



## RECOMENDACIÓN 206 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

“LOS [ESTADOS] MIEMBROS DEBERÍAN ABORDAR LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN RELATIVA AL TRABAJO Y EL EMPLEO, LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN Y EN EL DERECHO PENAL, SEGÚN PROCEDA”

RECOMENDACIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO, 21 DE JUNIO DE 2019

# RECOMENDACIÓN 206 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

HOJA INFORMATIVA | MAYO 2024

En mayo de 2024 se cumple un año de la entrada en vigor en España del Convenio 190 de la OIT. Este documento, junto con la Recomendación 206 son los primeros instrumentos internacionales que abordan la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo laboral, incluido el acoso sexual y por razón de sexo.



Organización  
Internacional  
del Trabajo

## ¿Cómo afecta el Convenio 190 y la Recomendación 206 a las organizaciones laborales?



### ¿A QUIÉN SE DEBE PROTEGER?

- Trabajadoras y trabajadores asalariados
- Personas que trabajan independientemente de su situación contractual
- Personal en formación, incluyendo a pasantes y aprendices
- Personas despedidas
- Voluntariado
- Personas en busca de empleo y/o postulantes a un empleo
- Personas que ejercen autoridad, funciones o responsabilidades de empleadora.



### ¿DÓNDE SE DEBE PROTEGER?

- En el lugar de trabajo, inclusive espacios públicos y privados
- Donde toman su descanso o comen
- En las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- En los trayectos entre el domicilio y el centro o lugar de trabajo
- En las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas a través de las TICs
- En el alojamiento que proporcione la empresa



### ACTUACIONES DIRIGIDAS A LAS ORGANIZACIONES LABORALES

- **Medidas de prevención:**
  - Impulsar la tolerancia cero contra el acoso a través del compromiso de la entidad.
  - Adoptar medidas de prevención según los sectores, ocupaciones y modalidades de trabajo.
  - Incorporar en los sistemas prevención de riesgos laborales y salud laboral el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados.
  - Informar y capacitar sobre los peligros y riesgos de violencia y acoso, las medidas de prevención y protección correspondientes, y los derechos y responsabilidades de las trabajadoras y los trabajadores.
  - Sensibilizar y formar a la plantilla de las organizaciones laborales para prevenir el acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- **Medidas de actuación ante los casos de acoso:**
  - Realizar el seguimiento y control de la aplicación de la normativa.
  - Elaborar y negociar un procedimiento de actuación difundiendo a la plantilla los mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos.
  - Garantizar el derecho a la privacidad y confidencialidad.
- **Medidas de reparación para las víctimas de acoso y personas querellantes:**
  - Informar sobre los recursos jurídicos, sociales y sanitarios públicos a los que pueden acceder.
  - Favorecer el acceso a la asistencia jurídica, social, médica y administrativa eficaz y apropiada.



Esta hoja divulgativa se enmarca dentro del proyecto “Prevención del acoso sexual y por razón de sexo en entornos laborales”, desarrollado por Fundación Mujeres y financiado por la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Principado de Asturias con cargo a la asignación tributaria del 0,7% del IRPF

