

¿Cómo prevenir y abordar el acoso sexual en el trabajo?

Lineamientos para generar espacios laborales libres de violencia



EQUIPO LATINOAMERICANO
DE JUSTICIA Y GÉNERO

Lucía Martelotte

ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género

@lumarte @EquipoELA

#ParIAmericasGEN

PARTE 1. Definiciones y manifestaciones del acoso sexual en el ámbito laboral



- **Violencia contra las mujeres: ¿problema nuevo?**
- **Importancia de reconocer las particularidades que adopta en el ámbito laboral**



¿Qué implica promover ambientes laborales libres de violencia?

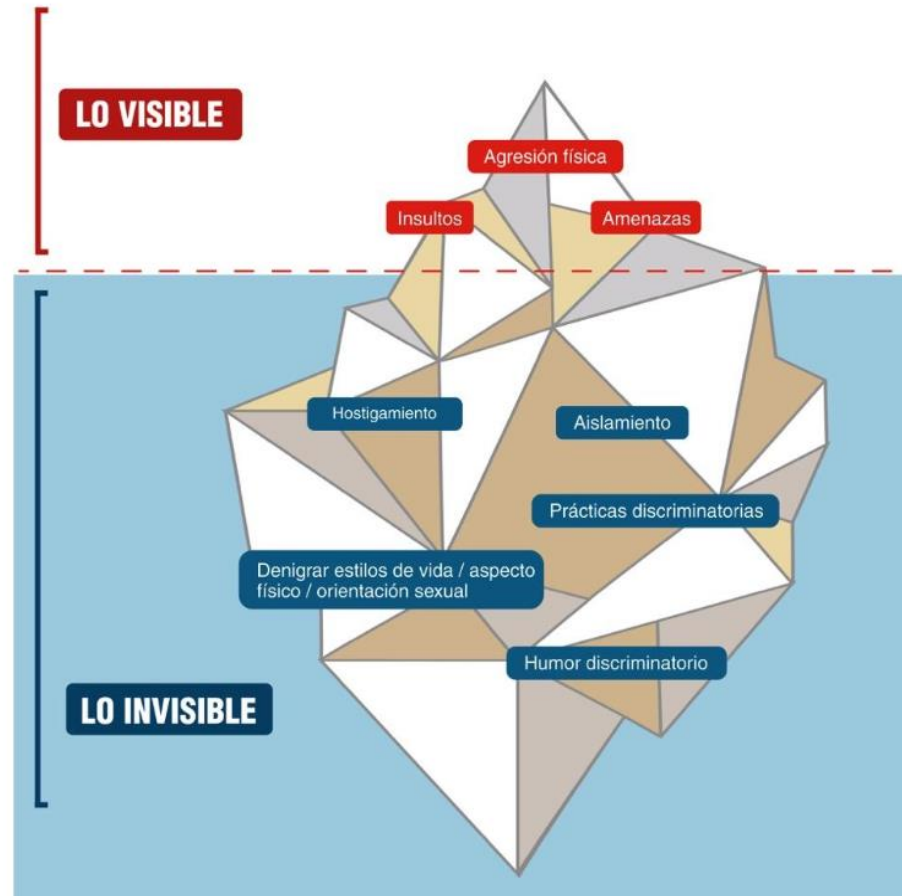


Establecer principios basados en el **respeto** y en el **reconocimiento** de las **diferencias** humanas

Reconocer el **impacto** en el clima interno y la conflictividad laboral

Requiere **instrumentar herramientas** de prevención, atención, sanción y reparación.

¿Qué es el acoso laboral?



EL ICEBERG DEL ACOSO LABORAL

FUENTE: ELA (2019)

¿Qué es el acoso sexual en el ámbito laboral?



Comportamiento de carácter sexual **no deseado**, y que es **ofensivo** o **humillante** para quien lo recibe, pudiendo afectar su dignidad y su desarrollo profesional

- Violación DDHH y del trabajo decente
- Atender a sus causas y consecuencias
- Continuum de violencia
- **Formas:** *quid pro quo* y entorno hostil
- **Sentidos:** vertical (descendente/ascendente) y horizontal
- Necesidad de abordarlo desde **perspectiva de género**

Manifestaciones del Acoso Sexual



Manifestaciones del acoso sexual



SON EJEMPLOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO:



Promesas de beneficios especiales a cambio de favores sexuales.



Amenazas mediante las cuales se exija una conducta no deseada.



Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas.



Uso de términos de connotación sexual o sexista, insinuaciones sexuales, gestos obscenos o exhibición de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles u ofensivos.



Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas anteriormente.

¿Qué NO es acoso sexual?



- Comportamientos basados en el respeto, el consentimiento, la amistad, de carácter recíproco
- Cumplidos social y culturalmente aceptados

Algunos datos sobre el problema



- **OIT** : 1 de cada 10 personas sufre acoso laboral. El 75% son mujeres
- **HONG KONG (2007)**: 25% de trabajadores/as entrevistados sufrían acoso (2/3 mujeres). Solo 6% de varones denuncia vs. 20% de mujeres afectadas (OIT).
- **UNIÓN EUROPEA (2014)**: 29% de las mujeres empleadas asegura haber sufrido acoso en el contexto laboral. El 75% de las mujeres a cargo de pequeños equipos (Encuesta Agencia de Derechos Fundamentales de la UE).

Algunos datos sobre el problema



- **AMÉRICA (2018):**
 - 1/3 de las mujeres del Continente fueron acosadas sexualmente en el último año.
 - En América del Norte: 2 de cada 10
 - En América Latina: 32%, pero 40% de jóvenes
 - Mujeres en el mercado laboral (33%) vs. Fuera (26%)

(Encuesta Radiografía de las Mujeres en América – Voices).



Discusión: mitos y verdades sobre el acoso sexual



Mitos y verdades sobre el acoso sexual



MITO

“UNA MIRADA
o COMENTARIO

NO ES

HOSTIGAMIENTO
ES NECESARIO QUE HAYAN

ACCIONES
PARA DENUNCIAR”

VERDAD

TODAS

LAS CONDUCTAS
SEXUALES
RECHAZADAS SON

ACOSO
Y PUEDEN SER

DENUNCIADAS

Discusión: mitos y verdades sobre el acoso sexual



Mitos y verdades sobre el acoso sexual



MITO	VERDAD
 <p data-bbox="690 535 1200 1142">“SOLO LAS MUJERES BONITAS Y JÓVENES SON ACOSADAS SEXUALMENTE”</p>	<p data-bbox="1396 535 2114 606">CUALQUIER PERSONA</p> <p data-bbox="1370 656 2140 714">HOMBRE o MUJER PUEDE SER</p> <p data-bbox="1370 735 1821 849">VÍCTIMA</p>  <p data-bbox="1370 863 2114 1163">DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL</p> 

Compromisos internacionales



CEDAW (1979)



Belem do Pará (1994)
(Regional)



Plataforma de acción de
Beijing (1995)

OIT (Convenio 111-1958)



ODS (2015)



OIT (2019) Convenio y
Recomendación

Compromisos internacionales



- **CEDAW:** Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo (art 11).
- **Comité CEDAW:** la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando a las trabajadoras por su condición de mujeres, se les somete a violencia, como es el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo (Recomendación General No. 19, 11º período de sesiones, 1992).

Compromisos internacionales



- **Convenio n° 111** (OIT) discriminación en materia de empleo, que recoge en su art. 1º el concepto de discriminación incluyendo aquella sexual.
- **Resolución OIT** (1985) necesidad de promover medidas destinadas a luchar contra el hostigamiento sexual como parte de las políticas de promoción de la igualdad.

Compromisos internacionales

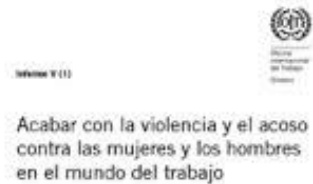


- **Plataforma de Acción de Beijing (1995):** La mujer y la economía. Promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual y otras formas de hostigamiento en todos los lugares de trabajo.
- **Convención de Belém do Pará:** el acoso sexual en el trabajo como una de las formas de violencia contra las mujeres y requiriendo a los Estados que impongan medidas legales para proteger a las mujeres del acoso (art 2).

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible



Convenio y Recomendación OIT



Convenio Internacional del Trabajo
107.º sesión, 2018

JUSTICIA
El presente convenio contiene un compromiso de alto nivel que requiere un compromiso firme y sostenido de los Estados miembros de la OIT para garantizar su plena aplicación y el cumplimiento de sus objetivos. El presente convenio es un instrumento jurídico vinculante que establece un marco de referencia para la acción y el diálogo social. El presente convenio es un instrumento jurídico vinculante que establece un marco de referencia para la acción y el diálogo social.



Principales consecuencias del acoso sexual



A nivel individual

- Estrés, ansiedad, problemas familiares
- Aislamiento, culpabilidad, bajo rendimiento.
- Somatización del conflicto: enfermedades físicas
- Insomnio, ansiedad, estrés, irritabilidad, hipervigilancia, fatiga, depresión.
- Inseguridad, torpeza, indecisión, conflictos con otras personas
- Bajas laborales
- Aumento de accidentes

A nivel organizacional

- Malestar entre trabajadores/a,
- Disminución de la productividad,
- Desaprovechamiento de capacidades
- Pérdidas económicas (litigio),
- Desprestigio social
- Deterioro de relaciones laborales

A nivel estructural

- Costes a largo plazo para integración de víctimas
- Incremento de violencia laboral y de género
- Ampliación brechas de género en actividad laboral

¿Por qué ahora?



¿Qué características debería tener la legislación sobre AS?



- **Objetivos claros y definidos**
- **Consultar con las partes interesadas clave**
- **Definición (no sólo prohibición)**
- **Mecanismo de protección de las víctimas**
- **Atender no sólo a elaboración, sino a implementación y seguimiento**
- **Garantizar que la legislación se base en datos fiables**

(Fuente. Manual ONU + OEA)

Posibles abordajes normativos



1. La dignidad humana.
2. La integridad personal.
3. La no discriminación por motivos de género.
4. La libertad sexual.
5. La intimidad personal.
6. La salud y el derecho a trabajar en un ambiente seguro.

Abordajes normativos:

- Leyes o códigos de trabajo
- Leyes integrales de violencia
- Legislación anti-discriminatoria
- Legislación penal

Legislación sobre AS en la región



País	Marco normativo: definiciones, conceptos y sanciones del acoso u hostigamiento sexual en el trabajo.
Costa Rica	Ley Nº 7.476 contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. Prohíbe y sanciona el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria, definiéndolo en su Art. 3: <i>“Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: a) Condiciones materiales de empleo o de docencia, b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo y c) Estado general de bienestar personal. También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados”.</i>
El Salvador	Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo. Decreto Legislativo 254. Art. 8 <i>“es responsabilidad del empleador formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en sus empresas, que debe contar, entre otras cosas, una formulación preventiva y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales”.</i> No se incluye específicamente, pero podría juzgarse como “violencia contra la mujer” de acuerdo a la Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres. Decreto Legislativo 520. Art. 9.f <i>“violencia sexual: es toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente sobre su vida sexual, comprendida en ésta no sólo el acto sexual sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital con independencia de que la persona agresora guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con la mujer víctima”.</i>
Guatemala	No se incluye específicamente, pero podría juzgarse como “violencia contra la mujer” de acuerdo con el Art. 7 de la Ley contra el Femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, Decreto 22-2008: <i>“quien ejerza violencia... sexual... valiéndose de... mantener en la época en que se perpetre el hecho o haber mantenido con la víctima... compañerismo o relación laboral”</i>
Honduras	Código Penal. Art. 147-A: <i>“quien valiéndose de una situación de superioridad jerárquica laboral, administrativa, docente o análoga, cause a la víctima inestabilidad laboral, descalificación en el desempeño de su trabajo o para ascensos laborales o le impida el acceso a un puesto de trabajo, como represalias al rechazo de actos indecorosos realizados a través de insinuaciones o solicitud de favores de carácter sexual para sí o para un tercero incurrirá en el delito de hostigamiento sexual”</i>
Nicaragua	No se incluye específicamente, pero podría juzgarse como “violencia contra la mujer” de acuerdo con el Art. 8.g de la Ley Nº 779. Ley Integral Contra la Violencia hacia la Mujer, <i>“Violencia sexual: Toda acción que obliga a la mujer a mantener contacto sexual, físico o verbal, o participar en otras interacciones Sexuales mediante el uso de la fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad o su libertad sexual, independientemente que la persona agresora pueda tener con la mujer una relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco.</i>
Panamá	Código de Trabajo. Art. 213 numeral 15: <i>“El empleador puede concluir vínculo laboral del trabajador que haya incurrido en acoso sexual”.</i>
República Dominicana	Código Penal. Ley 24-97. Art. 333.2: <i>“Constituye acoso sexual toda orden, amenaza, constreñimiento u ofrecimiento destinado a obtener favores de naturaleza sexual, realizado por una persona (hombre o mujer) que abusa de la autoridad que le confieren sus funciones”.</i>

Fuente. OIT en base a Segundo Informe Hemisférico del MESECVI,

#ParIAmericasGEN

Discusión plenaria



- **¿Qué estrategias se pueden implementar para fortalecer el cumplimiento de los marcos normativos vigentes?**

PARTE 2: Abordajes para prevenir el AS en el parlamento como lugar de trabajo



¿Por qué es importante trabajar el AS en los parlamentos?

