



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

Xa entrou en vigor o Convenio 190 da OIT

E agora, qué?



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamento de:



CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Xa entrou en vigor o Convenio 190 da OIT E agora, que?

O 25 de maio de 2023 entrou en vigor en España o Convenio 190 da OIT (C190) sobre acoso e violencia no traballo.

Esta normativa, xunto con outras recentes que afectan o noso país (como a *Lei 15/2022 de igualdade de trato e non discriminación*), leva aparellada a revisión (profunda) dos Protocolos fronte ao acoso (e afecta, por tanto, tamén aos Plans de Igualdade).

Esta norma internacional proporciona un marco común na prevención e eliminación do acoso e a violencia no ámbito laboral (incluíndo tanto o acoso como a violencia por razón de xénero).

Obxectivo explícito deste Convenio: a erradicación da violencia e o acoso no “*mundo do traballo*” (un termo amplo que abarca situacións e colectivos que van máis aló da relación contractual).

Aínda que, previsiblemente, no noso país se produza un desenvolvemento regulamentario (ou cambio normativo) para adecuar o marco laboral ao contido do Convenio 190, xa se poden sinalar cuestións importantes que deberán ter en conta as nosas organizacións coa entrada en vigor do Convenio.

Salientamos as seguintes:

1. Ámbito de aplicación

En canto ao **espazo físico**, deixa claro que **é moito máis amplo que o propio Centro de Traballo**, e en canto ao persoal, **non só cobre ao persoal da empresa**, tamén a voluntariado, a persoas candidatas nun proceso de selección e persoal despedido.

Espazos	Persoas
Lugar de traballo (C.T. físico)	Persoas asalariadas, de acordo coa normativa española vixente
Espazos privados e públicos cando son un lugar de traballo	Persoas en formación
Viaxes, eventos, desprazamentos ou actividades formativas ou sociais relacionadas co traballo	Persoal que fora despedido
Lugares de descanso, comedores, vestiarios, instalacións sanitarias, aseos, e similares.	Voluntariado
Aloxamento proporcionado pola empresa	Persoas en busca de emprego e candidatas nun proceso de selección
Comunicacións da organización, incluíndo as TIC's	Persoas que exercen as responsabilidades ou funcións dunha persoa empregadora.

2. Novo concepto sobre violencia e acoso

Este Convenio establece un novo concepto sobre violencia e acoso, outorgándolles entidade para configurarse como situacións que afectan os dereitos humanos. Isto significa que é necesario revisar os conceptos definidos na nosa lexislación, con especial fincapé no “*acoso moral*” (non definido legalmente).

3. Novas definicións

No seu artigo 1.1., establece un concepto único que apunta como subxénero á violencia e acoso por razón de xénero, que, á súa vez, inclúe o acoso sexual.

a) “Violencia e acoso» no mundo do traballo: conxunto de comportamentos e prácticas inaceptables, ou de ameazas de tales comportamentos e prácticas, xa sexa que se manifesten unha soa vez ou de maneira repetida, que teñan por obxecto, que causen ou sexan susceptibles de causar, un dano físico, psicolóxico, sexual ou económico, e inclúe a violencia e o acoso por razón de xénero.

b) “Violencia e acoso por razón de xénero» designa a violencia e o acoso que van dirixidos contra as persoas por razón do seu sexo ou xénero, ou que afectan de maneira desproporcionada a persoas dun sexo ou xénero determinado, e inclúe o acoso sexual.

O feito de utilizar o concepto “*mundo do traballo*” no canto de “*lugar de traballo*” ten un impacto moi importante na dimensión de xénero, especialmente en relación coa violencia e o acoso sexual. Introdúcese, por tanto, un novo concepto de violencia e acoso no traballo que pode denominarse **xeral**.

Nota:

Pode apreciarse que o determinante é que se dea un elemento obxectivo, causar dano ou que sexa posible causalo e, en menor medida, dun elemento subxectivo, que se probe que a/as persoas que o causen, ou pretendan causalo, teñen intención de causar ese dano ou destruír á vítima (intencionalidade). Dáse a intencionalidade pois se di expresamente que os comportamentos ou actuacións teñan por obxecto causar un dano.

Con todo, á vista do contido do Convenio, e do disposto na Recomendación que o acompaña, pode apreciarse que **o determinante vai ser o dano causado ou a posibilidade de que se cause o que leva a enlazar a violencia e acoso no traballo directamente coa protección da seguridade e saúde no traballo.**

Hai que sinalar tamén que o art. 1.1.a. do Convenio establece expresamente que non se esixe o elemento reiteración (a expresión “*xa sexa que se manifesten dunha soa vez ou de maneira repetida*” é clara en canto á esixencia deste elemento de tipificación).

O Convenio refírese ademais de maneira particular ao concepto:

Acoso cibernético no mundo do traballo: “calquera forma de comportamento agresivo contra unha persoa ou grupo de persoas, a través das tecnoloxías da información e as comunicacións (TIC), na contorna de traballo”.

4. Xestión dos riscos psicosociais

Faise necesario revisar, desde PRL, a xestión de riscos psicosociais asociados a cada posto de traballo, xa que vén reforzar a obriga das empresas, coa participación da RLPT, de:

- identificar os perigos e a avaliar os riscos de acoso e violencia no traballo
- adoptar medidas para prever e controlar devanditos perigos e riscos
- realizar (se fose necesario) un seguimento das medidas adoptadas e os resultados

É dicir, o Convenio 190 pon o foco na prevención de riscos laborais.

5. Acoso a través de medios tecnolóxicos e/ou ciberacoso

Nesta norma recóllese de forma expresa que quedan protexidas polo convenio as comunicacións (incluídas as realizadas a través das TIC’S) relacionadas co traballo, o que indica que, tanto no Protocolo de acoso como no Plan de igualdade deben abordarse de forma expresa temas como o ciberacoso.

6. Percorrido na xurisdición social

Deberá terse en conta o impacto do Convenio nestes Tribunais: demandas por acoso, alcance do concepto de “*violencia laboral*”, ...xa que, como se sinala no punto 1, o Convenio ten un ámbito territorial que abarca moito máis que o Centro de Traballo.

7. Negociación colectiva

Nos Convenios Colectivos que se negocien a partir da entrada en vigor do Convenio, ambas as partes deberán ter en conta o disposto no mesmo.

8. Revisar o Protocolo fronte ao acoso e o Plan de Igualdade

Aínda que deixamos este punto para o final, dado o alcance e amplo espectro que abarca o Convenio 190, **todas as organizacións deberían empezar por revisar as súas políticas e protocolos para prever e abordar posibles situacións de acoso no ámbito laboral.**

E dicimos **TODAS** porque non podemos esquecer que a obriga de contar cun procedemento fronte a acoso afecta a todas as empresas, independentemente do nº de persoas que teña no seu cadro de persoal.

Ademais, aquelas que teñan 50 ou máis traballadores/as (que xa deberían ter elaborado un Plan de Igualdade, co seu correspondente rexistro no REGCON), deberían avaliar as medidas necesarias a incluír na área de Saúde Laboral e Prevención do acoso (e violencia, desde agora) no traballo.

Necesitas asesoramento para modificar o protocolo na túa empresa para adaptalo á nova normativa?

Contacta co persoal técnico do noso Gabinete de Igualdade!

igualdade@ceg.es

981 555 888

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade