

UNA GUÍA SINDICAL

CSI Confederación Sindical Internacional
Junio 2008



Combatir el acoso sexual en el trabajo

El acoso sexual en el trabajo – una guía sindical

Introducción

Pregúntele a cualquier mujer sobre el acoso sexual, y es muy probable que lo haya experimentado o que sepa de casos que se hayan producido en su lugar de trabajo. En los países industrializados, entre el 42 y el 50% de las trabajadoras han sido víctimas del acoso sexual¹, en la Unión Europea el 40-50% y en los países de Asia-Pacífico 30-40% de las mujeres han dado cuenta de alguna forma de acoso². En un reciente estudio publicado en Sudáfrica, el 77% de las mujeres respondieron haber sufrido acoso sexual en algún momento a lo largo de su vida laboral³. Pocos países latinoamericanos han reconocido el acoso sexual como una categoría de trato degradante a pesar que, según la OIT, entre el 30% y el 50% de las trabajadoras de esta región ha sufrido alguna vez acoso sexual de diversa gravedad en su lugar de trabajo.

En los últimos 20 años, los trabajadores, particularmente las mujeres trabajadoras, han empezado a oponerse a que se las someta a este tipo de acoso sexual. Antes lo aceptaban como algo inevitable, pero ahora lo combaten. Los sindicatos hacen campaña para que los gobiernos adopten leyes y otras medidas para poner fin a este fenómeno, y trabajan con los empleadores para eliminarlo de los lugares de trabajo.

La CSI y las FSI trabajan contra el acoso sexual

El acoso sexual constituye una violación de los derechos humanos y sindicales y de la dignidad humana. No deben escatimarse esfuerzos para eliminarlo.

En su Congreso Fundador (noviembre de 2006), la Confederación Sindical Internacional declaró el principio sindical de que “una afrenta a una persona constituye una afrenta a todos”, y reiteró su compromiso a combatir cualquier discriminación, hostigamiento o abuso contra las mujeres.

La CSI cuenta con una política y una lista de acciones frente al acoso sexual, y las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) así como diversos sindicatos nacionales han desarrollado igualmente políticas al respecto.

1. Cifras citadas en An exploratory study on Sexual Harassment at work place, de Arosha Adikaram.

2. Informe del Secretario General de la ONU sobre todas las formas de violencia contra la mujer, 2006.

3. Gender links project: www.genderlinks.org.za

¿Qué es el acoso sexual?

La clave para definir lo que constituye 'acoso sexual' es que se trata de **una conducta de carácter sexual que sea indeseada, no bienvenida y no solicitada**. El acoso sexual constituye una demostración de poder cuyo objetivo es intimidar, coaccionar o humillar a otro/a trabajador(a).

A continuación figuran algunos ejemplos de acoso sexual:



Físico

- > Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones o roces deliberados
- > Miradas lascivas o concupiscentes
- > Comentarios homófobos, gestos con una connotación sexual, guiños
- > Enviar e-mails y mensajes de texto no deseados, colocar chistes sexualmente explícitos en la intranet de una oficina
- > Tocamientos o contacto físico innecesario
- > Agresión física



Verbal

- > Hacer comentarios o insinuaciones sexuales,
- > Contar chistes de carácter sexual o preguntar sobre fantasías eróticas
- > Comentarios homófobos e insultos basados en el sexo de otra persona o calificando su sexualidad
- > Transformar las discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo
- > Solicitar favores sexuales, muchas veces vinculándolo a una promoción



No-verbal

- > Exhibir fotos, calendarios, fondos de pantalla en el PC, u otro material sexualmente explícito
- > Envío de cartas anónimas
- > Silbidos



Otros

- > Obligar a las mujeres a trabajar fuera de los horarios normales, lo que podría exponerlas a ciertos peligros durante su desplazamiento al trabajo.

El acoso sexual es una cuestión sindical

El acoso sexual en el trabajo es una cuestión que deben abordar de forma activa los sindicatos, y suele ser el resultado de las relaciones de poder en el lugar de trabajo, de manera que los trabajadores y trabajadoras más vulnerable y menos protegidos son los que se encuentran más amenazados.



1. ¿Quiénes son las víctimas?

Generalmente, el acoso sexual es ejercido por los hombres contra las mujeres. El acoso sexual afecta a las mujeres, independientemente de su edad, su relación de pareja, su minusvalía, su apariencia física, su nivel de estudios o su categoría profesional. Aunque el acoso sexual no afecta exclusivamente a las mujeres, puesto que los hombres también pueden ser víctimas, dada su situación en el mercado laboral, las mujeres resultan más vulnerables.

Tanto en los países en desarrollo como en los industrializados, el empleo femenino sigue estando tipificado como trabajo a tiempo parcial, mal pagado, atípico, subcontratado, no regulado, no protegido, temporal o casual.

El acoso sexual se produce en todos los países del mundo. Parece ser un fenómeno en alza – o quizás sea que simplemente ha dejado de ser tolerado y por tanto se da cuenta de los casos con mayor frecuencia – conforme más mujeres, particularmente mujeres jóvenes, se incorporan al mundo laboral. No obstante, a menudo es difícil dar cuenta de casos de acoso sexual, y resulta también difícil demostrarlo.

Las mujeres trabajadoras, particularmente las empleadas en la economía informal, en las zonas francas industriales y las trabajadoras domésticas, son particularmente vulnerables a la explotación y al acoso.

En los países en desarrollo así como en los países industrializados, los trabajadores/as migrantes se encuentran expuestos por sus problemas para encontrar trabajo, su aislamiento social, y al no ser capaces de defenderse a sí mismos puesto que muchas veces no saben expresarse correctamente en el idioma del país en que se encuentran para objetar o quejarse sobre la forma en que son tratados.



2. ¿Quiénes son los acosadores?

El acoso sexual puede ser infligido por colegas, supervisores, miembros de la dirección o clientes y generalmente adopta la forma de observaciones sugestivas, demandas de favores sexuales o invitaciones comprometedoras.



3. Costo social, humano y económico del acoso sexual en el trabajo

La persona víctima de acoso sexual se siente amenazada, humillada, tratada con condescendencia u hostigada, lo que crea un ambiente laboral amenazador o intimidatorio.

Los costos sociales y humanos del acoso sexual pueden ser muy elevados. En el peor de los casos puede terminar con un suicidio, y en todos los casos hace que la vida de las víctimas resulte insoportable.

Las mujeres que son acosadas siempre tienen una impresión de culpabilidad, y si se quejan se arriesgan con ser despedidas, perder posibilidades de promoción, o verse obligadas a dimitir.

El acoso sexual tiene igualmente un efecto negativo sobre el entorno laboral. Puesto que afecta la moral de los trabajadores/as hace que sean menos eficientes. En EE.UU., ignorar los problemas del acoso sexual puede llegar a costar a una gran empresa hasta US\$6,7 millones al año a causa de la escasa productividad, la baja moral, el absentismo laboral y los cambios continuos de personal, sin incluir los costes legales⁴.

4. 'Sexual harassment in the Fortune 500', Working Woman.



Reconocimiento internacional y acciones para eliminar el acoso sexual en el trabajo

El reconocimiento internacional del acoso sexual, a menudo como resultado de la acción sindical, ha desembocado en recomendaciones internacionales, programas y otras medidas significativas, a las que los sindicatos han recurrido – y pueden seguir recurriendo – para erradicarlo.

Organización Internacional del Trabajo

El Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, aborda la cuestión del acoso sexual en el lugar de trabajo, que para las mujeres trabajadoras es una forma importante de discriminación.

En 2003, el Consejo de Administración de la OIT adoptó un Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla, ofreciendo orientación y consejos, y donde se trata también sobre el acoso sexual.

La campaña de la OIT para el ‘Trabajo Decente’ incluye el tema del acoso sexual como un aspecto de salud y seguridad, discriminación, y lo califica como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores/as.

Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)

La Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), estipula que los Estados deben eliminar la discriminación contra las mujeres en el trabajo.

Declaración y Programa de Acción de Beijing

La Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer que tuvo lugar en Beijing en 1995 estableció una Plataforma de Acción definiendo objetivos y acciones para avanzar los derechos de la mujer, incluyendo la eliminación del acoso sexual en el trabajo.

Medidas Regionales

Europa

El ‘Código de conducta’ adoptado por la UE en 1991 solicita a los Estados miembros que promuevan la sensibilización respecto al acoso sexual y tomen medidas para combatirlo, y en 2002 se adoptó una Directiva prohibiendo el acoso sexual.

Organización de Estados Americanos

La Convención Inter-Americana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer afirma que los Estados deben promover y proteger el derecho de la mujer a no sufrir violencia. Sugiere medidas legales para evitar que esto ocurra y garantizar que las víctimas tengan acceso a reparaciones “justas y efectivas”.

Acción sindical

Los sindicatos desempeñan un papel importante para erradicar el acoso sexual en el lugar de trabajo. Para ello deben actuar en tres frentes distintos: empujando a los gobiernos a aprobar legislación al respecto; informando sobre casos, organizando campañas de sensibilización y formación; y negociando con los empleadores al respecto.



1. Acciones a escala nacional

Contar con una legislación firme al respecto es un paso importante para poner fin al acoso sexual, y los sindicatos han tenido un papel esencial para conseguir que se introduzcan cambios en la ley. Más de 50 países han prohibido el acoso sexual en el lugar de trabajo en la legislación nacional o en los códigos laborales:

■■■ Alemania, Argelia, Argentina, Australia, Austria, Bangladesh, Bélgica, Belize, Benin, Brasil, Canadá, Corea, Costa Rica, Croacia, Chile, Dinamarca, Eslovaquia, España, Fiji, Filipinas, Finlandia, Francia, Gran Bretaña, Guayana, Honduras, India, Irlanda, Islandia, Israel, Japón, Lesotho, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Marruecos, Mauricio, Namibia, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Panamá, Paraguay, Polonia, Portugal, República Checa, República Dominicana, Rumania, Sri Lanka, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Tailandia, Tanzania, Uruguay y Venezuela.

Cómo poner fin al acoso sexual en el trabajo



1. Qué hacer si se considera víctima de un acoso

- > No piense que es culpa suya o que 'se lo ha buscado'.
- > Mantenga un registro de cuándo y dónde ha ocurrido, incluyendo detalles sobre lo que se dijo o se hizo, en la medida de lo posible citando testigos. Guárdelo en un lugar privado y seguro – por ejemplo, en su casa.
- > Busque el apoyo de representantes/enlaces sindicales, de miembros de su familia, amigos y colegas de trabajo.
- > Hable con otras personas en el trabajo para saber si han tenido un problema similar con el acosador o, si dispone de esa posibilidad en su lugar de trabajo, quizás prefiera optar por hablar con una de las 'personas de confianza' designadas para ayudar a las víctimas.
- > Hable con el acosador en presencia de una de las personas de confianza. Dígame precisamente qué es lo que no le gusta y pídale que deje de hacerlo. Si lo desea, también puede acompañarle su representante o enlace sindical.

- > Si el acosador es un superior jerárquico o un miembro de la dirección, mantenga un registro de sus evaluaciones laborales, asignaciones y promociones.
- > Hable con su representante/enlace sindical o con una de las personas de confianza (cuando se haya dispuesto esa posibilidad en su lugar de trabajo) para solicitar asesoramiento si necesita presentar una queja.
- > Plante cara a los prejuicios.



2. Lista de comprobación para una acción sindical

(a) Actividad en el lugar de trabajo

- > Asegurarse de que su lugar de trabajo y su sindicato tengan una política sobre acoso sexual, que tenga en cuenta la diversidad entre los trabajadores/as.
- > Hacer pública una declaración exigiendo un entorno seguro para mujeres y hombres en el lugar de trabajo, así como en reuniones, actividades y eventos.
- > Asegurarse de que el empleador establezca un servicio de asesoramiento a las víctimas.
- > Llevar a cabo actividades de sensibilización y formación sobre acoso sexual.
- > Organizar campañas sobre acoso sexual.
- > Formar responsables sindicales para asesorar a los miembros.
- > Nombrar varias 'personas de confianza', incluyendo representantes de la patronal y del sindicato y de ambos sexos, encargadas de tratar las quejas, y asegurarse de que reciban la formación adecuada.
- > Mantener en un lugar seguro un cuaderno donde registrar las quejas formales o informales recibidas.
- > Incluir segmentos sobre acoso sexual en los cursos de capacitación sindical.
- > Asegurarse de que haya documentos anti-acoso en todos los actos sindicales.
- > Asegurarse de que las víctimas de acoso sexual puedan informar a alguien de su propio sexo sobre lo ocurrido.
- > Establecer un procedimiento claro para investigar las quejas – ver las sugerencias adjuntas, o hacer arreglos para que las quejas se traten a través del procedimiento normal previsto a tal efecto. Asegurarse de que las víctimas queden protegidas del despido o de otros abusos durante la investigación.
- > Intentar poner fin a cualquier acoso que haya constatado, aún cuando la víctima no hubiese presentado ninguna queja.

(b) Acciones sindicales con los empleadores

- > Incluir un artículo contra el acoso sexual en los convenios colectivos y en las políticas sobre igualdad de oportunidades.
- > Acordar un procedimiento con el empleador para tratar los casos de acoso sexual, que puede incluirse como parte del procedimiento de quejas.
- > Asegurarse de que los empleadores efectúen una investigación puntual y exhaustiva de cada caso.
- > Asegurarse de que cualquier acción resultante de la investigación se aplique sin demora.
- > Asegurarse de que los empleadores tomen medidas para evitar que el acoso sexual se reproduzca en el futuro – por ej. mediante educación y formación.
- > Forzar a los empleadores a cumplir los convenios nacionales y preparar quejas cuando no tomen medidas.

(c) Acción sindical con los gobiernos

- > Presionar al gobierno para mejorar la legislación sobre acoso sexual, haciendo hincapié en las inconsistencias y las carencias en su implementación.



3. Modelo de cláusula sobre acoso sexual

(a) Introducción

El sindicato y el empleador reconocen que pueden darse casos de acoso sexual en el lugar de trabajo y se comprometen a prevenir y erradicar el problema. El acoso sexual constituye igualmente una falta disciplinaria.

(b) Definición

El acoso sexual es toda **conducta no deseada, no bienvenida y no solicitada de naturaleza sexual**.

Puede tener lugar en un incidente aislado o en forma de una serie de incidentes, aunque parezcan nimios. El acoso sexual es coercitivo y tendencioso y tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas del mismo. Véase la **página 3** para obtener ejemplos del tipo de comportamiento calificado como acoso sexual.

(c) Acción

La víctima del acoso puede presentar una queja ante la persona de confianza, designada por el sindicato de acuerdo con la compañía.

La(s) persona(s) de confianza, que habrán recibido la formación adecuada, investigará(n) cualquier queja de acoso, de manera puntual y confidencial.

Cualquier empleado/a que alegue haber sido objeto de acoso en el lugar de trabajo tendrá derecho, tras haber informado a la persona de confianza, a abandonar el área de trabajo sin que ello implique pérdida de salario, derechos o beneficios, y a negarse a reintegrar el área de trabajo hasta que no se haya realizado la investigación de su queja.

La reparación ha de reflejar la gravedad del caso de acoso. Puede tratarse de una disculpa, una transferencia a otro departamento o un despido. Es el acosador, y no la víctima, quien deberá sufrir las consecuencias de sus acciones.

El empleador facilitará formación obligatoria sobre cómo combatir el acoso sexual en su orientación para nuevos empleados, durante las horas de trabajo.



4. Modelo de procedimiento para tratar quejas de acoso sexual

(a) Introducción

- > Cualquier empleado/a que piense haber sufrido o estar sufriendo acoso sexual tiene derecho a presentar una queja en base al procedimiento siguiente.
- > Aún cuando la víctima no desee presentar una queja formal, el empleador tendrá la obligación de considerar si habría que investigar el caso.

(b) Nombramiento de 'personas de confianza'

- > El sindicato y el empleador designarán a varias personas de confianza encargadas de tratar las quejas de acoso sexual. Deberán ser de ambos sexos y recibir la formación adecuada.

(c) Mantener un cuaderno de quejas – respetar la confidencialidad

- > El sindicato y/o el empleador deberían mantener un cuaderno donde anotar todas las quejas. Deberá guardarse en un lugar seguro.
- > En todo momento tanto la víctima como el presunto acosador tendrán derecho a la más absoluta confidencialidad.

(d) Establecer una lista del tipo de conducta que constituye acoso sexual

Hacer referencia a la página 3.

(e) Tratar la queja de manera informal

En ocasiones la víctima se siente lo bastante segura como para tratar la queja de manera informal. No obstante, en ningún caso habrá que intentar persuadirla contra su voluntad de no presentar una queja formal.

El/la empleado/a que haya sido acosado puede decidir resolver el problema informalmente por los siguientes medios:

- > Dirigirse al presunto acosador, con el apoyo de una persona de confianza, otro/a colega o un representante sindical, indicándole que su comportamiento resulta ofensivo, no es bienvenido y debe parar cuanto antes.
- > Pedir a una de las personas de confianza que hable con el presunto acosador en su nombre.
- > El/la empleado/a puede optar por no dirigirse al acosador, sino limitarse a presentar la queja ante una de las personas de confianza, para asegurarse de que en caso de rehusarse a las solicitudes sexuales no se vean afectadas sus perspectivas laborales.
- > La queja informal deberá anotarse en el cuaderno tenido a tal efecto.
- > El presunto acosador ha de ser informado de la queja presentada contra él/ella y tener ocasión de corregir su comportamiento. Cualquier queja presentada deberá desembocar en un procedimiento formal o informal.

(f) Tratar la queja de manera formal

La supuesta víctima

- > El/la empleado/a deberán dirigirse a una de las personas de confianza para presentar la queja, y la fecha de dicha presentación será registrada.
- > La persona de confianza invitará al empleado a una reunión. Si así lo requiere, el empleado puede estar acompañado por un representante/enlace sindical o por algún colega.
- > Se establecerá la queja detallada por escrito, quedando registrada en el cuaderno de quejas.
- > Durante la reunión, se informará a la víctima de que su queja será investigada y se interrogará a los testigos, y que el presunto acosador tiene derecho a un juicio justo.
- > Si la acción de que se da cuenta fuera grave, podría ser necesario reasignar o suspender temporalmente al presunto acosador.
- > Esta investigación forma parte del procedimiento oficial de solución de quejas.

El presunto acosador

- > El presunto acosador, que puede estar acompañado por un representante/enlace sindical o por algún colega, se reunirá con la persona de confianza. Se le informará sobre la queja, dándole la oportunidad de responder a las alegaciones.

- > Se informará al acosador que la cuestión será tratada siguiendo el procedimiento formal, que sus respuestas quedarán anotadas y que esta investigación forma parte del procedimiento oficial de solución de quejas.

Investigar la queja

- > Establecer términos de referencia claros para los encargados de investigar la queja. Las personas de confianza deberán hacer una investigación imparcial de los hechos.
- > La(s) personas(as) encargadas de investigar la reclamación se reunirán con cualquiera que haya sido testigo o con cualquier otra persona a fin de establecer los hechos. Los testigos serán entrevistados en privado, nunca en presencia ni de la supuesta víctima ni del presunto acosador.
- > Toda la información se tratará de manera confidencial, pero deben mantenerse registros de las reuniones.
- > El empleador será informado sobre la decisión.

Comunicar la decisión

Al demandante

- > La persona que presentó la queja, que podrá acudir acompañada por su representante/enlace sindical, será informada sobre el resultado de la investigación durante una reunión cara a cara con la persona de confianza; dicho resultado se registrará también por escrito.

Al presunto acosador

- > El presunto acosador será informado sobre el resultado de la investigación durante una reunión cara a cara con la persona de confianza; dicho resultado se registrará también por escrito.
- > El presunto acosador podrá acudir acompañado por su representante/enlace sindical.

Cuando la investigación decide que ha habido acoso sexual

La víctima

- > El empleador tomará todas las medidas necesarias para tranquilizar a la víctima y protegerla de otros posibles acosos o agresiones, y ofrecerle el apoyo y asesoramiento necesarios.

El acosador

- > Se adoptarán medidas disciplinarias, como el traslado a otro puesto, o si el caso fuese lo suficientemente grave, incluso el despido.

Cuando la investigación decide que no ha habido acoso sexual

- > La supuesta víctima tendrá derecho a apelar, pero también puede solicitar su traslado a otro puesto.

CSI Confederación Sindical Internacional

5 Blvd du Roi Albert II, Bte 1, 1210-Bruxelas, Bélgica

Tel: + 32 2 2240211, Fax: +32 2 2015815

E-Mail: info@ituc-csi.org • Web Site: <http://www.ituc-csi.org>

Junio 2008