, la Organización Internacional del Trabajo consideró la necesidad de adoptar el Convenio 190 relativo a la Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo, en junio de 2019 por la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, el cual entró en vigor el 25 de junio de 2021; del que El Salvador aún no es suscriptor.

Hasta el año 2018, el Código de Trabajo sufrió reformas significativas, para ponerlo en armonía con la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV, aprobada en 2010 y entrando en vigencia en 2012) y la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra la Mujer, emitida en 2011, reformándose entonces, el art. 29 ordinales 5° y 6°; sin embargo aún no se contempla en esta normativa, la violencia sexual en sus distintas expresiones como causal de despido o de terminación del contrato con responsabilidad para la parte patronal, lo que genera un impacto negativo en miles de empleadas o trabajadoras y “con frecuencia la violencia laboral contra las mujeres cuando es motivada por razones de género se autocensura, se frena y posterga, y luego sus diversas manifestaciones se desatan o tienen lugar extramuros, ya sea durante el receso laboral, la pausa para el almuerzo, al concluir la jornada diaria o poco antes de que esta inicie. De modo que suele ocurrir en las estaciones o paradas de buses, en el cafetín cercano, en la calle aledaña al lugar de trabajo, etc”.²

En relación a la violencia, el informe de ORMUSA relaciona que la violencia psicológica en el lugar de trabajo se conoce también como acoso laboral, acoso moral, hostigamiento laboral, etc., entre los cuales “es de reciente incorporación el anglicismo *mobbing*, el cual surge dotado de un significado específico: práctica en el ámbito laboral que consiste en brindar un tratamiento denigrante y vejatorio a una persona por parte de otra o de un grupo, con la particularidad que se produce de manera sistemática y frecuente en un período de tiempo determinado. En tal sentido, la agresión psicológica común es ocasional y ocurre de manera aislada, dependiendo de ciertas circunstancias, mientras que el acoso laboral o *mobbing* es persistente, habitual y se mantiene en el tiempo durante meses e incluso durante

¹ ORMUSA. Informe. El Salvador. Precepción de la Violencia Laboral contra las mujeres en los sectores público y privados. Agosto 2019. <https://ormusa.org/ormusa-presento-los-resultados-del-estudio-el-salvador-percepcion-de-la-violencia-laboral-contra-las-mujeres-en-los-sectores-publico-y-privado/>

² Ibid. Pág. 10



José Apolonio Tobar Serrano
Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos



años en caso de no buscar una pronta solución o bien hasta que la fuente de agresión logra su propósito: causar inseguridad, temor y desmotivación en la víctima para afectar su desempeño laboral y obligarla a abandonar su puesto de trabajo. De ahí que con frecuencia el acoso laboral, como expresión de violencia psicológica, es ejercido directamente por personas empleadoras o mediante representantes inmediatos en los lugares de trabajo (jefaturas, sub jefaturas, etc.) mientras que la víctima es una trabajadora o trabajador”³.

En tal sentido, considero que la protección a las personas en el ambiente de trabajo debe ser una prioridad para el Estado salvadoreño, debiendo continuar con el proceso de suscripción y ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y ofrecer garantías de protección a las personas trabajadoras que sean víctimas de violencia y acoso en el ámbito laboral, del cual esta Procuraduría ha recibido varias denuncias sobre ello, de empleados y empleadas del sector público, y que, en el contexto de la pandemia por Covid-19, emitimos pronunciamientos sobre el derecho a una vida libre de violencia de las mujeres durante la pandemia por Covid-19; y afectaciones a derechos laborales contra las mujeres en estado de embarazo y de las mujeres empleadas por Industria Florenzi S.A. de C.V.⁴, en los que muchas mujeres han visto violentados sus derechos no solo a la estabilidad laboral, sino que han sido víctimas de violencia y actos de acoso y hostigamiento en el ámbito laboral, máxime la vulnerabilidad por estar en estado de embarazo.

Igual situación ha sufrido el personal de salud, que durante la pandemia y en la coyuntura de emergencia que se ha vivido durante el último año, las personas trabajadoras de salud, no solo han perdido la vida por la falta de condiciones y herramientas de trabajo adecuadas para enfrentar la crisis, sino la sobrecarga de trabajo, jornadas extraordinarias y la presión de los empleadores y funcionarios de mayor cargo, ejerciendo con ello actos de acoso y hostigamiento laboral a las personas trabajadoras; sin que éstas cuenten con una garantía de protección de carácter normativo para reivindicar sus derechos; situación de la cual también se emitieron pronunciamientos al respecto.⁵

³ Ibid. Pág. 20

⁴ Pronunciamiento del Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos, sobre el derecho a una vida libre de violencia de las mujeres durante la pandemia por Covid-19, 31 de marzo de 2020;

Pronunciamiento del Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos, sobre derechos laborales de las mujeres en estado de embarazo. 4 de julio de 2020 y

Pronunciamiento del Procurador para la defensa de los Derechos Humanos, sobre presuntas violaciones a derechos laborales de las mujeres empleadas por Industrias Florenzi S.A. de C.V. 10 de julio de 2020.

⁵ Pronunciamiento del Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos licenciado José Apolonio Tobar Serrano ante el aumento de casos de personas trabajadoras de la salud con resultados positivos de Covid-19 o

Es por lo anterior que El Salvador necesita contar con herramientas normativas de protección a la persona trabajadora, para que el ámbito laboral y su entorno en el trabajo se realice con las condiciones adecuadas y en un ambiente de armonía y libre de hostilidad y violencia; por lo que de conformidad al artículo 194 romano I ordinales 1°, 3°, 8°, 9° y 10° de la Constitución de la República, por este medio, ratifico la necesidad de suscribir y ratificar el Convenio 190 de la OIT y dotar a las personas trabajadoras de instrumentos normativos que ofrezcan el respeto y garantía de sus derechos en el entorno laboral.

En consecuencia, la incorporación de esta clase de protección complementa nuestro sistema de garantías en armonía con la Constitución de la República y enriquece el sistema de promoción, respeto y vigencia de los Derechos Humanos.

Agradeciendo de antemano la atención que le dará a la presente, aprovecho para enviarle mis cordiales muestras de estima y consideración.

DIOS UNION LIBERTAD

The image shows a handwritten signature in black ink, which appears to be 'José Apolonio Tobar Serrano'. To the right of the signature is a circular official seal. The seal contains the text 'PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS' around the top edge and 'REPUBLICA DE EL SALVADOR, C.A.' around the bottom edge. In the center of the seal is the coat of arms of El Salvador, with the words 'AGENCIACIÓN CENTRAL' and 'ESTABLECIDA EN 1992' also visible.

sospechas del mismo. 17 de abril de 2020; Pronunciamiento del Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos licenciado José Apolonio Tobar Serrano en el día del trabajador y trabajadora en el contexto de la pandemia por Covid-19. 1 de mayo de 2020; Comunicado del Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos licenciado José Apolonio Tobar en conmemoración del día del profesional de la medicina, en memoria y reconocimiento de las personas trabajadoras de la salud que han fallecido víctimas del Covid-19. 14 de julio de 2020.

IF-48



I-92-2021

TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL, San Salvador, a las siete horas con cincuenta y ocho minutos del día doce de julio de dos mil veintiuno.

Por recibido el escrito de Secretaría de Estado DGA/DNT/CB/n°066, de fecha treinta de junio de dos mil veintiuno, firmado por la Licenciada ADRIANA MIRA, Viceministra de Relaciones Exteriores, mediante el cual hace la siguiente consulta a este Tribunal:

“ Me dirijo a usted, con el propósito de hacer referencia a nota del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la cual solicita se analice la factibilidad tanto técnica como legal para la ratificación del Convenio n° 190 sobre Violencia y Acoso, 2019 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). --- Al respecto, me permito solicitar a ese Tribunal la opinión que le merezcan las disposiciones del referido Convenio, a fin de determinar la viabilidad para que el Gobierno de El Salvador continúe con el trámite de ley respectivo que permita presentar el instrumento antes relacionado a consideración de la Asamblea Legislativa. --- Cabe mencionar que este Convenio protege a los trabajadores, como inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación nacional, así como a las personas que trabajan incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador y aplica a todos los sectores, público o privado.”

El Art.13 literal d) de la Ley de Servicio Civil, establece que dentro de las atribuciones de éste Tribunal es: “Evacuar las consultas que se le hagan sobre la aplicación de la Ley.”

Este Tribunal, al observar la consulta antes planteada, advierte que por tratarse de una consulta sobre el Convenio n° 190 sobre Violencia y Acoso 2019, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no procede emitir opinión sobre la presente consulta.

DE LO ANTERIOR SE CONCLUYE:

Que no versando la presente consulta sobre la aplicación de la Ley de Servicio Civil, éste Tribunal no es competente para conocer de la misma, por lo tanto no puede ser respondida de la manera solicitada por la consultante. **NOTIFIQUESE.**

[Handwritten Signature] *[Handwritten Signature]*

DNT



DM 2707-21
IE-423

INSTITUTO SALVADOREÑO
PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER

San Salvador, 14 de julio de 2021
ISDEMU/DE/105/2021

SEÑORA VICEMINISTRA

Reciba un cordial saludo del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, ISDEMU, institución rectora de las políticas públicas para la igualdad de género en El Salvador y para la garantía de una vida libre de violencia para las mujeres en El Salvador.

De la manera más atenta y en respuesta a nota de la Secretaría de Estado con referencia DGAJ/DNT/CB/N°065, de fecha 30 de junio de 2021, me dirijo a usted para brindar el siguiente análisis de factibilidad técnico y legal para la ratificación del Convenio número 190 sobre Violencia y Acoso, 2019, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- Que El Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) considera la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como una violación a los derechos humanos y son contrarios a los principios rectores del marco normativo para la Igualdad Sustantiva y el Derecho a la Una Vida Libre de Violencia.
- Que la ratificación de este Convenio es fundamental para la protección de las víctimas, tanto hombres como mujeres, que sufren violencia y acoso en el mundo del trabajo.
- Que se reconoce que la violencia que enfrentan las mujeres en el ámbito privado (violencia doméstica) afecta el empleo y la productividad en todos los niveles y tipos de trabajo, limitando el pleno goce de sus derechos, su estabilidad laboral y sus posibilidades de desarrollo profesional.
- Que la ratificación de este Instrumento garantiza a las y los trabajadores el pleno goce de sus derechos, fortaleciendo espacios laborales dignos, libres de violencia sobre la base de la igualdad, la equidad, la no discriminación y el respeto a las diferencias.
- Que como parte del compromiso del Estado al ratificar y dar cumplimiento al Convenio número 190 de la OIT, deberá adoptar medidas que permitan la prevención, protección, sanción, reparación de las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, principalmente a las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad por razones de su sexo o género.

Por lo antes mencionado y en lo referente a las áreas de nuestra competencia, el ISDEMU, al haber analizado el contenido del mismo, considera que el Convenio en mención se encuentra en concordancia con la Constitución de la República, la Legislación Nacional e Internacional vigente en materia de derechos humanos de las mujeres, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer (CEDAW); Convención

16 JUL 2021
11:38 am.



INSTITUTO SALVADOREÑO
PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER

Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará); Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres y la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra la Mujer.

En consecuencia, el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer considera oportuna la ratificación del Convenio número 190 sobre Violencia y Acoso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Para cualquier información adicional he delegado a la licenciada Xenia Yosabeth Zúniga, Gerente Jurídica del ISDEMU. Sus datos de contacto son: teléfono 2510-4106 y correo electrónico: xenia.zuniga@isdemu.gob.sv

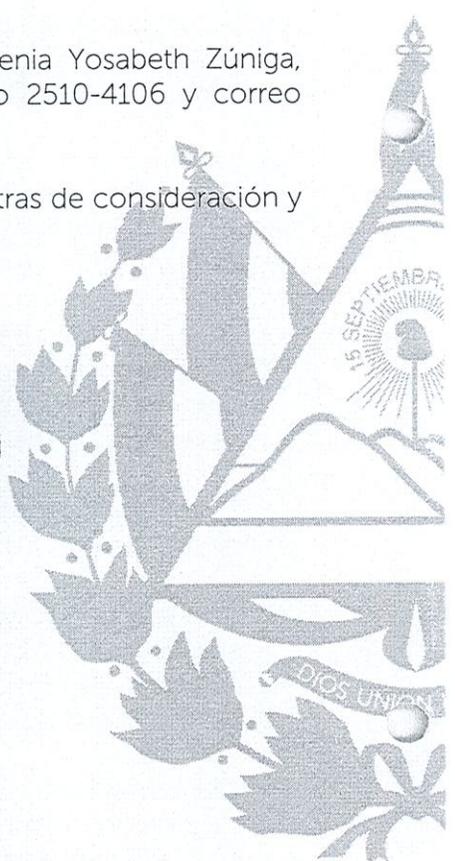
Me suscribo de usted aprovechando la ocasión para enviarle mis muestras de consideración y estima.

DIOS UNIÓN LIBERTAD

María Lilian López
Directora Ejecutiva



ADRIANA MIRA
VICEMINISTRA DE RELACIONES EXTERIORES
E.S.D.O





Miriam Gerardine Aldana Revelo
Procuradora General de la República



San Salvador, 15 de julio de 2021.

PGR-DG-C-138/2021

Licenciada
Adriana María Mira de Pereira
Viceministra de Relaciones Exteriores
Ministerio de Relaciones Exteriores
E.S.D.O.

Reciba un cordial saludo, deseándole éxito en el desarrollo de sus funciones en ese Ministerio.

En atención a su misiva con Ref. DGAJ/DNT/CB/No. 062, de fecha 30 de junio del presente año, en el cual solicita que se analice la factibilidad tanto técnica como legal para la ratificación del Convenio N.º 190 sobre Violencia y Acoso, 2019 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por lo que remito opinión del Convenio antes referido:

- I. El Salvador, como Estado constitucional de Derecho, cuenta con un orden jurídico que regula la vida de las personas en sociedad y a su vez limita el ejercicio del poder público. En la cima de ese ordenamiento jurídico se encuentra la Constitución, que es la norma suprema y fundamental. En ella se encuentra contenida la estructura, organización y distribución de funciones entre los órganos del Estado, pero también, y quizá lo más importante, se consagran los derechos fundamentales de las personas. Dentro de todo el catálogo de derechos fundamentales reconocidos se encuentran los derechos laborales o derechos de los trabajadores. El constituyente salvadoreño, con gran influencia del constitucionalismo social, dedicó toda la sección segunda (que incluye 16 artículos bastante extensos) de la Constitución a regular lo relativo al trabajo y la seguridad social.
- II. Dentro de esos esfuerzos se contempla la creación de la Procuraduría General de la República (PGR), que en el art. 194 romano II de la Constitución se señala como atribución de la misma "dar asistencia legal a las personas de escasos recursos económicos, y representarlas judicialmente en la defensa de su libertad individual y de sus *derechos laborales*" (cursivas propias). Esta atribución constitucional faculta a la PGR para intervenir en defensa de las personas más vulnerables y, específicamente, en el ámbito laboral.

DNT

- III. No queda duda de la primordial atención que el constituyente puso en la protección de la persona trabajadora, ya sea en el sector público o en el privado, asegurando el disfrute de sus derechos en condiciones de igualdad y en un ambiente seguro y estable. En ese sentido, el legislador se ha encargado de emitir normativa secundaria y de ratificar tratados internacionales que desarrollen y cumplan con los mandatos constitucionales en favor de la persona trabajadora. Por ejemplo, el art. 29 n° 5 del Código de Trabajo establece que son obligaciones de los patronos: "guardar la debida consideración a las trabajadoras y los trabajadores y abstenerse de maltrato de obra o de palabra; acoso sexual, acoso laboral y otros tipos de violencia contemplados en la ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres, y situaciones de discriminación sexista, contemplados en la ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra la mujer".
- IV. Además, nuestro país es signatario de diversos tratados y convenios internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, así como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, entre otros. Esto lo obliga internacionalmente a velar por la garantía de los derechos humanos de las personas y a evitar que se produzcan violaciones en los mismos.
- V. Ahora bien, es un hecho notorio que dentro de los lugares de trabajo existen factores endógenos y exógenos que ponen en riesgo la integridad del trabajador en diversos sentidos. Para el caso, la violencia o acoso laboral es un mal que se produce al interior de los lugares de trabajo, generalmente en situaciones de suprasubordinación, es decir, de parte de personas que suelen estar en una posición de poder superior a quien recibe la molestia, aunque también es común que se produzca entre iguales.
- VI. Estas acciones indeseadas tienden a intimidar, angustiar, desmotivar, hacer aburrir e inducir la renuncia de la víctima. Tales hostigamientos tienen un efecto dañino cuando se dan en forma repetida y sistemática y trascienden el nivel de un ligero roce brusco y eventual entre quienes comparten espacios laborales. A veces son formas disimuladas, pero altamente eficaces de despido o destitución sin justa causa sobre las víctimas. Los métodos de acoso son muy variados. Muchas veces se piensa solo en la modalidad sexual de acoso, pero esta es apenas una de las diversas formas, no la única ni la más usual. Las más acostumbradas son las agresiones físicas o verbales, los actos de humillación y descalificación pública, las amenazas delante de compañeros, el entorpecimiento de la labor y las discriminaciones ostensibles.¹

¹Congreso de la República de Colombia, Gaceta del Congreso n° 671, 2004.

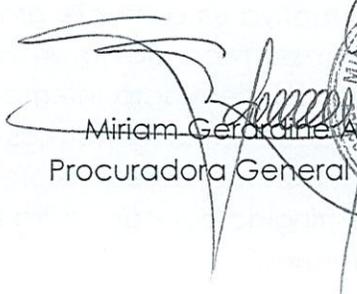
- VII. Se ha revisado el articulado del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la OIT y se reconoce que el mismo no presenta ningún problema de compatibilidad con la Constitución, sino todo lo contrario, se convertiría en una herramienta legal útil para el combate y erradicación de todo tipo de acoso y violencia laboral tanto en el sector público como privado, garantizando ambientes laborales libres de este tipo de actos indeseados. Es de resaltar que el alcance subjetivo del referido convenio es bastante garantista, pues se aplica no solo a las personas trabajadoras independientemente del régimen laboral al cual pertenezcan, sino a las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.
- VIII. Como se dijo, el alcance de la normativa es bastante amplio. Esta interpretación está en armonía con el principio *pro homine* reconocido en los arts. 29 de la Convención Americana de Derechos Humanos y 5.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en virtud del cual se debe acudir a la norma más amplia, o a la interpretación más extensiva, cuando se trata de reconocer derechos protegidos e, inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos.²
- IX. Si bien esta procuraduría estima conveniente la adopción y ratificación del convenio en comento, también invita a las autoridades suscriptoras a tener en cuenta las obligaciones que ello acarrearía para los distintos órganos del Estado, principalmente el Legislativo, en el sentido de adoptar una legislación adecuada para dar cumplimiento a todas las exigencias que derivaría del mismo. Esto implicaría la necesidad de reforzar presupuestariamente a los distintos órganos e instituciones del Estado —incluida la PGR— para la implementación de todo aquel mecanismo que la ley a emitirse estime conveniente.
- X. También se debe tener en cuenta que, en caso de adopción del tratado, la eventual legislación que se emita debe contemplar un régimen probatorio adecuado a estándares racionales que permita la acreditación de los hechos en un escenario jurisdiccional, con una delimitación clara de la competencia para ello, pues una de las debilidades en esos casos, según la experiencia de la Unidad de Defensa de Derechos Laborales de esta institución, es la dificultad para probar los hechos relacionados con el acoso o violencia laboral.
- XI. En ese contexto, es de reiterar que dicho convenio beneficiará a las y los trabajadores, especialmente a aquellos que pertenecen a grupos vulnerables. De adoptarse, es necesario que exista un esfuerzo interinstitucional para promover políticas y campañas

²Pinto, Mónica, *El principio pro homine. Criterios de hermenéutica y pautas para la regulación de los derechos humanos*, citado por Amaya Villareal, Álvaro Francisco, “El principio pro homine: interpretación extensiva Vs. el consentimiento del Estado”, en *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, n° 5, 2005, p. 351.

en contra del abuso laboral, así como establecer un marco legal más garantista con respecto a la protección sobre violencia y acoso sexual, puesto que actualmente nos enfrentamos a problemas estrictamente probatorios en cuanto al reconocimiento de dicha vulneración en las sedes jurisdiccionales.

Sin más, reitero mi disposición en acompañar todo esfuerzo que contribuya a la protección de los derechos de las personas y a la erradicación de toda forma de violencia y acoso laboral.

DIOS UNIÓN LIBERTAD


Miriam Gertrudis Ardana Revelo
Procuradora General de la República





MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

RESUMEN DEL CONVENIO 190 SOBRE VIOLENCIA Y ACOSO, 2019

INTRODUCCIÓN:

En la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión, aprobó el Convenio Núm. 190 sobre la Violencia y el Acoso. Este logro, inició con la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009, sobre la prohibición de la violencia de género en el lugar de trabajo, así como la adopción de políticas públicas, programas, leyes y otras medidas para prevenirla.

Por primera vez se ha establecido en un tratado internacional el derecho que tiene toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

GENERALIDADES DEL CONVENIO:

La naturaleza del convenio es la cero tolerancia ante la violencia y el acoso; reconoce que para proporcionar a los trabajadores y las trabajadoras un mundo libre de violencia y acoso, El Salvador, deberá adoptar un conjunto de medidas que abarcan desde la prevención, hasta la protección, recursos, aplicación y reparación. El objeto de estas disposiciones es prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, así como garantizar el derecho a la igualdad y la no discriminación en el empleo y ocupación.

El Convenio está estructurado de la siguiente manera:

El Convenio cuenta amplios y novedosos considerandos y siete bloques que agrupan a veinte artículos de la siguiente manera: definiciones y ámbito de aplicación; principios fundamentales; protección y prevención; control de la aplicación y vías de recursos y reparación; orientación, formación y sensibilización; métodos de aplicación.

Aspectos Relevantes Regulados en el Convenio:

Uno de los puntos más relevantes que posee el Convenio es la definición de la violencia y acoso como “un conjunto de comportamientos y acciones inaceptables” que se manifieste “una sola vez o de manera repetida” que “tengan por objeto, que generen o sean susceptibles de ocasionar daños, físicos, psicológicos, sexuales o económicos”. Se pone énfasis en la “inclusión de la violencia y acoso por motivos de género” (artículo. 1 del Convenio). El convenio define de manera unida lo que es violencia y acoso, pero deja libre la potestad que cada país lo defina de manera unida o separada, en nuestro país encontramos dichas definiciones en los artículos 8 y 10 de la Ley Especial Integral por una Vida libre de Violencia para las Mujeres.

Otro aspecto importante que merece destacarse, es la amplitud de la noción de “trabajador” que sufre la violencia y acoso, ya que el Convenio no sólo incluye a las personas asalariadas, sino también a todas las demás personas que trabajan, indistintamente su relación contractual, así como algunos otros colectivos y que son “las personas en formación, incluidos los pasantes y aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador” (artículo 2 del Convenio). Ubicadas estas personas trabajadoras en el sector público o privado, formal o informal, en zonas urbanas o rurales.

Resulta de vital importancia señalar que los espacios donde se pueden producir situaciones de acoso y violencia son: todos los lugares y circunstancias que se suscitan “durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este”. En este sentido, el espacio protegido incluye espacios comprendidos en los desplazamientos, viajes, eventos relacionados con el trabajo, el alojamiento proporcionado por la parte empleadora y los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

El convenio también resulta novedoso ya que toma en cuenta las formas múltiples e interseccionales de discriminación, en grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y acoso en el mundo del trabajo. Y dentro de estos el colectivo conformado por trabajadores y trabajadoras con discapacidad, adultos mayores, adolescentes trabajadores, lesbianas, gays, bisexuales, trans, etc., además considera a grupos de personas que, no siendo hoy un colectivo vulnerable, lo pueden llegar a ser en el futuro.

Otro asunto importante es el reconocimiento del impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, que afecta fundamentalmente a las mujeres. De esta manera, este instrumento internacional se convierte en una herramienta para reducir la violencia doméstica y su incidencia adversa en la salud y seguridad en el trabajo.

Legislación nacional:

Los aspectos en la legislación salvadoreña, que están acorde con lo regulado por el Convenio Núm. 190 de la OIT relativo a Violencia y Acoso, 2019, son los siguientes:

- Medidas laborales en contra de la violencia y acoso en el lugar de trabajo. Incorporación en los Reglamentos Internos de Trabajo, Contratos Colectivos de Trabajo y demás fuentes de derecho laboral.

- La discriminación laboral, condiciones laborales o de seguridad social, coacción a la libertad sindical o derecho a la huelga, tipificados como delito.
- Medidas legislativas de licencias en los casos de ausencia o incumplimiento de la jornada laboral, debido a la imposibilidad física o psicológica, de la trabajadora, provocada por cualquier tipo de violencia y licencias para cumplir con diligencias o trámites de carácter judicial o administrativo, especialmente en materia familiar y en los casos de violencia contra la mujer.
- Obligatoriedad de la parte empleadora de la formulación y ejecución de Programas de Gestión de Riesgos en las Empresas, que conllevan la formulación de programas preventivos, y de sensibilización sobre la violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales.

Lo anterior, se encuentra regulado en las siguientes normativas:

- Constitución de la República
- Código de Trabajo
- Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social
- Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo
- Reglamento de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales
- Reglamento General de Prevención de Riesgos Ocupacionales
- Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
- Ley del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
- Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia
- Ley contra la Violencia Intrafamiliar
- Ley Especial contra la Trata de Personas
- Ley Especial de Inclusión de Personas con Discapacidad
- Código Penal
- Ley de Prevención y Control de la infección provocada por el Virus de Inmunodeficiencia Humana
- Ley Especial de Atención y Protección de personas en Condición de Desplazamiento Forzado Interno
- Ley Especial para la Protección y Desarrollo de la Persona Migrante Salvadoreña y su Familia
- Ley de Atención Integral para la Persona Adulta Mayor
- Ley de la Carrera Docente
- Decreto para la Creación de los Tribunales Especializados para una Vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres

Por su parte se cuenta con normas internacionales debidamente suscritas y ratificadas por el Estado de El Salvador, así:

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW

- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Belen do Pará”
- Convenio OIT No. 29 sobre “Trabajo Forzoso”
- Convenio OIT No. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva
- Convenio OIT No. 100 sobre “Igualdad de remuneración”
- Convenio OIT No. 105 sobre “abolición del trabajo forzoso”
- Convenio OIT No. 111 sobre “Discriminación en el empleo y ocupación”.

Importancia de la Ratificación del Convenio Núm. 190 sobre la Violencia y el Acoso, 2019:

- El Convenio. Núm. 190 de la OIT relativo a Violencia y Acoso, 2019, es el convenio más novedoso de dicha Organización, que permitirá posicionar al Estado de El Salvador como un país en el camino a convertirse en cumplidor de las normas internacionales del trabajo, la Agenda 20-30 con la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles y con el apoyo de los sectores para una eficaz aplicación en todos los rubros.
- La OIT fija como uno de los pilares del Trabajo Decente, que este puede ser realizado libre de violencia y el acoso, sin embargo, en el mundo del trabajo sigue siendo un problema generalizado que afecta gravemente a El Salvador. Se manifiesta de diferentes formas y en diferentes contextos y tiene efectos a corto, mediano y largo plazo en el desarrollo de la vida de las personas trabajadoras.
- La regulación en el ámbito laboral y aplicación en todos los espacios productivos, ya sean públicos o privados, permitirán prevenir, atacar, erradicar y sancionar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo ya que son una amenaza para la igualdad de oportunidades y son inaceptables e incompatibles con el Trabajo Decente.
- En vista que la vacatio legis para la entrada en vigencia del Convenio, se concede el periodo de un año, durante el cual se deberán de realizar las adecuaciones pertinentes, ya sean legislativas, estructurales e incluso de corresponsabilidad entre el Estado, el sector Trabajador y el sector empleador. Período que permitirá una aplicación efectiva y eficaz para un mundo laboral libre de violencia y acoso, y realizar las adecuaciones pertinentes y consensuadas.
- Este convenio es importante para proteger y garantizar a las trabajadoras y los trabajadores un mundo libre de violencia y acoso, y al ser ratificado se contaría con una normativa unificada que permitiría el mejoramiento en las inspecciones de trabajo para detectar la violencia y acoso laboral.
- Para poder ratificar el convenio, es necesario en primer lugar asegurar que exista una capacidad sensibilización en el personal de inspección para dar cumplimiento a la verificación de las normas establecidas en el convenio en los centros de trabajo.

Conclusión:

Finalmente, es necesario que se aborde de manera integral la problemática de la violencia y acoso en el mundo del trabajo desde una perspectiva de género, a fin de hacer efectivos

los derechos y principios enunciados en el Convenio, lo cual contribuirá a mejorar los estándares y la calidad del trabajo de los trabajadores y principalmente de las trabajadoras, en el país. Y al mismo tiempo, coadyuvará a la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible:

Objetivo 1 (fin de la pobreza)



Objetivo 5 (igualdad de género)



Objetivo 8 (trabajo decente)



Objetivo 10 (reducción de las

desigualdades)



Es así, como cada una de las disposiciones de la legislación vigente o antes mencionada deben ser revisadas y analizadas a efecto de evitar inconvenientes en cuanto a la ratificación de este Convenio; en vista que regula de manera más amplia lo relativo a la violencia y acoso, que ya se había estado implementando con la Ley General de Prevención de riesgos en los lugares de trabajo, el Código de Trabajo y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, entre otras.