CÁMARA DE SENADORES
SECRETARÍA
DIRECCIÓN GENERAL

XLVIIIª Legislatura
Quinto Período

COMISIÓN DE ASUNTOS INTERNACIONALES

Carpetas 1433/2019

Distribuido: **2615/2019**

26 de noviembre de 2019

CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO Nº 190, SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO, ADOPTADO EN LA 108 REUNIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Aprobación

- Mensaje y proyecto de ley del Poder Ejecutivo
- Texto del Convenio

CÁMARA DE SENADORES
Recibido a la hora
Fecha 14/10/19
Carpeta Nº 1433/19

T/ 479
s. 144801

PRESIDENCIA DE LA ASAMBLEA GENERAL
Recibido a la hora 17:00
Fecha 30/9/19

MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

Montevideo, 30 SEP 2019

Señora Presidente
de la Asamblea General.

El Poder Ejecutivo tiene el honor de dirigirse a ese Cuerpo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 19º numerales 5º y 6º de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, y el artículo 168º inciso 20 de la Constitución de la República, a fin de poner a consideración del Poder Legislativo el texto de los instrumentos internacionales del trabajo adoptados por la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en la ciudad de Ginebra en el corriente año, ***Convenio Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, 2019 (Nº 190)*** y la ***Recomendación Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, 2019 (Nº 206).***

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En cuanto al Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, Nº 190, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 19º, párrafo 5º, literal b) de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, corresponde señalar: que se trata de un instrumento organizado en un preámbulo y veinte artículos.
El artículo 1° define las expresiones "violencia" y "acoso" en el mundo del trabajo, sobre la base que designan un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de tales comportamientos y prácticas, que

se manifiesten una vez o de forma reiterada, las cuales tienen por objeto causar o ser susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico a las personas, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género.

En el apartado b) del referido artículo se define que el concepto de violencia y acoso por razón de género refiere a aquellas conductas que van dirigidas contra las personas en razón de su sexo o género o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, incluyendo el acoso sexual.

El ordinal 2) explicita que sin perjuicio de lo ante dicho los conceptos de violencia y acoso pueden ser definidos por la legislación nacional.

Los artículos 2 y 3 refieren al ámbito temporo-espacial. Allí se indica que el Convenio se aplica a los trabajadores asalariados y otras personas que se encuentran en el mundo del trabajo (en clara alusión a los trabajadores autónomos), con independencia de qué tipo de vinculación contractual posean con la empresa (personal en formación, pasantes, aprendices, trabajadores despedidos, voluntarios, personas en búsqueda de empleo, postulantes a un empleo y las personas que ejercen las funciones o responsabilidades de un empleador).

Por otra parte, el Convenio se aplica tanto al sector público como al privado de la economía formal o informal en zonas urbanas o suburbanas.

Respecto del ámbito espacial se aplica: a) en el lugar de trabajo con independencia de que se traten de espacio públicos o privados; b) en los lugares donde se abonan los salarios, donde el mismo toma su descanso, donde se alimenta, instalaciones sanitarias y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación que tengan relación con el empleo; d) en las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluso las realizadas a través de tecnologías de la información y de la comunicación; e) en el alojamiento que proporciona el empleador y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

En los artículos 4 a 6 se desarrolla el bloque de principios que ilustran el instrumento. En aplicación de los mismos todo Miembro que ratifique el Convenio deberá adoptar en consulta con las organizaciones más representativas de trabajadores y empleadores un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las condiciones de género a efectos de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el trabajo. El mismo deberá considerar la violencia y el acoso que implican a terceros (proveedores, clientes, etc.) cuando ello proceda. La legislación, tal cual lo ha venido evidenciando en los últimos actos, deberá prohibir la violencia y el acoso; vigilar porque las políticas pertinentes aborden estos fenómenos; adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas de prevención y combate a la violencia y el acoso; establecer mecanismos de control de aplicación y seguimiento; velar porque las victimas tengan acceso a vías de denuncia , reparación y apoyo; prever sanciones; desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación, formación, sensibilización, en forma accesible para todos y garantizar medidas inspectivas e investigación en los casos de violencia y acoso.

En los artículo 7 a 9 se desarrolla el capítulo de protección y prevención. Allí se dispone que los Miembros deberán definir una legislación donde se prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo cuando estas son por razón de género.

Se deberán asimismo adoptar medidas para desarrollar una política de prevención de dichos fenómenos que incluya a los trabajadores de la economía informal y desarrollar el mecanismo de consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores.

La legislación a adoptarse deberá exigirle a los empleadores tomar medidas apropiadas y acorde con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, se deberá adoptar políticas de prevención que tengan en cuenta los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Identificar peligros y evaluar los riesgos que implican estas conductas con participación de los interlocutores sociales.

Proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible información y capacitación respecto de los peligros y riesgos de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El artículo 10 refiere al control de la aplicación y las vías de recurso y reparación, en este caso todo Miembro de la organización que ratifique el Convenio se obliga a realizar un seguimiento y contralor de aplicación de la legislación nacional relativa al tema. Asimismo debe garantizar un acceso fácil a vías de reclamación y reparación, procedimientos de presentación de quejas e investigación y eventualmente mecanismo de solución de conflicto en el propio lugar de trabajo. Deberá garantizar además juzgados o tribunales especializados.

Las medidas de protección deben alcanzar a querellantes, víctimas, testigos e informantes. Asimismo deberán crearse medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa. En todos los casos se debe proteger la privacidad de las personas involucradas.

Se deberán prever sanciones a los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Prever que las victimas tengan acceso efectivo a mecanismo de presentación de reclamaciones y solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación. Corresponde también reconocer los efectos de la violencia doméstica y mitigar su impacto en el mundo del trabajo. 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 está presente un peligro grave e inminente para su vida, salud o seguridad, como consecuencia de actos de violencia y acoso.

Velar porque la Inspección de Trabajo y otras autoridades estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que supongan la adopción de medidas de aplicación inmediata.

El artículo 11 tiene por objeto la orientación, formación y sensibilización en el tema. Sobre este punto el Estado deberá esforzarse para garantizar que la

violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad, la no discriminación y la migración. Deberán proporcionarse orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo el trabajo.

El artículo 12 refiere a disposiciones de aplicación y allí se indica que las disposiciones del presente instrumento se aplicarán por medio de la negociación nacional, los convenios colectivos u otras medidas acorde con la práctica nacional.

Del artículo 13 al 20 se establecen las disposiciones formales del Convenio. Allí se dispone que las ratificaciones del presente deben comunicarse para su registro al Director General de la Organización (art. 13). Este tratado obliga exclusivamente a los Miembros de OIT cuyas ratificaciones sean registradas por el Director General. Por otra parte, cabe recordar que el Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Estados parte hayan sido registradas por el Director General (núm. 2 del art. 14).

Todo Miembro que ratifique el Convenio N°190 tiene la facultad de denunciarlo luego de un periodo de diez años contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor. La denuncia tendrá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

El Director General hará saber a todos los Miembros de la OIT el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le sean comunicadas.

Al registrarse la segunda ratificación el Director General señalará a todos los integrantes de la Organización en qué fecha entrará en vigor el presente convenio. Asimismo comunicará al Secretario General de la ONU para su registro una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado.

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, en el caso de existir razones de mérito, presentará a la Conferencia General una memoria

sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día la cuestión de su revisión total o parcial. Para el caso que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión del presente y a menos que el nuevo instrumento disponga otra cosa: a) la ratificación por un Miembro del nuevo convenio aplicará ipso jure la denuncia inmediata del presente tratado, b) a partir de la fecha que entra en vigor el nuevo Convenio, éste instrumento cesará de estar abierto a nuevas ratificaciones.

El mencionado instrumento internacional ha sido aprobado por cuatrocientos treinta y nueve votos a favor, siete en contra y cuarenta y cuatro abstenciones.

Consultada la Comisión Consultiva Tripartita creada conforme a lo dispuesto en el Convenio Internacional del Trabajo sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), Nº 144, 1976, tanto el sector trabajador como el gubernamental han manifestado su posición favorable a la ratificación del Convenio Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, 2019 (Nº 190), mientras que el sector empleador expresó su posición contraria a la ratificación en el transcurso de la Conferencia Internacional de Trabajo, al momento de la votación el sector empleador se abstuvo.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 19º, párrafo 6º, literal b) de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, ponemos en su conocimiento la Recomendación Internacional del Trabajo *sobre la violencia y el acoso, 2019 (Nº 206)* adoptada en la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo antes citada.

Como es de conocimiento de ese Cuerpo, el artículo 19º, numeral 1º de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo establece que las proposiciones adoptadas por la Conferencia relativas a una cuestión del orden del día han de revestir la forma: a) de un convenio internacional o b) de una recomendación.

Si bien el citado cuerpo estatutario no da una definición precisa de ambas formas normativas, las diferencias surgen de la distinta graduación de las obligaciones que se establecen en uno y otro caso. Es así, que el párrafo 5º de dicho artículo expresa que los convenios serán comunicados a todos los Estados Miembros para su ratificación; en tanto, en el párrafo 6º se establece que las recomendaciones se comunicarán a los Miembros para su examen, a fin de ponerlas en práctica por medio de la legislación nacional o de otro modo, no teniendo otra obligación que la de informar sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación.

La diferencia señalada hace que dichos textos estén concebidos formalmente de modo diverso. El convenio está destinado a crear obligaciones precisas que se habrán de incorporar a las legislaciones nacionales, por lo que sus disposiciones responden a la forma imperativa en aplicación del precepto coactivo de la técnica legislativa.

Las recomendaciones en cambio, no están destinadas a crear obligaciones precisas, sino que su función primordial consiste en el establecimiento de pautas generales que puedan servir de guías, en la adopción de la legislación nacional en las materias que les conciernen.

No obstante la distinción señalada, en los párrafos precedentes, la Constitución de la OIT establece idéntica obligación de sumisión al órgano legislativo competente para ambas formas normativas.

Por los motivos expuestos precedentemente, es que el Poder Ejecutivo cumple con someter a consideración de ese Cuerpo, las normas internacionales referidas, solicitando la ratificación del *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (Nº 190), 2019.*

Saludamos a ese Alto Cuerpo con la más alta estima y consideración.

Dr. TABARÉ VÁZQUEZ
Presidente de la República
Período 2015 - 2020

MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

PROYECTO DE LEY

ARTÍCULO 1º. APRUÉBASE el *Convenio Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*, adoptado en la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en la ciudad de Ginebra en el año 2019.

ARTÍCULO 2º. COMUNÍQUESE, publíquese, etc.

TEXTO DEL CONVENIO

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 acordes 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.