

Al acoso sexual  
**TOLERANCIA CERO**

**NO HAY EXCUSAS.**



Una guía sindical para  
prevenir y combatir el acoso  
sexual en el lugar de trabajo.



**UNI** equal  
opportunities  
global  
union

# Índice

<b>Introducción</b>	04
<b>¿Qué es el acoso sexual en el lugar de trabajo?</b>	05
El acoso sexual es un tipo de violencia.	05
El acoso sexual es una forma de VIOLENCIA DE GÉNERO y de discriminación.	05
<b>1. Definición de acoso sexual.</b>	06
Entonces, ¿qué significa “no deseado” ?.	06
Una simple prueba de realizar para evaluar si un determinado comportamiento podría considerarse acoso sexual es preguntar.	06
Tipos de acoso sexual en el trabajo.	06
Ejemplos de acoso sexual.	07
<b>2. ¿Qué significa “en el lugar de trabajo”?</b>	08
<b>3. ¿Quién puede ser objeto de acoso sexual en el lugar de trabajo?</b>	08
Efectos del acoso sexual.	09
<b>4. Mitos y verdades sobre el acoso sexual en el trabajo.</b>	10
<b>5. Cómo se debe actuar frente a un caso de acoso sexual en el trabajo.</b>	12
Si estás sufriendo acoso sexual en tu trabajo.	12
Procedimientos para recibir una queja.	12
Funciones de los encargados de recibir denuncias.	13
Investigación. Entrevistas.	14
Sanciones y medidas disciplinarias.	14
Persecución / Victimización.	15
Diagrama de flujo del procedimiento de queja.	15
<b>6. Cómo prevenir el acoso sexual en el trabajo.</b>	16
El rol de los sindicatos y los estados.	16
El rol de los sindicatos con los empleadores.	16
El rol de los sindicatos.	17
El rol de los empleadores.	17

<b>7. Políticas contra el acoso sexual en el trabajo.</b>	18
Qué elementos debe tener una política sobre acoso sexual en el trabajo.	18
<b>8. Capacitación y sensibilización.</b>	18
<b>Anexo I</b>	20
<b>Política modelo.</b>	20
Definición de acoso sexual.	20
<b>Anexo II</b>	22
<b>Procedimientos para presentar una queja de acoso sexual (empleado)</b>	22
<b>Anexo III</b>	25
Procedimiento en caso de acoso o acoso sexual en eventos de uni.	25
Procedimiento. Establecimiento de un Comité de Comportamiento Profesional y Cortés.	25
Procedimiento de queja.	25
Addendum para las invitaciones a los eventos de uni.	26

## Introducción:

Experimentar el acoso sexual es una de las situaciones más difíciles que una persona puede enfrentar en el lugar de trabajo. Ningún lugar de trabajo es inmune al acoso sexual y la falta de casos denunciados no significa necesariamente que no hayan ocurrido.

Lo que realmente sucede es que la mayoría de las víctimas no informan los incidentes porque a menudo se encuentran en una situación de vulnerabilidad, temen dañar sus carreras y hasta perder sus trabajos; e incluso cuando las víctimas encuentran coraje para hablar, el problema a menudo se minimiza y se normaliza.

Por esta razón, lo más importante es dejar en claro que el acoso sexual es un comportamiento inaceptable y no debe tolerarse porque es una violación directa a los derechos de una persona y a su dignidad.

El acoso sexual también es contrario a la ley y en muchos países, este tipo de conducta está tipificada por la ley y conlleva penas fuera del lugar de trabajo.

Esta guía es parte de nuestra campaña “NO HAY EXCUSAS” y tiene como objetivo establecer las nociones básicas de acoso sexual para que nuestros sindicatos afiliados puedan prevenir y abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo y ayudar a erradicarlo.

NO HAY EXCUSAS es parte de la campaña “Rompe el Círculo!”, una campaña integral de sensibilización y capacitación contra la violencia de género, llevada a cabo por el Departamento de UNI Igualdad de Oportunidades desde hace más de 10 años y dirigida a abordar los diferentes aspectos de la violencia, desde su origen, sus consecuencias y formas de combatirla.

Esta particular guía forma parte de una serie de materiales de capacitación que incluye materiales visuales, digitales e impresos, así como un folleto de orientación para realizar talleres presenciales.

A lo largo de estas páginas definiremos qué es el acoso sexual, dónde puede suceder, quién es el perpetrador y quién es la víctima, y qué mitos y estereotipos lo rodean. También proporcionaremos herramientas para crear políticas destinadas a prevenir este tipo de situaciones; así como procedimientos de quejas que ayudarán a guiar a nuestros sindicatos afiliados frente a situaciones de acoso.

La información y la educación son recursos que nos empoderan. Nos permiten combatir la desigualdad que genera violencia, y el acoso sexual es uno de los rostros de la violencia.

***Dondequiera que ocurra el acoso sexual, se debe detener.***

***Tolerancia cero: sin excusas.***

# ¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO?

Una definición clara y detallada es clave para abordar todas las formas de acoso sexual en el lugar de trabajo. Por lo tanto, veamos los componentes de esa definición.

## ► **El acoso sexual es un tipo de violencia.**

La violencia ocurre cuando hay un abuso de poder por parte de un sujeto sobre otro, y se basa en las relaciones desiguales que existen entre las personas en el trabajo, en la familia y en la sociedad.

En esta situación asimétrica, un sujeto tiene más recursos (materiales o inmateriales, tales como: dinero, educación, jerarquía, información, fuerza física, etc.) que el otro y utiliza estos recursos para dañar o amenazar al otro física o psicológicamente.

Algunos grupos de trabajadores, y en particular las mujeres, se ven desproporcionadamente afectados por la violencia y el acoso en el trabajo, donde las relaciones de poder desiguales, los bajos salarios y las condiciones laborales precarias los exponen a la violencia.

## ► **El acoso sexual es una forma de VIOLENCIA DE GÉNERO y de discriminación.**

La violencia de género es resultado de las desigualdades que existen entre mujeres y hombres en la sociedad y en el trabajo, y consiste en una grave violación de los derechos humanos. Este tipo de violencia tiene sus raíces en las estructuras sociales basadas en el género más que en la acción individual o la casualidad; no está limitado por edad, grupo socioeconómico, nivel educativo o geografía; afecta a todas las sociedades; e impide la eliminación de la desigualdad y la discriminación de género en todo el mundo.

Es por esto que si bien son las mujeres las más afectadas por el acoso sexual en el trabajo, aquellos que no encajan en los estereotipos de género o no se adecuan a los roles de género impuestos en cada sociedad, también son vulnerables. Es el caso de los trabajadorxs lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI).

Las culturas de los lugares de trabajo pueden promover o desafiar esta desigualdad de poder y las normas de género que la reproducen. Es por esto que dentro de ciertos marcos culturales y sociales, la violencia y el acoso pueden convertirse en "normales", o estar "normalizados". La prevención de la violencia y el acoso sexual debe abordar la cultura social y laboral negativa.



# 1. Definición de acoso sexual

Utilizaremos la definición dada por la OIT que define **al acoso sexual como un comportamiento basado en el sexo que no es bienvenido y es ofensivo para el receptor.**

Según esta definición, el acoso sexual tiene 3 elementos:

- ▶ **es un comportamiento basado en el sexo,**
- ▶ **no es bienvenido**
- ▶ **es ofensivo para su receptor.**

**1. El comportamiento basado en el sexo** implica cualquier tipo de conducta de naturaleza o contenido sexual.

**2. No deseado.** es la palabra crítica. No deseado no significa “involuntario”.

La conducta sexual no es bienvenida cuando la persona sometida a ella considera que no es bienvenida. Es algo que no queremos o no pedimos.

**No importa las intenciones detrás de esto.**

**3. Ofensivo,** porque molesta al destinatario, mientras crea un ambiente de trabajo hostil, intimidante y humillante.

No son cumplidos ocasionales y no tienen nada que ver con las atracciones mutuas de la amistad, que son consensuadas y aceptadas por ambas partes.

Significa que el avance o la conducta no fueron solicitados o invitados por la otra persona y que considera que esta conducta es indeseable u ofensiva.

## ▶ Entonces, ¿qué significa “no deseado”?

Como guía, no deseado podría definirse de la siguiente manera:

Que el avance, solicitud o conducta no fue solicitada o invitada por la persona y la persona consideró la conducta como indeseable u ofensiva.

Si el comportamiento no es bienvenido es una prueba subjetiva: analiza cómo el destinatario percibió y experimentó la conducta en cuestión, y no las intenciones subyacentes.

Es irrelevante que el comportamiento no ofenda a otros ,o que haya sido una característica aceptada del entorno de trabajo en el pasado.

Lo que puede ser socialmente aceptable o aceptable en la vida privada, podría ser inapropiado en un contexto de trabajo.

Una queja de acoso sexual no debe descartarse solo porque el demandante no le dijo al acosador que su comportamiento no era bienvenido.

## ▶ Una simple prueba de realizar para evaluar si un determinado comportamiento podría considerarse acoso sexual es preguntar:



1. ¿No fue bienvenido?

2. ¿Era de naturaleza sexual?

3. ¿Una persona razonable hubiera esperado que fuera ofensivo, humillante o intimidante?

Si la respuesta es ‘sí’ a estas tres preguntas, entonces el comportamiento puede constituir acoso sexual y debes buscar asesoramiento.

**ADVERTENCIA:** A menos de que las respuestas a estas preguntas sean un claro y rotundo “No”, entonces hay razones para investigar una queja de acoso sexual.

## ▶ Tipos de acoso sexual en el trabajo.

El acoso sexual se categoriza con frecuencia de dos maneras: “quid pro quo” o “entorno de trabajo hostil”.

El acoso sexual “Quid pro quo” ocurre cuando un beneficio laboral, un aumento de sueldo, promoción o incluso empleo continuo, depende de la participación en alguna forma de conducta no deseada de naturaleza sexual. Por ejemplo, a un trabajador se le pide un favor sexual y dependiendo de la aceptación del trabajador o del rechaza para que el acosador tome una decisión sobre el trabajo de ese trabajador.

El “entorno de trabajo hostil” abarca una conducta de hostigamiento, que crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil o humillante.

El hostigamiento sexual en entornos hostiles puede incluir conductas dirigidas a un individuo o dirigidas a nadie en particular. Incluye una variedad de comportamientos, como por ejemplo comentarios basados en el sexo (que no tienen por qué ser de naturaleza sexual), comentarios despectivos sobre el sexo de la víctima /s, insinuaciones y la exhibición de material sexualmente sugestivo o explícito en el lugar de trabajo.

**Un solo incidente es suficiente para ser considerado acoso sexual; sin embargo, a menudo implica comportamientos repetidos. (OIT 2016, p4)**

### ► **Ejemplos de acoso sexual:**

#### **VERBAL:**

- Mencionar a alguien con apodosos o comentarios de naturaleza sexual.
- Silbar a alguien, hacer sonidos de besos, aullar y relamerse.
- Hacer comentarios sugestivos sobre la apariencia física, la vestimenta o el cuerpo de una persona.
- Hacer comentarios sexuales o insinuaciones.
- Transformar las discusiones de trabajo en temas sexuales.
- Contar chistes o historias sexuales en presencia de una persona o sobre una persona.
- Preguntar sobre fantasías, preferencias o historias sexuales.
- Hacer preguntas personales sobre la vida social o sexual.
- Hacer propuestas sexuales o solicitudes continuas de citas, especialmente después de un rechazo previo.
- Decir mentiras o difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Hacer declaraciones vulgares y/o en lenguaje abusivo
- Exigir que se use ropa sugestiva.
- Solicitar favores sexuales a cambio de un trabajo, o para mantener un trabajo, buenas condiciones de trabajo o algún otro beneficio.

- Realizar comunicaciones obscenas (llamadas telefónicas, faxes, cartas, correos electrónicos, mensajes SMS, etc.).

#### **NO VERBAL:**

- Mirar a alguien lasciva o fijamente
- Hacer gestos o movimientos corporales de naturaleza sexual o intimidante.
- Bloquear el camino de una persona.
- Seguir a la persona por el lugar.
- Exhibir imágenes sexualmente sugerentes.
- Hacer gestos sexuales con las manos o mediante movimientos corporales.
- Hacer expresiones faciales como guiñar un ojo, lanzar besos o lamer los labios.
- Fotografías ofensivas, carteles, material de lectura, camisetas, graffiti u objetos sexuales, cuando se colocan para ser vistos por otros.

#### **FÍSICO:**

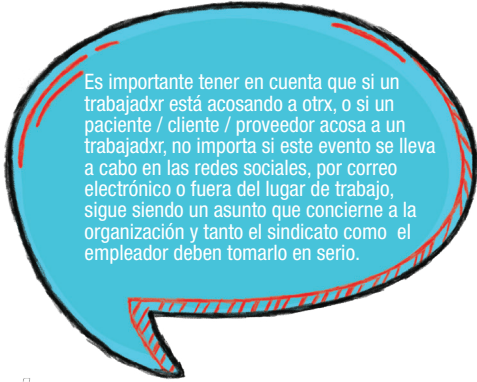
- Dar un masaje alrededor del cuello o los hombros.
- Tocar la ropa, el cabello o el cuerpo de la persona.
- Abrazar, besar, dar palmaditas o acariciar.
- Tocarse o frotarse sexualmente con otra persona.
- Pararse muy cerca o restregarse contra otra persona.
- Exposición indecente.
- Usar la autoridad o la fuerza física para colocar a alguien en una posición en la que se sienta sexualmente amenazado.

*Es importante recordar que el acoso sexual no es un producto del deseo sexual, sino un producto del poder y el control. Es una forma en la que el acosador hace sentir vulnerable a la víctima.*

## 2. ¿Qué significa “en el lugar de trabajo”?

El significado de “lugar de trabajo” respecto al espacio donde puede ocurrir el acoso sexual **abarca no sólo el lugar de trabajo físico tradicional**, sino también:

los viajes de trabajo, los eventos sociales relacionados con el trabajo, la visita a otro lugar con fines laborales (por ejemplo visita a un cliente/proveedor, el hogar de un paciente o el lugar de trabajo de un paciente); conferencias, cursos de capacitación o reuniones relacionadas con el trabajo, el hogar, en particular para los trabajadores a domicilio, los trabajadores domésticos y los teletrabajadores. Las redes sociales, el correo electrónico, comunicaciones telefónicas.



Es importante tener en cuenta que si un trabajadrx está acosando a otrx, o si un paciente / cliente / proveedor acosa a un trabajadrx, no importa si este evento se lleva a cabo en las redes sociales, por correo electrónico o fuera del lugar de trabajo, sigue siendo un asunto que concierne a la organización y tanto el sindicato como el empleador deben tomarlo en serio.

## 3. ¿Quién puede ser objeto de acoso sexual en el lugar de trabajo?

Potencialmente, **cualquier persona** puede experimentar o cometer acoso sexual en el trabajo.

El acoso sexual puede ser horizontal (el que lo perpetúa es un compañerx o par) y vertical (por una persona con una posición jerárquica diferente). A survey on sexual harassment

undertaken by the United Kingdom Trades Union Congress (TUC) found that 54 per cent of respondents who stated they were subjected to sexual harassment identified the perpetrators as colleagues, and 3 per cent as junior colleagues.

This is in comparison to 17 per cent of respondents who stated that the perpetrator was a “direct manager or someone else with direct authority over them” (TUC,2016b, page 15).

Las fuentes pueden ser **internas** y **externas** (incluidos clients, proveedores, y otros terceros) - en el **sector público** o en el **sector privado**, en la **economía formal** o **informal**.

Le puede suceder a cualquiera, sea varón o mujer, y cualquiera sea su preferencia sexual o identidad de género.

El perpetrador puede ser del mismo sexo o del sexo opuesto que la víctima.

Si la conducta crea un ambiente de trabajo hostil o interrumpe el desarrollo profesional de un trabajadrx, puede ser considerado acoso sexual.

Dicho todo esto, debemos recordar que aunque tanto mujeres como varones experimentan acoso sexual en el lugar de trabajo, son las mujeres quienes tienden a ser más vulnerables a él porque a menudo tienen empleos de menor sueldo, menor autoridad y menor estatus que los varones.

Y por otro lado, algunxs trabajadorxs están más expuestos a los casos de acoso por el tipo de labor que realizan. Éste es el caso de aquellos que trabajan en contacto con el público; trabajos precarios y no regulados, trabajadores nocturnos, trabajadores en casas privadas o espacios íntimos, etc.



# EFECTOS DEL ACOSO SEXUAL

No es solo un asunto privado entre dos personas. Tiene implicaciones para todos en el lugar de trabajo.

## **PUEDE:**

### ▶ **AFECTA LA MORAL**, por ejemplo:

- La persona se siente avergonzada, humillada, intimidada, incómoda, molesta, irritada, enojada, ansiosa,
- Baja autoestima.
- Pérdida de confianza.
- Problemas de salud relacionados con el estrés y el estrés como depresión, insomnio, dolores de cabeza, trastornos de la piel, problemas digestivos, etc.
- Autoculpa, sentimientos de culpa.
- Impacto negativo en la vida familiar.

### ▶ **DISMINUYE LA PRODUCTIVIDAD** como,

- Reducción de la satisfacción laboral.
- Estar aislado.
- Bajo rendimiento laboral.
- Daño profesional.
- Dañado de la reputación.
- Riesgos para la seguridad laboral.
- Pérdida de trabajo.
- Dificultad financiera.

### ▶ **CREA UN AMBIENTE DE TRABAJO INTIMIDANTE, HOSTIL, OFENSIVO O ESTRESANTE**

En algunas situaciones culturales, las víctimas pueden sufrir la pérdida de prestigio y el aislamiento social, lo que lleva a dificultades familiares e incluso hasta la ruptura familiar.

Si la víctima se va o es despedida, las futuras oportunidades de trabajo pueden verse comprometidas.

En tiempos de alto desempleo y en un estado desmoralizado, la víctima probablemente enfrentará un tiempo significativo de desempleo.



## 4. MITOS Y VERDADES SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

### **Mito 1: El acoso sexual es un hecho raro**

**Verdad:** El acoso sexual en el trabajo está extremadamente extendido.

Existe una amplia evidencia nacional y mundial de este hecho. Algunos ejemplos:

- La OMS informa que más del **35 por ciento de las mujeres en todo el mundo** han sufrido violencia física y / o sexual.<sup>1</sup>
- Entre el **40 y el 50 por ciento de las mujeres en la Unión Europea** experimentan avances sexuales no deseados, contacto físico u otras formas de acoso sexual dentro y fuera del trabajo.<sup>2</sup>
- Estudios en **Japón, Malasia, Filipinas y Corea del Sur** muestran que entre el **30 y el 40 por ciento de las mujeres** sufren acoso sexual en el lugar de trabajo;<sup>3</sup>
- El Instituto Nacional de la Mujer (INMUJERES) en **México** informa que el **46 por ciento de las mujeres** empleadas en la economía formal (15 millones) sufren algún tipo de acoso sexual.<sup>4</sup>
- En **Uganda**, una encuesta realizada en más de 2.910 organizaciones indicó que el **90% de las mujeres** habían sido acosadas sexualmente en el trabajo por sus varones mayores.<sup>5</sup>
- Una encuesta publicada en 2016 por TUC y el “Everyday Sexism Project” en el **Reino Unido**, encontró que, de los 1.533 trabajadores que respondieron a la encuesta, **más de la mitad de todas las mujeres y casi dos tercios de las mujeres de entre 18 y 24** dijeron haber experimentado acoso sexual en el trabajo.<sup>6</sup>

**Mito 2: La gravedad del acoso sexual ha sido exagerada; la mayoría de lo que llaman acoso son realmente triviales e inofensivos flirteos:**

**Verdad:** El acoso sexual es generalizado y tiene consecuencias perjudiciales graves tanto para lxs trabajadorxs como para sus familias, así como para los empleadores.

No tiene nada que ver con el “coqueteo” o el interés sexual o social sincero, sino que es ofensivo, a menudo aterrador e insultante. Las víctimas de acoso sexual padecen síntomas psicológicos como sentirse débil, autoculparse, insomnio, ira y tensión, y depresión, así como síndromes biológicos como dolor de cabeza, dolor de espalda, vómitos, presión arterial alta, cambios de peso y fatiga. (OIT, 2010, p 7)

### **Mito 3: Si no hay intención, no es acoso sexual.**

**Verdad:** como se mencionó anteriormente, si la persona considera que la conducta es de naturaleza sexual, si es ofensiva y desagradable, es un acoso sexual.

El asunto clave es cómo percibió y experimentó la conducta en cuestión el destinatario y no las intenciones del actor, ni la conducta posterior del receptor. (Lo que nos lleva al próximo mito)

**Mito 4: Si alguien no se queja inmediatamente de un comportamiento ofensivo, es probable que el comportamiento sea bienvenido y no acoso.**

**Verdad:** La mayoría de las víctimas no comparten los incidentes con otros porque a menudo se encuentran en una situación de vulnerabilidad. Repitamos: el acoso sexual es una cuestión de poder y control. El receptor de estas conductas se encuentra en una situación desigual de poder y al hacer pública la situación, dañar su carrera/ o incluso perder sus trabajo.

<sup>1</sup> WHO data available at: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/en/>

<sup>2</sup> EU Fundamental Rights Agency. (2014). Violence against women: an EU-wide survey. Main results. Available at: <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/vaw-survey-main-results>

<sup>3</sup> UN Women <http://www.endvawnow.org/en/articles/299-fast-factsstatistics-on-violence-against-women-and-girls-.html>

<sup>4</sup> [https://www.verite.org/sites/default/files/images/Verite%20Works\\_Capacity%20Building%20for%20Women%20in%20Mexico.pdf](https://www.verite.org/sites/default/files/images/Verite%20Works_Capacity%20Building%20for%20Women%20in%20Mexico.pdf)

<sup>5</sup> ITUC. [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/iwd\\_2014\\_final.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/iwd_2014_final.pdf)

<sup>6</sup> TUC and Everyday Sexism Report (2016) Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016. London, TUC.

Es por ello que los sindicatos tienen un papel clave en la sensibilización sobre el acoso sexual entre sus miembros y en la negociación de políticas y acuerdos que establezcan procedimientos para recibir y procesar quejas.

**Mito 5: Las mujeres que son acosadas sexualmente suelen provocar estos hechos por la forma en que se visten y se comportan. Lo están “buscando”.**

**Verdad:** El acoso sexual nunca es culpa de la víctima.

Este mito se basa en la visión estereotipada de que todo lo que hace una mujer es para llamar la atención (sexual) de los hombres y es una excusa que los hostigadores usan.

La realidad demuestra que las víctimas de acoso sexual varían en apariencia física, tipo de vestimenta, edad y comportamiento. Lo único que tienen en común es que la mayoría de ellas son mujeres.

**Mito 6: El acoso sexual sólo afecta a las mujeres.**

**Verdad:** Las mujeres se ven desproporcionadamente afectadas por el acoso sexual en el trabajo, pero esto también afecta a los varones, especialmente a aquellos que no se ajustan a los estereotipos masculinos prevalecientes.

**Mito 7: El acoso sexual sólo ocurre entre personas de sexos opuestos.**

**Verdad:** el acoso sexual también ocurre entre personas del mismo sexo.

**Mito 8: La mejor manera de detener el acoso sexual es ignorarlo y éste desaparecerá.**

**Verdad:** El hecho de que algunas personas hagan frente a esta situación ignorándola no significa que ésta vaya necesariamente a desaparecer.

Como el acoso sexual no se trata de sexo sino de poder, el silencio de la víctima sólo promoverá y acelerará el comportamiento del acosador/a. La única forma de detenerlo es actuando.



## 5. CÓMO SE DEBE ACTUAR FRENTE A UN CASO DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

### ► Si estás sufriendo acoso sexual en tu trabajo:

#### ► **No te sientas culpable**

El método más efectivo para terminar con el acoso sexual es informarle claramente al acosador de que sus acciones son ofensivas. Pero también es el más difícil de llevar adelante, ¿por qué? Porque las víctimas suelen culparse por la situación o sentirse responsables.

Es necesario entender que el **acosador es completamente culpable de sus acciones** y que el silencio le da más poder, lo que contribuirá a perpetuar la situación.

#### ► **Sp Expresa claramente que NO aceptas ese comportamiento**

Enfrenta la situación de inmediato, no lo ignores. Si te sientes incómodx frente al acosador, escríbele una breve carta o correo electrónico, haciéndole saber que su comportamiento es inaceptable y quieres que se detenga. Un ejemplo es "Me hace sentir incómodx cuando me hablas / me tocas / me miras de esa manera. No cuestiono tus intenciones, pero preferiría que no lo hicieras de nuevo."

**Dejar estas declaraciones por escrito previenen que el acosador niegue que era consciente de lo que sucedía.**

#### ► **No te quedes calladx**

Nunca subestimes el valor de tu propia historia. Ejercer nuestros derechos no sólo nos aporta beneficios a nosotros mismos sino que puede ayudar a otros a salir de una situación similar. Habla con alguien de confianza, y acude a tu sindicato.

#### ► **Lleva un registro de los incidentes**

Documenta cada incidente en detalle (lleva un registro que incluya la fecha, hora, ubicación y descripción de lo que se dijo o hizo) y conserva todas las pruebas que poseas.

No borres los correos electrónicos, mensajes de texto y otros documented que contengan evidencias del acoso.

Si el acosador es supervisxr o gerente, lleva un registro de las evaluaciones de tu trabajo, asignaciones y promociones.

#### ► **Realiza una queja formal**

Debes presentar una queja ante la organización y las personas encargadas dentro de tu unidad de trabajo. Si tu empleador no posee un procedimiento a dicho efecto presenta la queja ante el sindicato.

### *Procedimientos para recibir una queja*

Cuando recibimos una queja como representantes sindicales debemos ayudar a la persona que presenta la queja, si así lo desea, a través de todo el proceso.

Es muy importante recordar que todas las acciones que se lleven a cabo deben hacerse bajo el principio de la confidencialidad. No se debe diseminar o compartir información durante el proceso de investigación o durante su conclusión.

#### ● **El procedimiento de queja suele contener las siguientes etapas:**

##### ► **Recepción de la queja.**

##### ► **Análisis.**

##### ► **Investigación.**

##### ► **Entrevistas con las personas involucradas.**

##### ► **Conclusiones .**

##### ► **Comunicación de las conclusiones a las partes.**

##### ► **Toma de acciones disciplinarias según corresponda.**

## ***FUNCIONES DE LOS ENCARGADOS DE RECIBIR DENUNCIAS.***

- ▶ Recibir y atender la denuncia de la persona afectada, acompañándola durante todo el proceso.
- ▶ Explicar el proceso a la persona afectada de manera que pueda tomar una decisión informada sobre lo que hará y qué pasos seguirá en el futuro inmediato.
- ▶ Escuchar atentamente y de forma imparcial a la persona afectada.
- ▶ Analizar posibles acciones que la persona afectada pueda llevar a cabo para resolver la situación.
- ▶ Informar a la persona afectada sobre sus derechos bajo la legislación vigente.
- ▶ Guiar y asesorar a la persona afectada para redactar el resumen escrito del caso si la persona lo requiere.
- ▶ No proporcionar consejo legal si no se tienen las facultades, preparación ni atributos de un(a) abogado(a).
- ▶ Brindar apoyo a la persona afectada hasta que el caso quede cerrado.
- ▶ Explicar a la persona afectada que el apoyo proporcionado no es asistencia legal, y que ésta es libre de consultar a un abogado u organismo especializado de su preferencia en cualquier momento del proceso.



# INVESTIGACIÓN. ENTREVISTAS

Se debe entrevistar a las partes involucradas y llevar a cabo las investigaciones complementarias necesarias para tener toda la información y pruebas disponibles durante el proceso de queja.

Es importante que aquellos encargados de entrevistar a las partes involucradas, posean los conocimientos y aptitudes requeridas para la atención de este tipo de casos: atención integral de casos de acoso sexual laboral, solución de conflictos, control de emociones y percepciones personales.

Las entrevistas deben realizarse en un lugar tranquilo, confortable y neutral, evitando utilizar el lugar de trabajo de la persona entrevistada.

Se deberá preservar la confidencialidad de la información brindada, la cual deberá ser debidamente registrada para que se puedan tomar decisiones fundamentadas e identificar áreas problemáticas donde centrar estrategias específicas de prevención.

## ► **Ejemplos de preguntas para realizar una investigación apropiada:**

- *Quién es la persona acusada?*
- *Que hizo el acusado?*
- *Que dijo el acusado? Recuerdas sus palabras exactas?*
- *Cuando ocurrió?*
- *Donde ocurrió? Puedes ser más específico?*
- *Había testigos?*
- *Ha sucedido anteriormente?*
- *Esta situación ha afectado a otras personas?*
- *Quién más te conto sobre el caso?*
- *Como te ha afectado? Como te sientes ahora?*
- *Que has hecho al respecto?*
- *Que quieres que hagamos?*

- *Sientes que puedes regresar a tu lugar de trabajo?*
- *Como crees que se puede resolver el problema?*
- *Como puedes describir la relación de los testigos con el acusado?*

*Quién entrevista no debe cumplir el rol de terapeuta, sin embargo, sí debe propiciar el acceso a un apoyo terapéutico si la persona en situación de acoso sexual lo quisiera.*

## SANCIONES Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Las políticas efectivas de acoso sexual requieren que se implementen sanciones adecuadas, y que un incidente de acoso sexual no se trate como una ofensa trivial o que se descarte como el ejercicio de un juicio deficiente por parte del perpetrador.

### ► **Las sanciones puede incluir:**

*Advertencias, suspensión, cambio de trabajo, inhabilidad para promociones, despido.*

*Estas medidas no impiden que la persona que presenta la queja pueda llevar adelante un proceso penal según lo establecido en la ley.*

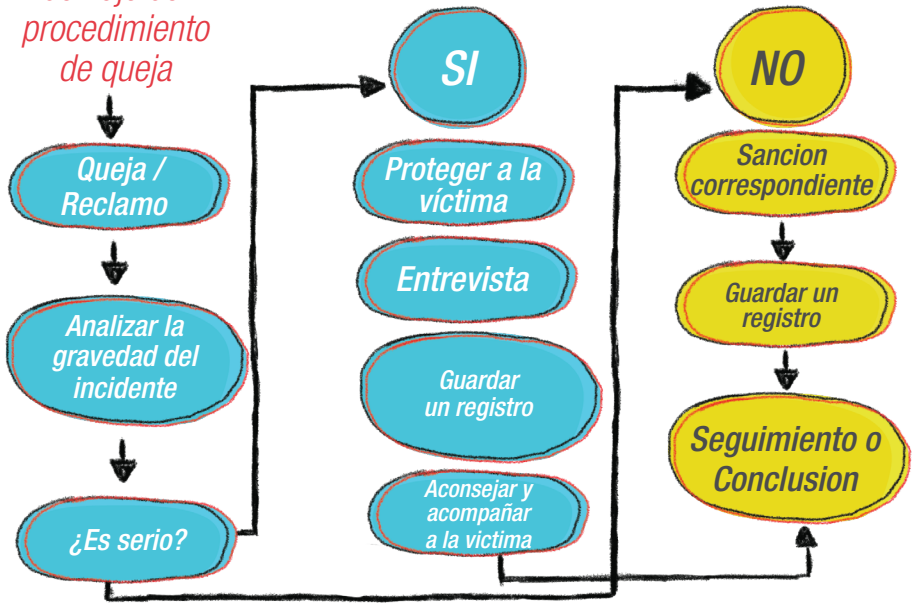


# PERSECUCIÓN / VICTIMIZACIÓN

En ocasiones, la persona acusada de acoso toma represalias hostigando o intimidando a la persona que ha presentado una queja. O en algunos casos, un empleador puede tratar injustamente a una víctima de acoso sexual porque la percibe como “difícil” o causa problemas en un equipo.

Si un trabajador es victimizado por presentar una queja, o si un colega o representante sindical es víctima de ayudar a alguien a presentar una queja, esto puede constituir una victimización ilegal y se debe actuar en consecuencia, recurriendo a las autoridades competentes.

## Diagrama de flujo del procedimiento de queja



## 6. CÓMO PREVENIR EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

La prevención del acoso sexual es tan importante como el proceso correcto de investigación y resolución de los casos que se presenten.

Las acciones de prevención deben ser llevadas a cabo por los sindicatos, los empleadores y los estados. Como defensores de los derechos de trabajadores y trabajadoras los sindicatos tienen un rol fundamental.

### ► *El rol de los sindicatos y los estados*

► **Apoyar los esfuerzos para lograr una convención junto a una recomendación de la OIT contra la violencia contra mujeres y hombres en el lugar de trabajo.**

La norma propuesta de la OIT sobre la violencia en el mundo del trabajo es una oportunidad para proporcionar una definición internacional acordada de violencia, incluido el acoso sexual, y establecer un marco dentro del cual los gobiernos, los empleadores, las empresas y los sindicatos puedan tomar medidas para abordar el problema.<sup>7</sup>

► **Trabajar con los gobiernos para implementar leyes, programas gubernamentales, estrategias y planes de acción nacionales contra el acoso sexual en el trabajo.**

La existencia de legislación regula y define los derechos y obligaciones de los actores de la sociedad frente a los casos de acoso sexual en el trabajo, pero proporciona un marco para el diálogo social y la negociación colectiva para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el trabajo, creando una asociación efectiva entre el gobierno, los empleadores, los sindicatos y la sociedad civil.

► **Solicitar a los gobiernos que recolecten información sistemática y datos comparables sobre diferentes tipos de violencia y acoso en el trabajo, para monitorear las tendencias a través del tiempo.**

### ► *El rol de los sindicatos con los empleadores*

- Incluir artículos específicos contra el acoso sexual en las negociaciones colectivas y los acuerdos globales.
- Coordinar un procedimiento con los empleadores en casos de acoso sexual, que pueda ser incluido como parte del procedimiento de queja.
- Promover la redacción de políticas de tolerancia cero contra la violencia y el acoso sexual en el trabajo
- Garantizar que los empleadores realicen investigaciones exhaustivas y oportunas.
- Garantizar que cualquier acción que resulte de la investigación se lleve a cabo sin demora y sin represalias a las víctimas.
- Velar para que los empleadores realicen programas de capacitación para sus empleados sobre el tema o lo incluyan en sus programas de entrenamiento.
- Velar para que el empleador recolecte información sistemática sobre los casos de acoso
- Impulsar a los empleadores a cumplir con los acuerdos nacionales y preparar quejas cuando no se tomen las medidas correspondientes.

<sup>7</sup> Para más información sobre este tema ver: ENDING VIOLENCE AND HARASSMENT AGAINST WOMEN AND MEN IN THE WORLD OF WORK. TOWARDS AN ILO CONVENTION. Support and lobbying toolkit. Uni global unión, 2017. [http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/posters/booklet\\_btc\\_web\\_EN.pdf](http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/posters/booklet_btc_web_EN.pdf)



## ***El rol de los sindicatos***

- ▶ Revisar las políticas y asegurarse de que estas se cumplan.
- ▶ Capacitar a todos los representantes sindicales sobre acoso sexual y violencia de género en los lugares de trabajo.
- ▶ Negociar políticas efectivas con los empleadores nacionales y trabajar con los sindicatos internacionales para negociar políticas globales.
- ▶ Asegurarse de que dichas políticas sean revisadas y monitoreadas regularmente
- ▶ Monitorear los lugares de trabajo para evaluar el clima laboral.
- ▶ Trabajar con otros sindicatos y organizaciones de la sociedad civil en la realizaciones de campañas de sensibilización.

## ***El rol de los empleadores***

- ▶ Adoptar una política de tolerancia cero a la violencia y el acoso sexual.
- ▶ Revisar las políticas existentes, incluyendo el uso de redes sociales en el lugar de que cubran el acoso en línea.
- ▶ Realizar capacitaciones sobre violencia de género y acoso sexual a todo el personal.
- ▶ Asegurar que existan procedimientos claros de presentación de quejas y reclamos y que el personal entienda cómo usarlos.
- ▶ Revisar los mecanismos de reporte.
- ▶ Realizar diagnósticos del clima laboral para detectar posibles casos de acoso.
- ▶ Trabajar junto con los sindicatos.



## 7. POLÍTICAS CONTRA EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

El acoso sexual se puede prevenir teniendo una política anti acoso sexual clara e integral.

Dicha política debe reflejar la tolerancia cero de la organización hacia el acoso sexual y debe ser conocida por todos los integrantes de la misma (directores/as, gerentes/as, trabajadores/as), estando disponible de manera escrita en cualquier momento que se la requiera.

Se ha demostrado que la existencia de políticas efectivamente comunicadas e implementadas alienta a las víctimas de acoso a que informen sobre su experiencia a sus empleadores. (ILO, 2005).

### ► **Qué elementos debe tener una política sobre acoso sexual en el trabajo**

Afirma que el acoso sexual no será tolerado bajo ninguna circunstancia (política de tolerancia cero)

Describe lo que es aceptable y los comportamientos inaceptables;

Define el acoso sexual.

Define el espacio de acción de la política (dado que el acoso sexual en el lugar de trabajo puede ocurrir fuera de las instalaciones del empleador - en conferencias, en viajes de negocios o en eventos sociales patrocinados por la compañía - las organizaciones a menudo indican los lugares en los que sus políticas serán aplicables.).

Da ejemplos de conductas de acoso (aunque son solo ilustrativos y los casos de acoso no se restringen a ellos).

Identifica quién puede ser víctima (en este punto se aclara que cualquier persona puede ser víctima de acoso).

Identifica a los grupos de riesgo o más vulnerables (como las mujeres que son más propensas a sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo).

Identifica quién puede ser el perpetrador (reconocen que el acoso se perpetra no solo por empleados, sino también por terceros tales como clientes, contratistas y afiliados.).

Le indica a los empleados qué hacer si están enfrentando un caso de acoso sexual.

Explica cómo realizar una queja y cómo responderá a dichas quejas,

Asegura a los empleados que todas las quejas serán confidenciales.

Asegura a los empleados que no se tomarán represalias contra alguien que hace una queja.

Define quién es responsable dentro de la organización para el manejo de dichas quejas,

Y qué acciones disciplinarias serán tomadas contra los hostigadores.

Para ver modelos de política y procedimientos remitirse a los anexos contenidos al final del presente cuadernillo.

## 8. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La sensibilización, educación y capacitación para garantizar que los empleadores, trabajadores y sus representantes entiendan las causas, consecuencias y formas de abordar el acoso sexual en el trabajo es fundamental para hacer frente a este flagelo.

Las acciones de capacitación y sensibilización deberán diseñarse e implementarse en función de los diferentes públicos objetivos que hay en una organización: trabajadores y trabajadoras en general, mandos medios, altas autoridades de la organización, etc.

Los medios de comunicación tienen una gran influencia en la sociedad, por lo que las campañas de sensibilización en materia de acoso sexual deben incluir la creación y uso de una imagen propia en diferentes formatos y soportes.

► **Por ejemplo:**

- *Material impreso (folletería, afiches, etc),*
- *Material audiovisual (fotos y videos),*
- *Websites*
- *Comunicados de prensa para web, e- mail y redes sociales, etc.*

Estos materiales podrán ser usados como soporte para otras herramientas de sensibilización como son los talleres y cursos presenciales.

La difusión de material educativo y las experiencias de cada organización en la planificación y resultados de las campañas de sensibilización y capacitación son otra herramienta de empoderamiento de los trabajadores y trabajadoras.

La información es un recurso que nos da poder. Democratizarla es combatir la desigualdad.

Junto a esta guía publicamos un cuadernillo con material orientativo para realizar talleres de capacitación sobre acoso sexual en los sindicatos.



# ANEXO I

## POLITICA MODELO <sup>8</sup>

[Nombre de la empresa] se compromete a proporcionar un entorno seguro para todos sus empleados, libre de discriminación por cualquier motivo y de hostigamiento en el trabajo, incluido el acoso sexual.

[Nombre de la Compañía] operará una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de acoso sexual en el lugar de trabajo, tratará todos los incidentes con seriedad e investigará prontamente todas las denuncias de acoso sexual. Cualquier persona a quien se le haya encontrado que ha acosado sexualmente a otra enfrentará acciones disciplinarias que pueden incluir, entre otras cosas, el despido del empleo.

Todas las quejas de acoso sexual serán tomadas en serio y serán tratadas con respeto y en confidencialidad.

Nadie será victimizado por presentar una queja de este tipo.

### ► **Definición de acoso sexual**

El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual que hace que una persona se sienta ofendida, humillada y / o intimidada. Incluye situaciones donde se le pide a una persona que participe en actividades sexuales como condición para continuar con su empleo, así como situaciones que crean un ambiente que es hostil, intimidante o humillante para la víctima.

El acoso sexual puede involucrar uno o más incidentes y las acciones que constituyen acoso pueden ser físicas, verbales y no verbales.

Los ejemplos de conducta o comportamiento que constituyen acoso sexual incluyen entre otros:

### ► **Conducta física**

- Contacto físico no deseado incluyendo palmaditas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, caricias, o contacto inapropiado.
- Violencia física, incluida la agresión sexual.
- Contacto físico. Por ejemplo: tocar, pellizcar.
- El uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores sexuales.

### ► **Conducta verbal**

- Comentarios sobre la apariencia, edad, vida privada del trabajador, etc.
- Comentarios sexuales, historias y chistes.
- Avances sexuales.
- Invitaciones sociales repetidas y no deseadas.
- Envío de mensajes sexualmente explícitos (por teléfono o por correo electrónico).

### ► **Conducta no verbal**

- Mostrar material sexualmente explícito o sugerente.
- Realizar gestos sexualmente sugestivos.
- Silbar.
- Mirar lascivamente.

Cualquiera puede ser víctima de acoso sexual, independientemente de su sexo y del sexo del acosador.

[Nombre de la compañía] reconoce que el acoso sexual también puede ocurrir entre personas del mismo sexo. Lo que importa es que la conducta sexual es indeseada por la persona contra quien se dirige.

<sup>8</sup> **Extraída de:** Sample Sexual Harassment Policy - ILO [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms\\_407364.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf)

[Nombre de la empresa] reconoce que el acoso sexual es una manifestación de las relaciones de poder y a menudo se produce dentro de relaciones desiguales en el lugar de trabajo; por ejemplo, entre el gerente o el supervisor y el empleado.

Cualquier persona, incluidos los empleados de [nombre de la empresa], clientes, trabajadores ocasionales, contratistas o visitantes, que acose sexualmente a otra, será amonestada de acuerdo con esta política interna.

# ANEXO II

## 1. PROCEDIMIENTOS PARA PRESENTAR UNA QUEJA DE ACOSO SEXUAL (EMPLEADO)

► *En caso de una situación de acoso sexual, este modelo puede servir de guía para el procedimiento a seguir:*

1. En primer instancia, el demandante debe presentar su queja ante al Gerente de Recursos Humanos / Gerente de Operaciones o un miembro del Equipo de Gerencia y ante el representante sindical. La persona que se hará cargo de llevar adelante el proceso se conoce como el representante designado.

Un árbitro externo también puede ser utilizado para investigar estos casos.

*El representante designado debe tener en cuenta que:*

- La persona que presenta la queja deberá ser tratado con respeto y consideración.
- La queja debe manejarse con máxima confidencialidad. Solo las personas que necesitan saber del proceso deben saber.
- La queja será recibida y escuchada con seriedad y empatía, sin interrupciones.
- La persona que presenta la queja puede ser acompañado por su representante sindical a lo largo de este proceso si este así lo desea.
- De ser necesario, y si la persona así lo desea, se le ofrecerán servicios de consejería y asistencia personal.
- La persona que presenta la queja debe sentirse asegurada de que no habrá represalias ni que será victimizada si presenta este tipo de quejas. También se le debe garantizar que se tomarán medidas inmediatas para protegerlos de cualquier otro acoso o intimidación; así como de victimización o represalias en el trabajo.

2. Se le pedirá a la persona que presente sus alegatos en una declaración escrita y firmada. Esto le permitirá plasmar sus pensamientos de manera clara y tranquila.

3. La persona que presenta la queja debe incluir dentro de su declaración:

**-Hora**

**-Fecha**

**-Lugar donde sucedió el incidente (en una oficina, la cafetería, etc.)**

**-Testigos**

Cualquier otra información que pueda ser relevante.

Se deben hacer copias de la declaración firmada. Una copia para quien presenta la queja y otra para los investigadores. Estas declaraciones deben mantenerse en un lugar seguro.

4. La (organización / compañía / sindicato) tratará de responder a la declaración dentro de las 48 horas siguientes. La respuesta a ella se llevará a cabo durante una reunión en la que la (organización / empresa / sindicato) discutirá y analizará con la persona las alegaciones hechas y la forma en que le gustaría proceder.

5. La persona que presenta la queja será entrevistada por la persona que recibió su queja, según se detalla en el punto 1. El entrevistador también puede solicitar la presencia de un asesor legal independiente durante la reunión para ayudar en la investigación.

6. Se le pedirá a todas las partes involucradas en el proceso que mantengan toda la información discutida como confidencial. La persona que presenta la queja será informado sobre las demás personas que necesitan/deben conocer sobre el proceso de investigación que se está llevando a cabo. La (organización / compañía / sindicato) siempre se asegurará de que solo las personas que necesitan saber sobre la investigación estén informadas.

**7.** A petición escrita de quien presente la queja:

a) una investigación será conducida por el representante designado (continúa en el punto 8).

b) Quien presenta la queja podrá retirarla en cualquier momento y la (organización / compañía / sindicato) deberá respetar su decisión. Sin embargo, la (organización / empresa / sindicato) puede considerar apropiado organizar un curso de actualización o emitir una declaración sobre su política contra el acoso sexual a sus empleados. De ser así, la (organización / compañía / sindicato) se abstendrá de identificar, dentro de los miembros de su personal, a la persona que presenta la queja y a su presunto acosador.

**8.** La investigación se iniciará tan pronto como sea posible y en acuerdo con quien presente la queja. El proceso de investigación puede llevar más tiempo dependiendo de la cantidad de empleados que se deban entrevistar. Como pauta, la (organización / empresa / sindicato) se esforzará por concluir la investigación dentro de los 15 días hábiles siguientes a menos que se acuerde otro plazo entre la persona que presenta la queja y el representante designado. Esto dará tiempo para volver a entrevistar al presunto acosador y a los testigos de ser necesario.

**9.** Como parte del proceso se llevará a cabo una reunión por separado con el presunto acosador. Durante esta reunión se le pedirá que responda a cada una de las acusaciones en su contra y se tomarán notas de cada una de sus respuestas. También se deberá tomar nota sobre aquellas áreas en las cuales hay desacuerdo entre los testimonios presentados por ambas partes.

**10.** Si se han identificado testigos, puede ser necesario hablar con ellos. Si la persona que presenta la queja y el presunto acosador tienen una versión diferente de los hechos, será necesario hablar con los testigos, si existen.

Esto debe hacerse de una manera imparcial, no amenazante y de manera tal que no revele información sobre el proceso a los testigos. Los testigos deben ser advertidos sobre la necesidad de confidencialidad.

**11.** El bienestar de la persona que presenta la queja, así como su ambiente de trabajo, deben ser monitoreados para asegurarse que estos son saludables.

**12.** Al concluir la investigación, se convocará a la persona que presentó la queja a una reunión para presentar los hallazgos de la investigación. Una vez se han presentado los resultados de la investigación, se le preguntará a la persona que presenta la queja como desea proceder.

**13.** Si efectivamente se encuentra que ha habido un caso de acoso sexual, lo mínimo que la víctima puede recibir por parte del acosador es una disculpa y un compromiso de que este tipo de situación no se volverá a presentar.

Sanciones más severas podrán ser adoptadas dependiendo de la gravedad de la situación.

**14.** El presunto acosador será informado por escrito acerca de los hallazgos de la investigación y sobre las medidas disciplinarias a ser adoptadas. Es posible que dentro de las medidas a seguir, el acosador pueda ser obligado a someterse a realizar más cursos de capacitación sobre el acoso sexual y sobre las políticas de la organización en este tema.

**15.** Si la investigación determina que no hubo acoso sexual o si la investigación no fue concluyente, la organización/compañía/sindicato hará todo lo posible para resolver las dificultades entre las personas involucradas y así crear un ambiente de trabajo cooperativo.

**16.** Se espera que todas las partes se comporten de manera profesional y respetuosa, manteniendo la confidencialidad del proceso y sin victimizar a nadie.

**17.** En todas las etapas de la investigación, la persona que presenta la queja puede estar acompañado del representante sindical de su elección.

***Cuando se le pide a un miembro del Equipo de gestión o al Gerente de recursos humanos / operaciones que realice una investigación sobre presunto acoso sexual, estos se esforzarán por:***

Ser imparciales.

Investigar el asunto de manera profesional y confidencial.

Ofrecer al demandante y al presunto acosador el derecho de dirigirse a su sindicato.

Proporcionar apoyo y asesoramiento a través de servicios de asesoramiento profesional a la persona que presenta la queja.

Proporcionar información relevante a quien presenta la queja y al presunto acosador o a su representante en todas las etapas de la investigación y en reuniones.

Asegurarse de que se sigan procedimientos justos y se tomen las medidas adecuadas.

Respetar los deseos de quien presenta la queja incluso si eso significa retirarla



# ANEXO III

## ► 1. PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO O ACOSO SEXUAL EN EVENTOS DE UNI

El acoso y el acoso sexual son formas de violencia que generan sentimientos de malestar, humillación e incomodidad.

Son comportamientos que no solo son ofensivos o amenazantes para la persona que los recibe pero que además crean lugares de trabajo hostiles e inseguros.

UNI Global Union cree firmemente que cada individuo tiene derecho a la dignidad, al respeto y a un trato justo; por tanto tendrá cero tolerancia ante cualquier comentario, comportamiento, observación o circunstancia que pueda considerarse como acoso o acoso sexual.

Si queremos erradicar el problema del acoso y del acoso sexual en nuestros lugares de trabajo, reuniones y en la Sociedad en general, debemos dar ejemplo aquí, en nuestra organización.

### ► PROCEDIMIENTO

#### ***Establecimiento de un Comité de Comportamiento Profesional y Cortés***

● 1. El Comité de Comportamiento Profesional y Cortés está a cargo de abordar e investigar las denuncias de acoso y acoso sexual que puedan surgir durante los eventos de UNI, ya sean Congresos o Conferencias de naturaleza global, regional y / o sectorial.

● 2. El Comité para el Congreso Mundial de UNI estará compuesto por cuatro miembros de cada una de las regiones de UNI. El Comité Mundial de Mujeres de UNI nominará a los candidatos para cubrir estos puestos y presentará las nominaciones ante la Junta Ejecutiva Mundial, antes de la reunión que se llevará a cabo.

#### ► Procedimiento de queja

*Las quejas en materia de acoso serán tomadas en serio y serán objeto de investigación de inmediato, de acuerdo con el siguiente procedimiento.*

● 1. La persona que ha sufrido de acoso informará de esta situación a los miembros del Comité de Comportamiento Profesional y Cortés quienes procederán a iniciar y llevar a cabo una investigación rápida, exhaustiva y confidencial del incidente e intentarán resolver el problema.

● 2. También se invitará a un representante de UNI para que ayude y brinde apoyo durante todo el proceso.

● 3. La persona que presenta la queja puede estar acompañado por un representante de su sindicato a lo largo de este proceso si así lo desean.

● 4. Se le pedirá al demandante que describa los hechos en una declaración escrita. Esto le ayudará a expresar sus pensamientos. La declaración debe incluir:

- a) Hora
- b) Fecha
- c) Lugar donde sucedió el incidente
- d) Si hubo testigos
- e) Cualquier información relevante

● 5. El Comité tratará de dar respuesta a la queja presentada dentro de las próximas 24 horas. La respuesta será presentada durante una reunión a la cual asistirá la persona que presenta la queja, los miembros del Comité y el representante de UNI. Durante esta reunión se analizarán las alegaciones formuladas y la forma en que la persona que presentó la queja quiere proceder.

● 6. Tanto el Comité como los representantes de UNI retienen el derecho a solicitar la presencia de un asesor legal en la reunión para ayudar con la investigación.

● 7. Si el Comité considera que hay evidencia clara e inequívoca de una situación de acoso o acoso sexual, este puede proceder a solicitar la suspensión del presunto acusador de la reunión / evento, así como de cualquier otro evento de UNI hasta que finalice la investigación.

● **8.** Se le pedirá a todas las partes involucradas en el proceso que mantengan toda la información discutida como confidencial. La persona que presenta la queja será informado sobre las demás personas que necesitan/deben conocer sobre el proceso de investigación que se está llevando a cabo. Las partes siempre se asegurarán de que solo las personas que necesitan saber sobre la investigación estén informadas.

● **9.** A petición escrita de la persona que presenta la queja:

a) El Comité de Conducta Profesional y Cortés designado llevará a cabo una investigación con la ayuda y el apoyo de UNI.

b) La persona que presenta la queja podrá decidir retirar la queja y las partes a cargo de la investigación también respetarán esta decisión.

● **10.** La investigación se iniciará tan pronto como sea posible y en acuerdo con la persona interesada. En principio, tanto UNI como el Comité se esforzarán por concluir la investigación dentro de los 15 días hábiles siguientes, a menos que se acuerde otro plazo mutuamente entre las partes.

● **11.** Al concluir la investigación, se convocará a la persona que presento la queja a una reunión para presentar los hallazgos de la investigación así como las medidas que serán tomadas.

Las sanciones pueden incluir: disculpas, amonestaciones y posible expulsión de los eventos de UNI.

● **12.** Una vez se han presentado los resultados de la investigación, se le preguntara a la persona que presenta la queja como desea proceder.

● **13.** También se llevará a cabo una reunión separada con el presunto acosador para presentar los resultados de la investigación y las sanciones que serán aplicadas.

● **14.** Las sanciones adoptadas no limitan el derecho de la persona que presenta la queja a solicitar medidas legales de ser necesario.

## ▶ **ADDENDUM PARA LAS INVITACIONES A LOS EVENTOS DE UNI**

### ***Comportamiento Profesional y Cortes en los eventos de UNI***

Se recuerda a los afiliados que el Comité Ejecutivo Mundial ha establecido una política de comportamiento para todas las actividades, eventos y reuniones de UNI para prevenir y gestionar aquellas situaciones de acoso, acoso sexual y bullying que se puedan presentar.

También se les recuerda a los afiliados que UNI tiene una política de tolerancia cero hacia este tipo de situaciones y que procederá de acuerdo con el procedimiento establecido y que se anexa a este documento.

Para todos los congresos y conferencias de UNI, ya sean estas globales, regionales o sectoriales, se establecerá un Comité de Comportamiento Profesional y Cortes que recibirá e investigara aquellas quejas que se presenten en estos casos, y llevara a cabo su seguimiento de acuerdo con los parámetros establecidos en el procedimiento anexo.

## *BIBLIOGRAFÍA*

- Guide on Prevention of Sexual Harassment in the Workplace. International Labour Organization, ILO, 2010
- Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work- Geneva, ILO 2016
- Sexual harassment at work: National and international responses. Conditions of Work and Employment Programme. ILO, 2005. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms\\_travail\\_pub\\_2.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_travail_pub_2.pdf)
- TUC and Everyday Sexism Report. Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016. London, TUC, 2016.
- UN Women. Facts and Statistics on violence against women and girls. <http://www.endvawnow.org/en/articles/299-fast-factsstatistics-on-violence-against-women-and-girls-.html>
- Violence and harassment against women and men in the world of work : trade union perspectives and action / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities (ACTRAV). - Geneva: ILO, 2017.
- Verite.org  
[https://www.verite.org/sites/default/files/images/Verite%20Works\\_Capacity%20Building%20for%20Women%20in%20Mexico.pdf](https://www.verite.org/sites/default/files/images/Verite%20Works_Capacity%20Building%20for%20Women%20in%20Mexico.pdf)
- Violence against women: an EU-wide survey. EU Fundamental Rights Agency. (2014). Main results. Available at: <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/vaw-survey-main-results>
- WHO. Violence against women. Fact sheet  
Updated November 2017: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/en/>



[breakingthecircle.org](http://breakingthecircle.org)