- Posibilidad de generar cambios en la cultura organizacional y política.
- Establecer formas colaborativas y armónicas de trabajo.
- Acciones voluntarias: modelo de rol para las nuevas generaciones y liderazgos políticos.

¿Cómo elaborar una política sobre AS?



10 Lecciones y recomendaciones:

1. Perspectiva integral/hoja de ruta
2. Declaración + compromiso autoridades
3. Definición clara de AS y ámbito aplicación
4. Principios rectores:
 - confidencialidad
 - ética y seguridad
 - dignidad
 - consentimiento
 - no revictimización
 - escucha y empatía
 - rendición de cuentas



Políticas sobre Acoso Sexual



5. Claridad sobre el procedimiento (qué hacer, dónde recurrir según gravedad casos)

6. Capacitaciones

7. Comunicación y difusión

8. Protección, asesoramiento y acompañamiento

9. Sanciones + reparaciones

10. Registro y monitoreo



¿Cómo elaborar un protocolo sobre AS?



Objetivo

**Definiciones/
Acepciones/
Terminología**

Principios

Marco Normativo

Ámbito de aplicación

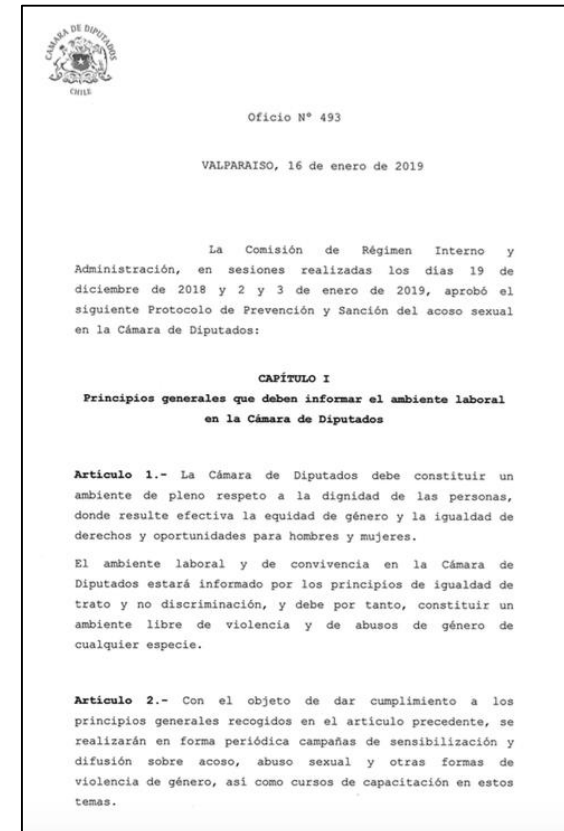
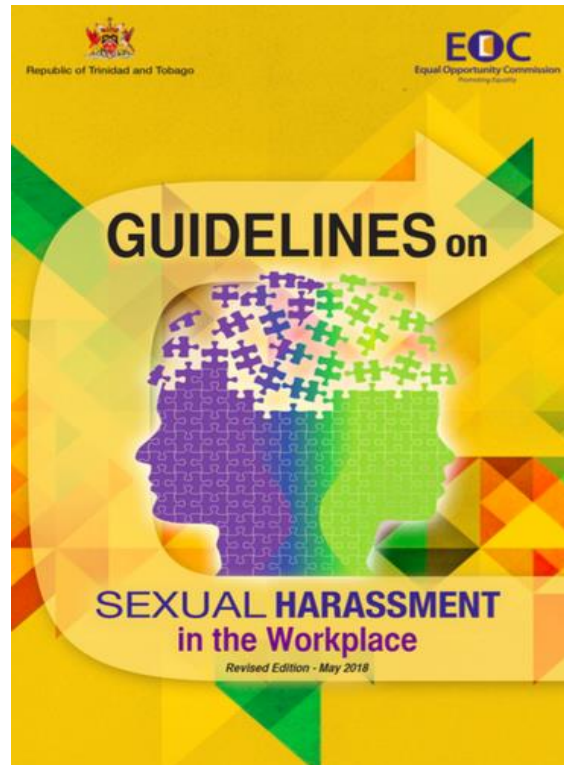
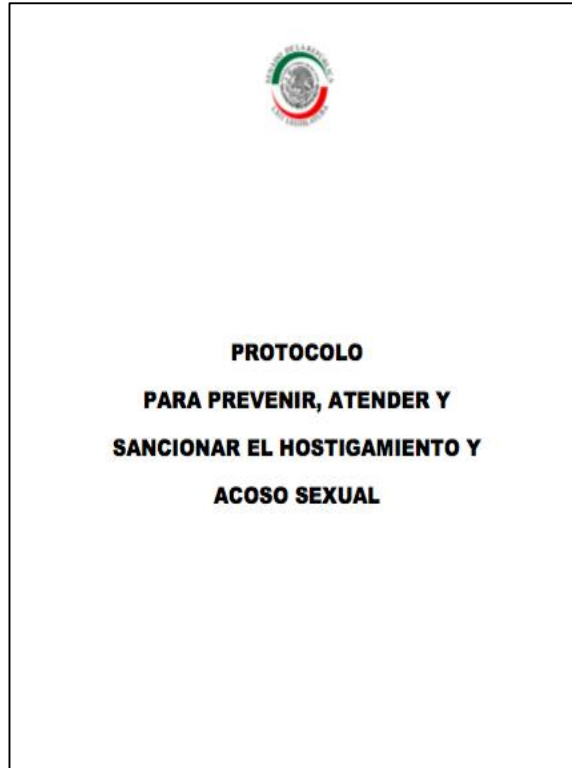
**Equipo técnico
especializado (ETE)**

Procedimiento

Autoridad de aplicación

**Artículos
complementarios**

Protocolos y políticas sobre AS



Discusión: Protocolos sobre AS



Sobre el proceso:

¿Cómo se inició el proceso de elaboración? ¿Qué actores lo impulsaron? ¿Cuáles fueron los principales obstáculos? ¿Qué medidas/estrategias adoptaron para enfrentar las resistencias?

Implementación, resultados, M&E:

¿Cuentan con un registro de los casos? (cantidad de casos /características) ¿Se comunican los resultados de los casos? ¿Cómo evaluaría el funcionamiento del protocolo? ¿Cuál creen que ha sido el principal impacto?

PARTE 3. Hacia la construcción cultural de espacios laborales libres de acoso sexual



- Problema colectivo: Rol de testigas/os ; compañeras/os

Las situaciones más graves suelen ocurrir en privado, sin presencia de testigos, pero los acosadores suelen probar hasta dónde pueden llegar haciendo comentarios, insinuaciones y toqueteos inapropiados delante de terceros

- No poner énfasis en conductas prohibidas, sino en acciones de prevención y actuación temprana

¿Qué hacer frente a situaciones de AS?



Interrumpir la situación

Hablar con la persona
acosadora

Generar listado de
acciones a seguir o
código de conducta

Ofrecer ayuda a la
persona acosada

Promover mujeres en
espacio de liderazgo

Pautas de actuación ante casos de AS



Comunicar pautas correctas en los intercambios personales. Recomendar eliminar chistes / comentarios con contenidos sexistas y de carácter sexual.

Averiguar si el acoso extiende a otros empleados/as

Adoptar medidas necesarias para que cese del acoso

Acciones de reparación individual y grupal

Crear y proveer espacios de escucha con empleados/as

Capacitar a los mandos superiores y medios sobre formas y manifestaciones del acoso sexual

Pautas para quienes reciben casos



- Ponerse a disposición de la víctima;
- Actuar con objetividad, evitando emitir juicios de valor;
- No tratar de minimizar el conflicto;
- No crear falsas expectativas a la víctima

Acciones voluntarias de legisladoras/es



- Manifestar públicamente el rechazo a toda forma de acoso sexual (cartelería);
- Emplear lenguaje inclusivo y en discusiones evitar referencias a aspecto físico o vida sexual de oponentes;
- Analizar el entorno laboral e intervenir en caso de identificación de posible acoso;
- Generar clima habilitante para recepción de casos;
- Establecer instancias de capacitación con sus empleadas y empleados

Ejercicio: ¿Cómo promover espacios laborales libres de AS?



Teniendo en cuenta el contenido del taller y las conversaciones mantenidas,

- ¿Cuáles son las principales manifestaciones del acoso sexual en su parlamento?
- ¿Cuáles serían a su juicio los 5 compromisos prioritarios para promover espacios laborales libres de acoso sexual? ¿Por qué?
- ¿Qué necesitaría (datos, recursos) para ponerlos en práctica? ¿Cuál podría ser el rol de ParlAmericas en este proceso?



¡Muchas gracias!

Lucía Martelotte



lmarte@ela.org.ar

#ParIAmericasGEN