

**CHILE DEPOSITA ANTE LA OIT
INSTRUMENTO DE RATIFICACIÓN
DEL CONVENIO N°190 DE LA OIT**

El pasado 12 de junio de 2023 Chile realizó el depósito del instrumento de ratificación del Convenio N° 190 de la OIT contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El 12 de junio de 2023 Chile realizó el depósito del instrumento de ratificación del Convenio N°190 de la OIT ("Convenio") sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, luego de haber sido ratificado por el Congreso Nacional con fecha 8 de marzo de 2023.

El instrumento internacional - y su Recomendación N°206 – busca establecer la protección de los trabajadores del sector público y privado a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y adoptar un enfoque inclusivo, integrado, que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Conforme con el artículo 14 del Convenio, éste entrará en vigor para los Estados Parte, **12 meses después del depósito de los respectivos instrumentos de ratificación en la Oficina de la OIT**, es decir, en Chile, el día 12 de junio del año 2024.

Lo anterior implica que, dentro de los 12 meses siguientes al depósito de la ratificación del Convenio, el Estado de Chile debe hacer una serie de adecuaciones progresivas en su legislación interna, a fin de robustecer dicha legislación en materia de violencia y acoso conforme al artículo 4 Convenio, así como también, velar por su aplicación efectiva en la práctica.

¿Cuáles son los principales aspectos del Convenio y de la Recomendación N°206?

1. Concepto amplio de violencia y acoso: El artículo 1 del Convenio establece un concepto amplio de «violencia y acoso en el mundo del trabajo» que incluye el *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.*

Por su parte, 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. **Ámbito de aplicación amplio:** El Convenio en su artículo 2 establece que se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales y protege tanto a los trabajadores como a «*otras personas en el mundo del trabajo cualquiera que sea su situación contractual*», incluyendo 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.

3. **Espacios laborales donde se asegura la protección:** El 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, incluyendo: (i) el lugar de trabajo, sean espacios públicos o privados; (ii) en los lugares donde se paga al trabajador, donde toma su descanso o come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; (iii) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; (iv) en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo; (v) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y (vi) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
4. **Obligaciones de los empleadores:** El artículo 9 del Convenio establece que el **Estado debe 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, deben: (i) adoptar y aplicar, en consulta con los sindicatos, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; (ii) tener en cuenta la violencia y el acoso y los riesgos psicosociales asociados en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; (iii) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso con participación de los sindicatos, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos; y (iv) proporcionar a los trabajadores información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección, inclusive los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política.

5. **Mecanismos de solución de conflictos:** El artículo 16 de la Recomendación N°206 de la OIT establece que los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos en casos de violencia y acoso por razón de género, deberían comprender, entre otras, la inversión de la carga de la prueba, si procede, en procedimientos distintos de los penales.
6. **Medidas de mitigación de la violencia doméstica en el mundo del trabajo:** El artículo 18 de la Recomendación N°206 de la OIT establece como medidas recomendadas para mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo, las licencias, modalidades de trabajo flexibles, protección temporal de las víctimas de violencia doméstica contra el despido (salvo que el motivo del mismo no esté relacionado con la violencia doméstica y sus consecuencias); la inclusión de la violencia doméstica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo; entre otras.

En resumen, se deberá analizar en detalle las medidas que se adopten por el Gobierno durante los próximos 12 meses para ajustar nuestra legislación interna a las disposiciones del Convenio y su Recomendación.