



Estela Martín Estebaranz

DirCom & RSC en SincroGO. Abogada & Periodista



¿Se tomarán en serio por fin las empresas los protocolos de acoso tras la ratificación del Convenio 190 de la OIT?

A pesar de que todas las empresas en España están obligadas a articular medidas contra el acoso, existe un alto grado de incumplimiento (especialmente entre las pymes). La ratificación del **Convenio 190 de la OIT**, unido a la Directiva de Whistleblowing (aunque España ha incumplido el plazo de trasposición) podrían suponer un **importante punto de inflexión**.

El pasado jueves (16 de junio de 2022) se publicaba en BOE el Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019. No obstante, **no entrará en vigor en España hasta el 25 de mayo de 2023**.

El artículo 4 del Convenio 190 especifica lo que implica ratificar el Convenio para los países que se adhieran. En cuanto a su ámbito de aplicación, **cubre un espectro muy amplio** (incluyendo, por ejemplo, no solo a las personas trabajadoras en plantilla, sino también a candidatos en un proceso de selección, becarios y trabajadores despedidos).

(Foto: E&J)

Obligación de implantar un plan contra el acoso sexual

Independientemente del impacto que conlleve la ratificación del Convenio 190, en España todas las empresas (sea cual sea su número de empleados o sector de actividad), **deben establecer procedimientos o articular medidas contra el acoso**.

En este sentido, el art. 48 ...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |