



Ministerio de Asuntos Exteriores



Violencia y acoso en el trabajo

*Guía para pequeñas y medianas empresas sobre
prevención de la violencia y el acoso
en el lugar de trabajo*

encargado por la agencia empresarial de los Países Bajos

»» *Sostenible. Agrícola. Innovadora. Internacional*



Colophon

Este documento publicado en 2020 es una actualización de una publicación de la Agencia Neerlandesa para la Empresa y CNV Internationaal (del Sindicato Nacional Cristiano). La FNV (Federación de Sindicatos Neerlandeses) y Fair Wear facilitaron aportes para la primera publicación en 2017.

Autora: Machteld Ooijens, de Partnering for Social Impact.
Ilustraciones: CNV Internationaal / Agencia Neerlandesa para la Empresa

Noviembre 2020

Índice

Colophon	2
1. Introducción	4
2. ¿QUÉ es la violencia y el acoso en el trabajo?	5
3. ¿POR QUÉ se debe prevenir la violencia y el acoso en el trabajo?	9
4. ¿QUÉ es el Convenio 190?	11
5. ¿CÓMO gobiernos y empleadores pueden actuar para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el trabajo?	12
6. ¿QUÉ puede HACER UD. para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el trabajo?	14
7. Fuentes útiles	21
9. Notas al final	22



1. Introducción

¿Sabe Ud. si el personal de su compañía, sus filiales, empresas asociadas, fábricas o explotaciones agrícolas se siente seguro en su lugar de trabajo? ¿Tiene el personal de su compañía conciencia de sus derechos? ¿Saben sus directores del impacto que puede tener un entorno inseguro sobre el ausentismo y la tasa de enfermedades? La violencia y el acoso, unas de las formas más ocultas de abusos a los derechos humanos, constituye un riesgo elevado y significativo en el lugar de trabajo. Ocurre en todas las empresas, incluyendo SU empresa o cadena de suministro.

Las empresas quieren cada vez más hacer negocios con sentido y ética. Quieren asegurar que están contribuyendo a una economía y sociedad sostenibles, siendo sus prácticas coherentes con pactos internacionales sobre sus responsabilidades en áreas tales como la protección del medio ambiente, la anticorrupción y los derechos humanos y laborales.

En vista de la creciente importancia de las políticas de negocios responsables, los clientes y trabajadores, así como gobiernos, representantes de empleadores, inversionistas, sindicatos y organizaciones no gubernamentales (ONG), esperan que las empresas respeten los derechos humanos y laborales y se adhieran a códigos de conducta responsables. Respetar los derechos humanos en su compañía tendrá un efecto positivo sobre su reputación y también aumentará su productividad. Por tanto, desde el punto de vista económico, tiene sentido tomar en cuenta los derechos humanos.

Asimismo, se espera de las compañías y Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) que identifiquen, prevengan y corrijan los riesgos de impactos nefastos sobre derechos humanos y laborales, derivados de sus actividades. A nivel mundial, los gobiernos utilizan marcos e instrumentos internacionales, entre los cuales los más significativos son las [Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales](#). Estas directrices están basadas en los [Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos](#).

Los Países Bajos han fundamentado sus políticas e instrumentos sobre conducción de negocios responsables en los Convenios OIT, las Directrices OCDE y los principios rectores de la ONU. En los últimos años se ha vuelto cada vez más necesario cumplir con las Directrices OCDE, y hoy más que nunca es importante un lugar de trabajo seguro y sano. La crisis del COVID-19 ha llevado a las empresas a repensar la manera de integrar los dispositivos contra la violencia y el acoso con más consistencia y eficiencia, y a crear una cultura a largo plazo del lugar de trabajo sobre seguridad del personal, apoyo y ausencia de represalias contra sobrevivientes.

La presente guía ayudará a su compañía a prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. El 21 de junio de 2019, gobiernos, empleadores y sindicatos acordaron una norma internacional para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo

del trabajo. La nueva norma (el Convenio 190 y su recomendación 206), adoptada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), afirma el derecho de todos y todas a un lugar de trabajo seguro, libre de violencia y acoso, dando un mensaje claro: nadie debería ser sometido a ninguna forma de violencia o acoso al realizar su trabajo. La adopción del Convenio es una señal fuerte de que:

- Ya es hora de reconocer que demasiadas personas, en primer lugar, mujeres, siguen sufriendo violencia y acoso en el mundo del trabajo y que este problema debe ser corregido.
- Las expectativas de las partes involucradas han cambiado radicalmente acerca de cómo las empresas deben responder a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Hoy en día, también se espera de las empresas una prevención activa.
- Las normas también van cambiando y hoy se espera un nivel más alto de comportamiento en el lugar de trabajo.

El Convenio está dirigido a todos los trabajadores, sin importar si laboran en la economía informal o formal, con un contrato flexible o permanente. Por tanto, exige una respuesta más global por parte de las compañías y Pymes.

Esta guía está diseñada para ayudar a tratar el problema de violencia y acoso de manera más global:

- Informando acerca de las características de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.
- Facilitando una información razonada sobre el Convenio 190 adoptado por la OIT.
- Proporcionando consejos para tratar y prevenir con mayor eficiencia la violencia y el acoso en el trabajo.
- Compartiendo iniciativas en los lugares de trabajo de Pymes, marcas reconocidas, sindicatos y otros actores principales, esta guía ilustrará cómo Ud. puede actuar para ir eliminando la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Apoyándole en la creación de un entorno de trabajo inclusivo que permita prevenir la violencia y el acoso.

2. ¿QUÉ es la violencia y el acoso en el trabajo?

En este capítulo se ofrece brevemente algunas definiciones comunes para brindar una mejor comprensión de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Violencia y acoso en el trabajo

La gente suele asociar la violencia y el acoso en el trabajo con ataques físicos, pero el concepto de *violencia y acoso en el trabajo* engloba mucho más. Puede tener una naturaleza física, psicológica o sexual¹. Se trata de cualquier acto por el que una persona es abusada, amenazada, intimidada o atacada en su lugar de trabajo. Y esto incluye cualquier comportamiento que incomode, humille, intimide, moleste y/o alarme a una persona. El acto puede basarse en la raza, el género, la cultura, la edad, la orientación sexual, la lengua, el estatus HIV y/o la preferencia religiosa. No hay necesidad, por parte del culpable, de tener una intención deliberada de herir a la víctima. Lo importante aquí es si el comportamiento es percibido como indeseado. Es la persona abusada la que determina la gravedad del acto².

Mundo del trabajo

El *mundo del trabajo* incluye todos los lugares donde se realizan tareas vinculadas con el empleo y derivadas de las responsabilidades del empleo: fábrica, oficina, granja, cualquier otro lugar sin relación con el trabajo (durante las pausas, viajes, reuniones, formaciones, actividades y eventos sociales), así como cualesquiera comunicacio-

nes, y el tiempo de viaje hasta y desde el trabajo. También cubre el empleo informal, como la venta de productos en la calle, la producción de artesanía o el trabajo a destajo en casa. El mundo del trabajo es un concepto amplio que engloba muchos lugares.

La violencia y el acoso pueden tener un origen interno o externo:

- Interno: violencia y acoso a manos de colegas, gerentes o directores, y supervisores.
 - Externo: violencia y acoso a manos de, por ejemplo, clientes, pacientes, estudiantes o miembros del público en general.
- Su compañía debe abordar el problema de la violencia y el acoso a través de este amplio alcance del mundo del trabajo.

Formas de violencia y acoso

No hay maneras claras y objetivas de medir el impacto de la violencia y el acoso en la víctima, el equipo o la compañía. Este impacto depende de la frecuencia y la intensidad de la violencia y el acoso, así como del carácter de la víctima, las tendencias históricas, la cultura local, etc. La ilustración a continuación muestra diferentes formas de violencia y acoso.

Formas de violencia & harassment

INTIMIDACIÓN

por ej., avances indeseados, propuestas sexuales incesantes, amenazas de violencia, etc.

ACOSO GESTUAL

por ej., mirar fija y lascivamente, guiñar el ojo, lamer labios, hacer gestos con los dedos, acechar, etc.

ACOSO ESCRITO Y GRÁFICO

por ej., distribuir fotografías privadas, enviar texto de contenido sexual, mostrar material pornográfico, tener protectores de pantalla explícitamente sexuales, intimidar en las redes sociales, etc.

ATAQUES FÍSICOS

por ej., empujar, pegar, dañar bienes, sabotear, robar, agredir física y sexualmente, violar, asesinar

ACOSO ECONÓMICO

por ej., abuso financiero, esclavitud moderna, chantaje, pago desigual, etc.

ACOSO VERBAL IMPLÍCITO

por ej., contar chistes ofensivos, correr rumores, insultar la apariencia, raza, orientación sexual, religión, etc.

ACOSO VINCULADO AL TRABAJO

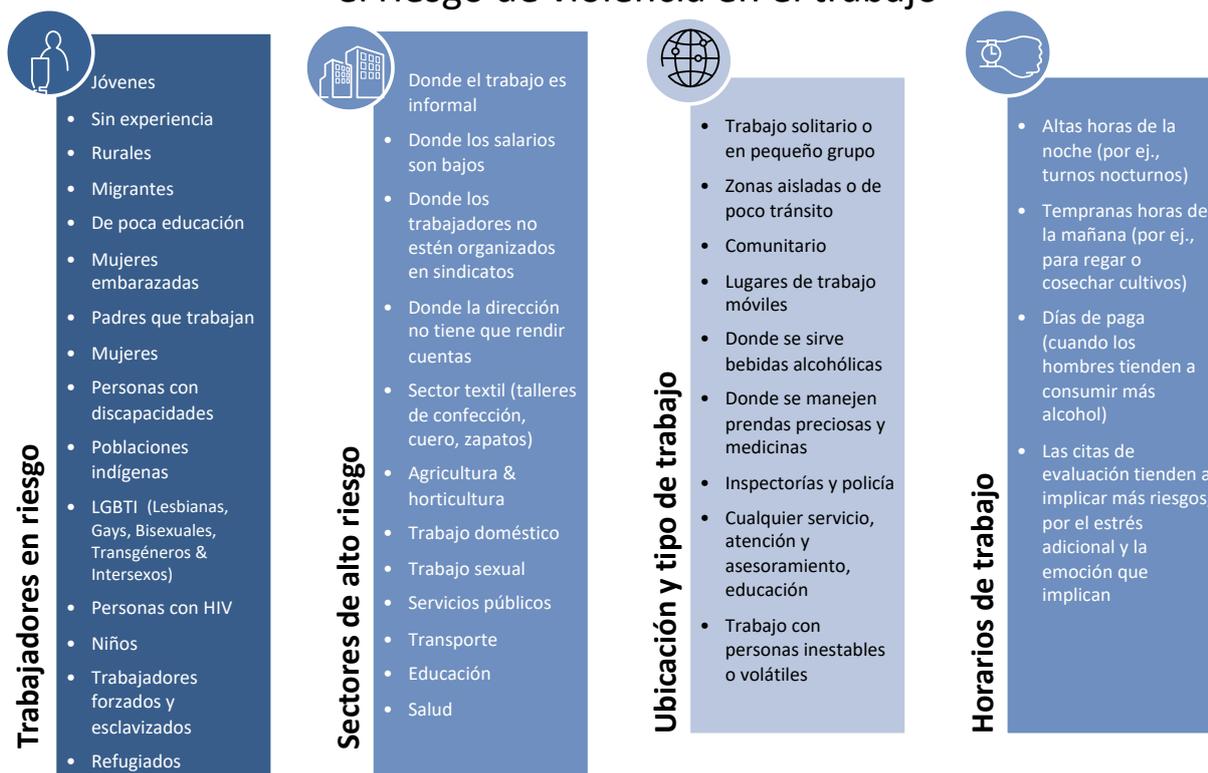
por ej., sobrecargar a alguien de trabajo, fijar metas irrealistas, aislar a una persona, negar el acceso a la información, tratar de manera injusta, etc.

ACOSO VERBAL EXPLÍCITO

por ej., hostigar, hablar groserías, insultar, tener lenguaje condescendiente para con los colegas, etc.



Factores vinculados al trabajo que aumentan el riesgo de violencia en el trabajo



Factores que aumentan el riesgo de violencia y acoso en el trabajo

Para prevenir y corregir la violencia, Ud. debe estar consciente de los riesgos. En la siguiente ilustración se muestran los principales factores vinculados al trabajo que aumentan el riesgo de violencia y acoso en el lugar de trabajo.

Tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de violencia y acoso. Sin embargo, las mujeres son más a menudo víctimas de violencia y acoso interpersonales, mientras que los hombres constituyen la mayoría de los perpetradores, aun en casos en que las víctimas son hombres. Se estima que al menos una de cada tres mujeres en el mundo son víctimas de sexo forzado, ataques físicos y/u otras formas de abuso en su vida.

Acoso sexual de las mujeres en la industria de la confección

El acoso sexual es un fenómeno relativamente común en los talleres de confección. La mano de obra en ese sector está ampliamente conformada por mujeres de menos de 30 años; muchas han migrado desde el campo o desde otro país para su primer empleo en un sector formal. La mayoría de los puestos de supervisión y dirección son más comúnmente ocupados por hombres, así que el desequilibrio de fuerzas es endémico³.

De acuerdo con un informe de la FNV y *Sisters for Change*, una de cada 14 mujeres empleadas en el sector textil en la India ha sufrido violencia y acoso físicos en su lugar de trabajo. Una de cada 7 ha sido violada u obligada a realizar actos sexuales, y el acoso sexual en forma de toma y daca (se ofrece un beneficio a cambio de favores sexuales) fue reportado por 22% de las

mujeres entrevistadas por el programa Better Work de la OIT y la CFI (Corporación Financiera Internacional). Las trabajadoras migrantes suelen estar aún más aisladas, alejadas de sus entornos sociales. En general, ocupan puestos de bajo poder en las fábricas, vinculados con supervisores masculinos que evalúan su rendimiento. Los supervisores pueden fácilmente utilizar su poder para acosar sexualmente a las trabajadoras de sus equipos, y éstas, al no tener poder alguno, pueden interpretar este tipo de conducta como una condición para guardar su empleo o tener una promoción⁴

Las compañías (en especial aquellas con alcance internacional) comparten con sus empleados dentro de su organización, filiales y departamentos en el extranjero, y con sus proveedores primarios, tanto aguas arriba como agua abajo, la responsabilidad de establecer un lugar de trabajo seguro y sano, libre de violencia y acoso. Además de los riesgos ya mencionados, la estrategia de proveeduría puede también generar serios riesgos, al imponer metas excesivas y plazos de entrega exagerados. Pedidos irrealistas ejercen una presión a la baja sobre los salarios y las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro, lo que conduce a una mayor externalización de la producción, contratos laborales inestables, largos períodos de trabajo y exceso de horas extras, y tensión en el lugar de trabajo. Esta tensión suele provocar reacciones abusivas y violentas por parte de supervisores y directores, quienes le gritan a su mano de obra para acelerar la producción. Para ellos, el abuso verbal es una manera de lidiar con su estrés provocado por metas exigentes.

Asimismo, otros factores contribuyen a la violencia y el acoso, como los bajos niveles de sindicalización, la falta de procedimientos institucionalizados para reclamos y quejas, y las dificultades inherentes al seguimiento de las violaciones a los empleados⁵.

Finalmente, la pandemia de COVID-19 se ha vuelto un factor fundamental de preocupación, por su efecto negativo en la violencia y el acoso, y la exacerbación de las desigualdades.

Impacto del COVID-19⁶

Desde el brote de la epidemia, la violencia doméstica y las prácticas perjudiciales han ido intensificando en el mundo entero, con casi un 30% de aumento en los casos reportados de violencia doméstica. Reflujos económicos, pérdidas de empleos, mayor dependencia financiera de la mujer frente a su pareja y dinámica cambiante en los hogares han empeorado la situación ya estresante en casa. Durante los confinamientos y los largos períodos de aislamiento social (cierres de escuelas, aislamiento forzoso y distanciamiento social), las víctimas no tienen posibilidad de alejarse en cualquier momento de los abusadores, o de buscar ayuda ante amigos y familiares. La falta de respuesta institucional (interrupción de servicios públicos como la policía, la justicia o los servicios de salud, etc.) genera aún más preocupación. En el nivel más bajo, intensivo en mano de obra de las cadenas mundiales de suministro, las mujeres están sobrerrepresentadas en la mano de obra, para empleos que se caracterizan por su baja remuneración y el trabajo temporal, lo que aumenta la propensión al despido de estas mujeres, así como su inseguridad económica. Estos sectores también se caracterizan por su fuerte orientación hacia la exportación como, por ejemplo, el sector de confección de ropa en Indonesia, la producción de flores en Kenia, o la fabricación de juguetes o electrónicos en China. Estos sectores donde predominan las mujeres han sido parados durante la pandemia, y la mano de obra está sufriendo despidos masivos.

Principales obstáculos al tratamiento de la violencia y el acoso en el trabajo

¿Por qué es tan difícil prevenir la violencia y el acoso en el trabajo? Comprendiendo las causas profundas y los obstáculos es cómo Ud. podrá idear estrategias para prevenir y tratar la violencia y el acoso.

Normas sociales

Cuando opera en el extranjero, su compañía lidiará a menudo con sociedades que tienen su propio conjunto de normas y valores sociales que, en cuanto grupo, consideran aceptables⁷. Entre estas normas, muchas tienen que ver con los tipos de trabajos que realizan mujeres y hombres. Por ejemplo: movilidad de las mujeres fuera de la casa, valores asignados a la labor de la mujer y del hombre, y justificación de la violencia y acoso contra mujeres, LGBTQI y grupos indígenas. Además, estas normas suelen ser tan arraigadas en la cultura que los mismos grupos discriminados creen que son inferiores y merecen ser abusados. Una cultura de aceptación de la violencia y el acoso (a veces no mediante leyes y regulaciones formales, sino mediante hábitos culturales) significa

que ni los hombres ni las mujeres reportarán a terceros sobre las experiencias negativas que hayan sufrido o estén sufriendo. Otras costumbres culturales que pueden aumentar el riesgo de violencia y acoso en el trabajo son: la 'normalización del comportamiento violento', el estatus inferior de los empleados y la práctica de tratarlos en forma agresiva, y las 'reglas habituales de jerarquía', con la exhibición de poder por parte del 'jefe' de un sitio de producción.

Tratar las causas profundas

A través de sus operaciones, redes como *Business Action for Women* y *HERproject* buscan resolver temas complejos de violencia basada en el género, y aúnan fuerzas para diseñar e implementar nuevas soluciones. *HERrespect*, que busca prevenir y corregir la violencia y el acoso en fábricas y granjas de las cadenas internacionales de suministro, aborda el problema mujeres atacando directamente las causas profundas de la violencia y el acoso contra las mujeres en el lugar de trabajo, entre las cuales:

- La aceptación general de la violencia y el acoso contra la mujer en el lugar de trabajo y la falta de conciencia de lo que significan las desigualdades de género en los roles y las normas.
- Una falta de capacidades esenciales en la dirigencia, para gerenciar entornos estresantes, así como la percepción de que la violencia y el acoso son las vías más accesibles y efectivas para alcanzar las metas de producción.
- Normas de género dominantes que refuerzan la relación desigual entre directores y mano de obra.
- La falta de políticas y sistemas que tomen en cuenta el género, para prevenir y actuar en casos de violencia y acoso, así como la falta de comunicación sobre estas políticas, hacia los directores y los trabajadores.

Los programas recurren a una combinación de concienciación sobre el género y capacitación para prevenir la violencia y el acoso, y van dirigidos a trabajadores y trabajadoras y directores. Además, tratan de facilitar el diálogo entre mano de obra y dirección, y revisar las políticas y los sistemas. El compromiso de los líderes ha sido esencial para los programas de HER en Bangladesh, India, Etiopía y Kenia.

Falta de leyes y regulaciones, y de conciencia de los derechos

Muchos trabajadores tienen poca o ninguna conciencia de las leyes del trabajo (cuando existen⁸) que combaten la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Y cuando introducen una queja suelen ser castigados o discriminados: algunos son despedidos o reciben una evaluación negativa; otros son acosados o terminan en una lista negra. Al desconocer sus derechos, las víctimas generalmente no saben qué acción emprender (en especial si son analfabetos). Esta situación no sólo existe en los países en desarrollo: sigue ocurriendo en muchos países europeos. En Alemania, por ejemplo, la mitad de las víctimas de acoso no sabía dónde reportar los incidentes, o no lo hicieron por temor a perder su empleo. Una

investigación realizada en Bangladesh ha mostrado que 81% de las trabajadoras no tenían conocimiento del papel y la función de los Comités Anti-Acoso. En otras palabras, aun cuando quisieran denunciar incidentes, no saben dónde hacerlo ni cómo¹⁰.

La nota positiva es que, en compañías donde operan sindicatos, se reportan en promedio menos casos de acoso sexual. Así lo ha informado el programa Better Work de la OIT y la CFI. Aparentemente, gracias a la presencia de sindicatos, las trabajadoras se sienten con mayor seguridad para expresar en encuestas los problemas que padecen¹¹.

Trabajadores agrícolas inmigrantes en Estados Unidos (EUA)

En EUA, centenares de miles de trabajadores inmigrantes (hombres, mujeres, niñas y, en especial, indígenas) laboran en campos, embaladoras de frutas y verduras, y otras instalaciones agrícolas, donde corren un riesgo significativo de violencia y acoso en formas diversas. Es difícil determinar con exactitud en qué medida esta violencia y este acoso prevalecen entre los trabajadores agrícolas, puesto que es un sector caracterizado por un alto número de trabajadores temporales, migrantes e incluso ilegales.

Human Rights Watch ha identificado la violencia y el acoso sexuales como temas de alta preocupación en el lugar de trabajo agrícola. Son problemas exacerbados por una marcada desigualdad de fuerzas entre empleadores y supervisores, y sus trabajadores inmigrantes de bajo sueldo. 'Las víctimas suelen enfrentarse a obstáculos sistémicos, empeorados aún más por su estatuto de trabajadores agrícolas y a menudo no autorizados, que les impiden denunciar estos abusos y llevar a los culpables ante la justicia.'

En muchos casos, los trabajadores agrícolas no hablan suficientemente inglés para entender sus derechos o defenderse cuando ocurre un abuso. Muchas veces dependen de sus empleadores para la vivienda y el transporte, lo que aumenta aún más su vulnerabilidad. Los trabajadores agrícolas que reaccionan ante los abusos o reportan los incidentes a los directores, afirman sufrir 'formas de represalias, como la obtención de menos horas de trabajo, un trato más abusivo, o peor aún, la pérdida de su trabajo'. Los culpables (capataces, supervisores, contratistas de trabajo agrícola, dueños de las granjas) a menudo amenazan con llamar al servicio de inmigración o despedirlos con todos sus familiares.

Falta de denuncias

En general se observa una falta de denuncias y pruebas, lo que podría llevar a concluir que estos problemas no existen. Las víctimas de violencia y acoso son renuentes a denunciar los abusos, por temor a represalias y por la amenaza de algún daño a su reputación, posición, seguridad de empleo y pago¹². Sienten

vergüenza, duda de su propio valor y se culpan de lo ocurrido¹³. Para los trabajadores LGBTQI más especialmente, el estigma existente y un entorno hostil a raíz de su orientación sexual desalientan aún más a las víctimas a denunciar abusos. Así mismo, para las comunidades migrantes, como los trabajadores mexicanos en la frontera estadounidense, el acoso es un tema extremadamente sensible para ser discutido en forma abierta. 'Los pueblos indígenas han sufrido la discriminación en su propia tierra natal, así que desconfían de los gobiernos y las autoridades aún más que los trabajadores ilegales'¹⁴.

Violencia y acoso en las maquiladoras de México¹⁵

Violencia, acoso y discriminación son problemas endémicos en las plantas embaladoras (maquilas) a lo largo de Centroamérica. En México, muchas jóvenes (entre 16 y 24 años de edad) migran desde zonas rurales hasta las maquilas con la esperanza de lograr una mejor vida. Más de 4.500 maquiladoras emplean a unos 1,3 millones de trabajadores, de los cuales 75% son mujeres jóvenes. El trabajo en fábrica puede ofrecer a las mujeres una vía de escape de la pobreza. Pero estando lejos de sus casas, en lugares aislados, los riesgos son enormes. La pobreza es el rasgo definitorio de la vida para quienes laboran en las maquiladoras y viven en sus cercanías.

Las condiciones de trabajo son duras. La competencia internacional es tan intensa que presiona a las fábricas para reducir costos y aumentar la productividad. Esta situación significa bajos salarios, retención de salarios, condiciones inseguras e ilegales de trabajo, contratos laborales inestables, horarios laborales excesivos y restricciones ilegales a la libertad sindical. Las infracciones a las regulaciones de salud e higiene industrial, así como la discriminación vinculada con el embarazo, son condiciones de trabajo normales para las trabajadoras en las maquiladoras. A veces las mujeres optan por llevar pañales por las restricciones a las visitas al baño. Además, las temperaturas a menudo rebasan los 30°C. Las trabajadoras embarazadas o en período menstrual son particularmente expuestas a riesgos de infecciones y complicaciones médicas. El acoso sexual y las violaciones constituyen un serio problema societal: 46% de las mujeres empleadas en la economía formal han sufrido algún tipo de acoso sexual. Peor aún: pocas tienen conciencia de sus derechos. Una trabajadora incluso dijo pensar que el acoso sexual por parte de sus supervisores y sus pares formaba 'simplemente parte de ser una mujer laborando en la maquila'. Finalmente, el transporte suele ser inseguro, pues centenares de trabajadoras de las maquilas han sido asesinadas en el camino de regreso a su casa. El exceso de horas extras también aumenta los riesgos cuando las mujeres deben regresar tarde del trabajo a su casa¹⁶.

3. ¿POR QUÉ se debe prevenir la violencia y el acoso en el trabajo?

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo son violaciones a los derechos humanos. Son amenazas a la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar que todos los involucrados. Los abusos contra los derechos humanos tienen un impacto en los trabajadores y los empleadores, sus familias y comunidades, la economía y la sociedad en general. También dañan la reputación de su compañía.

El sector privado tiene la responsabilidad de procurar trabajo decente, en primer lugar, por razones éticas y legales. Al invertir en la protección de los derechos humanos en su compañía y su cadena de suministro, Ud. también reduce los riesgos y los costos de su compañía, y se crea un sólido argumento comercial. En particular por las siguientes razones⁷:

Imagen de marca y reputación de su compañía

Una mala imagen pública generada por la violencia y el acoso en el lugar de trabajo influye en las costumbres de los consumidores y erosiona su relación con otras partes involucradas. La mala publicidad tiene consecuencias negativas para la continuidad de los negocios, y aumenta las dificultades para reclutar y guardar personal. Ahora más que nunca antes, se exige de las compañías que aseguren una comunicación creíble y coherente con un abanico más amplio de partes involucradas. Esta exigencia es aún más importante en vista de la evolución tecnológica que facilita el acceso a la información. Como todas las compañías que valoran una reputación positiva de su marca y luchan por mantenerla, tienen la obligación de invertir seriamente en la diligencia razonable y responsabilizarse por la protección de los derechos humanos, lo que incluye la prevención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Los escándalos Uber, incluyendo las acusaciones de acoso sexual por la alta gerencia y conductores, han llevado a un 56% de los entrevistados a rechazar los servicios de Uber18. El banco neerlandés ASBN decidió remover a la compañía Heineken de su fondo de inversión sostenible luego de acusaciones de acoso

sexual contra muchachas contratadas por la compañía para la promoción de la cerveza en la República Democrática del Congo¹⁹.

Reducción de costos

Además de causar daños físicos y emocionales, la violencia y el acoso pueden tener consecuencias financieras directas para su compañía, a raíz de la licencia por enfermedad de la víctima y del ausentismo²⁰, de una alta rotación de personal, accidentes en el lugar de trabajo, incapacidad laboral e incluso fallecimiento. También están los costos inherentes a la contratación de nuevo personal. Los costos indirectos tienen que ver con la disminución de la capacidad de la víctima para cumplir con sus funciones y realizar su trabajo (es decir, productividad más baja), lo que a su vez significa una caída en la calidad del trabajo y el incumplimiento de los plazos de producción. La violencia y el acoso en el trabajo también pueden incluir la destrucción de la propiedad. Casos llevados ante la justicia, o sentencias de compensación relacionadas con la violencia pueden desviar y drenar el presupuesto de la compañía, así como suscitar aumentos en las pólizas de seguro. Juicios perdidos o arreglos financieros pueden tener consecuencias financieras directas e importantes.

Investigaciones ha demostrado que el costo económico relacionado con la violencia y el acoso alcanza 1,5 billones de dólares, es decir, un 2% del Producto Interno Bruto (PIB) mundial²¹.

El acoso en el lugar de trabajo, en el sector de la confección en Camboya, cuesta cada año 89 millones de dólares en pérdidas de productividad, debido a la rotación de personal y al ausentismo²².

Un estudio reveló que, en Perú, la violencia costaba a las empresas 6,7 millones de dólares por año en baja productividad y costos organizativos asociados²³.

En un informe KPMG de 2014, se estima que el costo de la violencia por razón de género (en general) en Suráfrica incluye 'costos de salud, justicia y otros servicios,



así como pérdidas de ingresos y entradas, pérdidas de impuestos y costos de segunda generación, que son el precio de los niños viendo la violencia y viviendo con ella, llevando por ejemplo a una mayor tasa de criminalidad juvenil y adulta'. Si bien las cifras no se refieren en especial a la violencia en el lugar de trabajo, no cabe duda de que el costo de la violencia es muy elevado para la sociedad.

Rotación más baja de personal

Los trabajadores, supervisores y directores con alta satisfacción gozan de un lugar de trabajo menos conflictivo y tenso. Esta satisfacción reduce el ausentismo y la partida permanente de trabajadores. Las compañías que velan por un lugar de trabajo seguro y feliz logran una mayor lealtad de su personal, una mayor motivación, menos ausentismo y una más alta calidad del trabajo. Todo ello viene a mejorar el suministro y el valor de sus productos.

'De acuerdo con una investigación de TNO, el acoso por supervisores y colegas en los Países Bajos ha causado un promedio estimado de 7 días de ausentismo por víctima'²⁴.

En Papúa Nueva Guinea, la CFI ha estimado la pérdida de personal por acoso y violencia a un promedio de 11 días de trabajo al año'²⁵.

Aumento en la productividad, rentabilidad e innovación

Un entorno seguro de trabajo conduce a una reducida rotación de personal y menos ausentismo, y contribuye a una mayor productividad. Todo ello podría influir positivamente en su rentabilidad. También tiene un impacto en el carácter abierto del lugar de trabajo y en la creatividad, pues alimenta la innovación y la creación de conocimientos.

Objetivos de desarrollo sostenible (ODS)

Finalmente, algo también muy importante, al poner fin al acoso y la violencia en el mundo del trabajo, Ud. contribuirá al logro concreto de los objetivos de Naciones Unidas, internacionalmente reconocidos, en especial el Objetivo de Desarrollo Sostenible n°5 sobre igualdad de género y n°8 sobre trabajo decente y crecimiento inclusivo.

¿Por qué invertir en la erradicación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo es una acción inteligente para Unilever²⁶?

Unilever está muy clara con su visión: hacer negocios de una manera nueva, que facilite crecimiento sirviendo a la sociedad y al planeta. Esto incluye mejorar la seguridad para las mujeres y niñas de la industria del té, donde las trabajadoras son a menudo sometidas a la violencia y el acoso. Se les niegan los derechos, al tener mecanismos de quejas insuficientes (o inexistentes) y al faltar espacios seguros. Unilever invierte en la prevención del acoso porque:

1. Es lo más 'humano', inteligente y apropiado que se debe hacer.
2. Propulsa la productividad y crea cadenas de valor resilientes.
3. Fortalece la aplicación de principios en certificaciones vinculadas con las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores,
4. Mejora la reputación de la compañía y ayuda a guardar a las mujeres entre el personal.



4. ¿QUÉ es el Convenio 190?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una agencia tripartita de las Naciones Unidas, con representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Fue creada hace 100 años para establecer normas laborales y proteger los derechos de los trabajadores. En 2015, la OIT acordó iniciar discusiones tripartitas acerca de una nueva norma mundial para tratar el problema de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. El movimiento #MeToo de 2017 infló la urgencia del llamado a la acción, ayudando a revelar cuan rampante y dañino es el acoso en el trabajo. El debate en la esfera pública dejó en claro que ningún país ni ninguna industria era inmune frente al acoso. Durante la 108ª Conferencia Internacional del Trabajo, la Comisión Normativa llevó a cabo la segunda (final) discusión sobre el proyecto de convenio nuevo para poner fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Si bien el nuevo texto gozaba de un amplio apoyo, las negociaciones fueron laboriosas por razones ideológicas. En efecto, algunos temas fueron difíciles de zanjar, como las definiciones de violencia y acoso, incluyendo la violencia y el acoso domésticos, las profesiones de alto riesgo y el alcance del lugar de trabajo. Una coalición de compañías (como L'Oréal, BBDO, BNP Paribas, Kering y Sodexo) apoyó públicamente el Convenio.

El 21 de junio de 2019, la OIT votó con abrumadora mayoría (más del 90% de los votos) por la adopción de un [Convenio para la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo](#). La Recomendación, que establece directrices adicionales y,

contrariamente al Convenio, no es jurídicamente vinculante, también fue adoptada con una mayoría marginalmente más pequeña. Este tratado tiene un alcance amplio e inclusivo, pues atañe a muchas categorías de trabajadores: formales e informales, urbanos y rurales, con o sin contratos laborales. Además, es aplicable donde sea que la gente se encuentre realizando su trabajo. Esto significa que está incluido no sólo el personal de la nómina de una compañía, sino también la mano de obra de fábricas o granjas a lo largo de las cadenas mundiales de suministro, como lo son los trabajadores informales (que trabajan en casa).

El Convenio OIT también protege a quienes están siendo entrevistados para un empleo, a los buscadores de empleos, o aquellos que laboran en pasantías, formaciones o aprendizajes. El Convenio es aplicable en todo lugar donde los trabajadores pasan tiempo durante un día de trabajo. Cubre la violencia y el acoso que ocurren en el lugar de trabajo y donde sea que los trabajadores reciban su paga, tomen un descanso o una comida, así como los baños, las lavanderías y los vestuarios, y también durante viajes de trabajo, formaciones, eventos o actividades sociales; en las comunicaciones de trabajo (incl. con tecnologías de información y comunicación), en alojamientos facilitados por el empleador, y durante el viaje de casa al trabajo y regreso. Asimismo, están incluidos los espacios de trabajo en línea.



5. ¿CÓMO gobiernos y empleadores pueden actuar para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el trabajo?

¿Qué dice el Convenio acerca de las responsabilidades de los gobiernos?

La adopción del C190 ha establecido con toda claridad que existe ahora una norma mínima de prevención y protección, reconocida mundialmente. Esto es un importante paso adelante en la teoría. En la práctica, sin embargo, nada va a cambiar hasta que el Convenio esté ratificado por dos de los Estados miembros de la OIT y plasmado en sus leyes nacionales. Uruguay y Fiyi fueron los primeros Estados miembros en hacerlo. Luego Argentina, Finlandia y España se comprometieron a ratificarlo²⁷.

Una vez que un gobierno haya ratificado el Convenio, tiene un año para 'poner la casa en orden', es decir, realizar los cambios necesarios para cumplir con lo establecido en el Convenio. Es posible que algunos países no necesiten ninguna legislación nueva, pues sus leyes ya cubren todas las áreas descritas en el Convenio. En estos casos, sólo se requeriría reforzar las leyes existentes o llenar los vacíos. En la actualidad, un país de cada tres no tiene legislación alguna que prohíba el acoso sexual en el lugar de trabajo²⁸. En estos países se necesitarán nuevas leyes. Este proceso suele requerir más tiempo. Sin embargo, a veces no sólo se requiere crear nuevas leyes, sino que se necesita también un cambio a gran escala en las normas y percepciones sociales. Y esto puede durar años, cuando no décadas.

Ratificaciones requeridas

El Convenio vinculante ahora necesita ser ratificado por el mayor número posible de Estados individuales. La **Unión Europea** debería llevar la delantera, alentando a sus Estados miembros a ratificar el Convenio. Podría ayudar brindando asistencia práctica y técnica, por ejemplo, mediante el diálogo social. Podría organizar eventos de aprendizaje, para compartir experiencias y buenas prácticas. A nivel europeo, puede lanzar campañas (redes sociales) para romper el tabú de hablar de violencia y acoso en el trabajo.

Las marcas, junto con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como las ONG, podrían presionar a los gobiernos y a la UE, para acelerar este proceso de ratificación. **#RatifyILO190** fue un reclamo central durante la Campaña Mundial de **16 Días** para movilizar a las mujeres a través de los movimientos, en torno a acciones colectivas para acelerar el proceso de ratificación y cumplimiento de los nuevos instrumentos de la OIT: el Convenio 190 sobre violencia y acoso en el trabajo (2019) y la Recomendación 206 sobre violencia y acoso (2019). Este movimiento seguirá con su labor de cabildo, junto con variados actores.

La nueva norma internacional establece claramente papeles y responsabilidades para los Estados y los empleadores, en cuanto a la protección de todos los trabajadores contra la violencia y el acoso. Las autoridades tienen la responsabilidad del marco reglamentario sobre derechos humanos. Los gobiernos tienen un papel que asumir, defendiendo la idea de que el cambio societal y la legislación necesitan completarse mediante políticas globales y medidas prácticas que ataquen de raíz las causas de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Los gobiernos que ratifiquen el Convenio se comprometen a adoptar un enfoque hacia la violencia y el acoso que sea inclusivo, integrado y sensible al género, y que incluya:

- Una legislación que prohíba toda forma de violencia y acoso.
- Políticas pertinentes que aseguren el tratamiento adecuado de los problemas de violencia y acoso.
- Estrategias completas para implementar medidas de prevención y lucha.
- Mecanismos para establecer y fortalecer la aplicación de las leyes.
- Un acceso a compensaciones y apoyo a los sobrevivientes.
- Sanciones a los culpables.
- La elaboración de herramientas, guías, educación, formación, así como medidas de concienciación.
- Maneras efectivas para investigar casos e inspeccionar el mundo del trabajo.

Implicaciones del Convenio 190 para los Países Bajos²⁹

Los Países Bajos aún no han ratificado el C190. Ciertamente, la legislación neerlandesa está diseñada para proteger a los trabajadores, pero todavía hay margen para mejorarla en términos de seguridad y apoyo a los grupos autónomos y vulnerables (migrantes, mujeres, LGBTQI). Un valor agregado para las regulaciones existentes en los Países Bajos sería:

- Una sola base jurídica para todos los trabajadores de los Países Bajos, incluyendo el creciente número de personas que laboran en el sector informal y/o son autoempleados e independientes. Esta creciente población necesita una protección sistémica que rebase la actual Ley del Trabajo ('Arbowet').
- Un punto de contacto único y confidencial para denunciar incidentes de intimidación. La violencia y el acoso deberían ser denunciados a la policía. Las leyes neerlandesas son aplicables a estas situaciones. Sin embargo, la intimidación es mucho más difícil de denunciar.
- La ratificación podría aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral.
- Finalmente, lo más importante: el Convenio también puede apoyar al gobierno neerlandés en su ambición por hacer las cadenas de suministro más responsables.

¿Qué dice el Convenio acerca de las responsabilidades de los empleadores?

El nuevo Convenio OIT establece una nueva referencia reconocida internacionalmente, que debe poner a todas las empresas en un pie de igualdad para exigir niveles más altos de protección y medidas preventivas a favor de todos los trabajadores. El Convenio orienta a los gobiernos que lo ratifiquen para que exijan legalmente determinadas acciones por parte de los empleadores. Así, el Convenio estipula que los gobiernos pedirán a los empleadores:

- Adoptar una **política del lugar de trabajo** sobre violencia y acoso. La Recomendación que acompaña el Convenio incluye orientaciones adicionales sobre lo que se debería incluir, a saber, medidas para proteger a los denunciantes y facilitar informaciones sobre procedimientos de quejas.
- **Identificar los peligros y riesgos** de violencia y acoso. Una manera de hacerlo, para una compañía, sería cerciorarse de que su diligencia razonable en materia de derechos humanos incorpore plenamente el tema del género, tal como lo describe el nuevo informe del Alto Comisionado de Naciones Unidas para Derechos Humanos (ACNUDH): Dimensiones de género de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Las empresas deben tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

- **Tomar medidas para prevenir y controlar** dichos peligros y riesgos.
- **Proporcionar** a los trabajadores **información y capacitación** acerca de los riesgos las medidas de prevención y protección correspondientes, así como sobre sus derechos y responsabilidades.

En el lugar de trabajo se establecerán medidas para proporcionar acceso a mecanismos de reparación y solución de conflictos (velando por la confidencialidad y la protección de los informantes, etc.). También se preverán referencias sobre la necesidad de mitigar el impacto de la violencia doméstica en el lugar de trabajo. Cláusulas acerca el acoso en el lugar de trabajo por parte de terceros también serán contempladas en las regulaciones pertinentes.

Cómo se aplique este Convenio específicamente en las diferentes empresas dependerá de cada país y del tipo de empresa involucrada.



6. ¿QUÉ puede HACER UD. para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el trabajo?

Su compañía tiene la responsabilidad de proteger a sus trabajadores de la violencia y el acoso, y tratar estos temas difíciles en el lugar de trabajo. Ahora bien. ¿Cómo hacer para crear un entorno en el que la violencia y el acoso sean temas abordados, luego eliminados del lugar de trabajo?

Tratar problemas de violencia y acoso exige dos tipos de acción. Es preciso contemplar qué acciones se van a tomar, pero también qué áreas deben ser investigadas y examinadas. Estas dos dimensiones se presentan en la tabla siguiente (página 20). Las medidas concretas que Ud. debe tomar en cuenta se describen en la intersección de estas dos dimensiones, y son presentadas de manera que puedan orientar a su compañía en la toma de medidas para prevenir la violencia y el acoso³⁰.

Se recomienda que Ud. siga los pasos a continuación:

- **PREVENIR** la violencia y el acoso antes de que ocurran.
- **ESTAR ALERTA** ante cualquier señal de violencia y acoso.
- **ACTUAR** de forma apropiada para ayudar a los sobrevivientes y castigar y rehabilitar a los culpables.
- **HACER SEGUIMIENTO** del cumplimiento diario de su propia política y **APRENDER** de incidentes anteriores, para mejorar continuamente sus estrategias antiviolencia y anti-acoso.

En cada uno de estos pasos, se tomarán en cuenta las siguientes áreas:



Política y gobierno

El punto de partida para prevenir y eliminar la violencia y el acoso es atacar el problema cuando ocurra. También es importante resguardar los intereses de su compañía en un documento claro e inequívoco de política, que incluirá una declaración firme por parte de la dirección. Esta política guiará a sus filiales y proveedores primarios sobre cómo prevenir, vigilar, actuar, seguir y aprender. Además, la política se aplicará a los gerentes, al personal, a los clientes y a cualesquiera partes que tenga relaciones con su compañía.

Esta política se alineará con la legislación local. Por ello se recomienda fuertemente consultar a abogados y otros expertos locales, redes especializadas, asociaciones industriales y embajadas, para tener una mejor comprensión de los contextos locales y de los riesgos principales para su compañía. Con una participación del personal en el diseño de esta política, su aplicación y seguimiento, aumentará el nivel de aceptación y la efectividad de la política, además de generar confianza. Con base en su evaluación de riesgos, impactos y brechas, Ud. podrá definir su esfera de influencia y decidir cómo mitigar los riesgos.

SODEXO-IUF: Compromiso conjunto para prevenir el acoso sexual

Sodexo, una compañía francesa de servicios e infraestructura de alimentos, con una nómina de 425.000 personas, junto con la Unión Internacional de Asociaciones de Trabajadores de Alimentos, Agricultura, Hoteles, Restaurantes, Catering, Tabaco y Afines (una IUF, federación sindical mundial), han desarrollado medidas para atacar el problema del acoso sexual. En 2018 se firmó un compromiso conjunto hacia la tolerancia cero en la compañía, en el que se estipula que el acoso sexual es una infracción que puede llevar a acciones disciplinarias, incluyendo el despido. Sodexo facilita la formación para todo el personal, sobre esta política y las responsabilidades de cada uno en la materia. También se ha incluido una cláusula en el Código de Conducta de los proveedores de Sodexo, por la que se prohíbe el acoso sexual y exige de la compañía que informe a sus contratistas y proveedores sobre esta política, y utilice su influencia para resolver casos de acoso sexual. La IUF ha editado un manual dirigido a organizaciones sindicales, *‘Tolerancia cero al acoso sexual en Sodexo*, en el que se definen las acciones para la aplicación del compromiso.

Su política (código de conducta, contratos, estrategias de responsabilidad social empresarial) debe tener claridad sobre:

- Las *definiciones* de qué quiere decir por ‘violencia y acoso en el lugar de trabajo’, lo que incluye ciertos comportamientos (por ej., la intimidación, la persecución) que la dirección considera inapropiados e inaceptables en el lugar de trabajo. También debe mostrar con claridad lo que conlleva el cumplimiento con la legislación local y las normas internacionales. Las definiciones deben estar redactadas en un lenguaje concreto y comprensible, y ser traducidas y de fácil acceso para todo el personal.
- Su compromiso para facilitar *formaciones* y crear *comisiones anti-acoso*.
- La importancia de estar alerta y denunciar incidentes.
- Qué hacer cuando ocurre un incidente, con una lista de mecanismos de repuestas a casos de acoso o violencia, orientación sobre el manejo de quejas, y los puntos de contacto previstos para denunciar incidentes.
- Roles y responsabilidades de directores, personal y proveedores.
- Responsabilidades de las marcas, mayoristas y detallistas, para asegurar una producción sostenible, a saber: plazos de ejecución, cambios de estilo, ajustes de precios, cambios en la legislación ambiental, etc. (como en un código de conducta a doble vía).
- Consecuencias por actos violentos, con el compromiso de proporcionar servicios de apoyo a las víctimas (desarrollar procedimiento de manejo de quejas, nombrar a un consejero confidencial para ayudar a los trabajadores que buscan ayuda, cerciorarse de que no habrá represalias contras denunciante),

y acciones disciplinarias y sanciones requeridas (en todo caso, proporcionales con la gravedad de la violencia y acoso, mientras que los casos más graves deben ser reportados a la policía).

Prácticas prometedoras³¹

CARE Australia, aprendiendo de su colaboración con el sector privado, ha demostrado tener una serie de prácticas prometedoras, entre las cuales:

- Asegurar enfoques y políticas formalizadas de gobierno y definir estas políticas con el personal; así se crea la oportunidad de idear políticas empoderadoras y un mecanismo efectivo de quejas.
- Organizar una formación del personal para crear capacidades y competencias.
- Identificar *campeones del cambio* individuales en el lugar de trabajo (tanto hombres como mujeres) o figuras influyentes claves para promover culturas del cambio y condiciones de trabajo más equitativas. Fortalecer sus conocimientos y mejorar las actitudes frente al acoso. Los líderes individuales pueden tener un impacto significativo si se comprometen a prevenir de manera correcta el acoso sexual. Deben tener visibilidad y asumir una postura proactiva, asegurando un 'compromiso' público de la compañía en contra del acoso sexual, creando más espacios incluyentes de la dimensión de género y desempeñando un papel en la concienciación y la percepción sobre lo que es 'apropiado'.
- Asociarse con *grupos de derechos humanos y de mujeres* para desarrollar mensajes y probar mensajes de prevención.
- Cerciorarse del compromiso de la gerencia y del liderazgo para promover culturas y normas más incluyentes. Si se percibe como insuficiente el compromiso del liderazgo en el lugar de trabajo, entonces cualquier esfuerzo no puede sino fallar.
- El liderazgo también debe comprometerse en esfuerzos más amplios para crear lugares de trabajo más diversos, promover el liderazgo femenino, asegurar la difusión de la política y la capacitación, e incorporar un amplio abanico de herramientas, incluyendo formaciones englobantes y enfoques multifacéticos para influenciar las normas en el lugar de trabajo y alentar a los trabajadores a denunciar el acoso sexual.

Piense en incluir en su política cláusulas que muestren que Ud. va a contratar a mujeres en cargos más altos. Según estudios realizados, un aumento de la diversidad mediante la inclusión de más mujeres en la gerencia y puestos ejecutivos lleva a comportamientos de liderazgo que son esenciales para el rendimiento de la compañía. También ayuda a crear un entorno de trabajo que promueve la innovación, ayuda a los trabajadores a conectarse unos a otros y a consolidar un ambiente de apoyo³².

Un criterio de selección para cargos de gerencia debería ser la comprensión demostrable de la prevención y eliminación de la violencia y el acoso.

Es importante brindar a su personal un espacio donde pueda practicar su derecho a la libertad sindical. Además, Ud. podría considerar la creación de comisiones anti-acoso, antes de solución de conflictos y/o vías confidenciales de ayuda al personal. También es bueno nombrar a un 'confidente' interno (una mujer), alguien en quien el personal sienta que puede confiar y hablar fácilmente. Puede ser la persona que limpia o una compañera. En efecto, las víctimas suelen sentirse más cómodas hablando con una persona de rango igual que con un supervisor, y las mujeres, en particular, estarán más dispuestas a reportar un caso de abuso (sexual) o violencia y acoso si el confidente es una mujer.

Finalmente, conviene tener una política para el seguimiento, el aprendizaje y la evaluación, para estar seguro de está constantemente mejorando su política y estructura de gobierno.

JJH Textiles: Política de tolerancia cero y mujeres en la gerencia

La compañía neerlandesa JJH Textile, propiedad de Han y Sally Hamer, tenía una fábrica de textil en Bangladesh y una planta de tinta ecológica en India. ¿Qué han hecho los directores específicamente para luchar contra la violencia, el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo? 'Quisimos convertir nuestra fábrica textil de Bangladesh en una instalación manejada en un 99% por mujeres, en un plazo de 3 años. Así, a las mujeres que demuestren que quieren crecer, les brindamos oportunidades. Mientras falten ejecutivas femeninas cualificadas en formación, la compañía seguirá operando con gerentes masculinos. El acoso sexual no será tolerado de ninguna manera. En el momento de contratar a alguien, ya explicamos claramente nuestra política e incluimos una cláusula en el contrato laboral, según la cual el acoso sexual, o la violencia y el acoso acarrearán el despido inmediato. No es casualidad si los supervisores esperan favores sexuales de sus subordinados, como en el caso del gerente de ventas que le pide (con intenciones obvias) a una joven trabajadora que se quede tarde en la noche. El culpable negó los hechos, pero no había ninguna duda, pues la muchacha había grabado la conversación en su teléfono. Más de media docena de ejecutivos masculinos ha sido despedidos en los últimos años por esta razón. En caso de despido justificado por abuso, reunimos al personal para revelar por qué el culpable queda despedido. Y nuestro personal de seguridad también está entrenado a actuar contra comportamientos violentos en el lugar de trabajo.'



Concienciación

¡Invierta en una buena comunicación! No reduzca esta política a un mero ejercicio intelectual. Cerciérese de que TODOS sus empleados y proveedores tengan plena conciencia y comprensión de las políticas y procedimientos de su compañía, de sus derechos y obligaciones, de cómo prevenir los riesgos por ellos mismos (por ej., no entrar a ningún lugar donde se sientan amenazados, y si no, entrar con un compañero). También es bueno asegurarse de que todos vean la importancia de una comisión de trabajadores y un seguimiento de los incidentes.

Los gerentes estarán más propensos a apoyar la implementación de sus políticas si están conscientes del impacto de la violencia y el acoso en áreas como la productividad, las tasas de retención del personal y la calidad de la producción.

Los sobrevivientes no suelen conocer sus derechos

Sorayda Liliana González (48 años), de Guatemala, fue víctima de violencia y acoso. Está convencida de que la educación reviste gran importancia para concienciar acerca de la intimidación sexual en el lugar de trabajo. 'Necesitas un entorno en el que se pueda hablar de ello. Las víctimas de violencia y acoso sexuales en el trabajo no siempre están conscientes de sus derechos; les faltan conocimientos y [medios para hacerse escuchar.]'



Competencias

Tener conciencia de la violencia y el acoso es un primer paso esencial, pero esto no significa que, automáticamente, los gerentes, supervisores o empleados se sientan con las capacidades necesarias como para manejar este tipo de situaciones de violencia y acoso. Sus gerentes y supervisores tienen la responsabilidad de velar por un lugar de trabajo seguro y libre de violencia y acoso. Deben contribuir a una cultura de respeto y confianza, lo que requiere un conocimiento profundo y matizado de lo que es la violencia y el acoso en el trabajo. Asimismo, deben saber que sí tienen la capacidad para actuar.

Programa de Fair Wear para la prevención de la violencia³³

La Fundación Fair Wear (FWF), mediante su programa de prevención de la violencia en fábricas de ropa de exportación en India y Bangladesh, ha apoyado la creación de comisiones anti-acoso en fábricas y de líneas de ayuda. La FWF y otros actores locales han desarrollado sus iniciativas así:

- Con y dentro de las fábricas, facilitando formaciones y apoyo a los gerentes, supervisores y trabajadoras para prevenir el acoso sexual. Se brindó un apoyo práctico para

crear las comisiones anti-acoso exigidas por la legislación nacional y capacitar a sus integrantes.

- A nivel comunitario, con programas de formación facilitados localmente, con líneas de ayuda y con apoyo de organizaciones de trabajadores locales y ONG.
- Con las marcas, para asegurar que sus prácticas de compras no aumenten ni susciten abusos verbales, físicos o sexuales en el lugar de trabajo. Entre estas prácticas se incluye la no exigencia de plazos de producción no razonables.

La FWF pretende más adelante incluir nuevos requisitos para reducir el acoso sexual en los procesos de verificación, para todas las marcas afiliadas.

La formación puede fortalecer la capacidad de un gerente para mejorar sus competencias comunicacionales, manejar metas irrealistas, tratar con altas cargas de trabajo y presión laboral. La reflexión crítica entre directores de nivel medio y supervisores de líneas es importante, al igual que el diálogo con el personal. Una formación para directores y supervisores en técnicas motivacionales para alentar al personal y aumentar la productividad puede desembocar en alzas de eficiencia, productividad y rendimiento, y en mejor retención del personal. También es fundamental para el equipo de dirección fortalecer sus capacidades para manejar incidentes cuando ocurran, y saber cómo investigar y documentar el proceso con informes, y cómo minimizar el sufrimiento de la víctima.

La capacitación de la dirección y del personal sobre cómo crear comisiones anti-acoso (manejadas por el personal) y cómo organizarse (con foros sobre el género, por ej.) puede realizarse en colaboración con ONG y/o sindicatos locales. En lugares de trabajo con centenares de trabajadores, se ha demostrado que la formación de colega a colega es una modalidad efectiva de enseñanza. Donde la violencia y el acoso contra la mujer son comunes, Ud. deberá invertir en un personal masculino que sirva como ejemplo y dirija conversaciones con otros hombres sobre la violencia y el acoso interpersonales y sus causas³⁴.

Crear confianza, conciencia, capacidades prácticas y coaching

Vérité es una organización mundial sin fines de lucro que tiene un programa centrado en la creación de confianza, conciencia y capacidades prácticas y en el coaching. A los directores de fábricas, supervisores, trabajadores y ONG, procura herramientas y conocimientos necesarios para mejorar las condiciones en el lugar de trabajo. *Vérité* también facilita formaciones para fortalecer los conocimientos y las capacidades de los empleados acerca de sus derechos y deberes, leyes del trabajo, acoso, salud reproductiva y autosuficiencia financiera. La organización demuestra que es posible mejorar los derechos en el lugar de trabajo mediante esfuerzo colaborativos que involucren a los trabajadores, las fábricas, las marcas mundiales y las ONG

locales. Vérité ha aprendido que los beneficios a largo plazo requieren un aumento en el respeto, el diálogo y el compromiso.



Procesos

Para aplicar sus políticas, es importante desarrollar procesos claros y ponerlos por escrito. Los procesos describirán los pasos necesarios, primero para una mayor concienciación acerca de la violencia y el acoso, y luego para su prevención, los reportes, los correctivos, el seguimiento del sistema y, finalmente, para mejorar el conocimiento. Todo empieza por un sistema justo y transparente de reclutamiento, contratación, pago de salarios y ascensos en la compañía. También implica la mayor claridad posible en cuanto a los pasos a seguir si alguien es víctima, así como en cuanto al debido seguimiento de las quejas y sus consecuencias para la víctima y el culpable. Asimismo, cerciórese de mantenerse vigilante mediante evaluaciones frecuentes de las distintas señales que puedan indicar formas de violencia y acoso en su empresa (malestares físicos, licencias por enfermedad, accidentes inexplicados, falta de formación, etc.).

La gerencia debe mantener una comunicación frecuente con los sindicatos locales existentes (o los representantes del personal en caso de no existir sindicatos) para identificar los riesgos y discutir los casos de acoso, así como para crear un entorno positivo. También Ud. podría negociar y desarrollar juntos cláusulas de los convenios colectivos de trabajo (por ej., en temas como guarderías limpias en los baños, condiciones de higiene, beneficios por maternidad) o integrar elementos contra la violencia y el acoso en sus estrategias más amplias de personal (por ej., velar por que el acoso sexual forme parte de toda iniciativa en materia de salud

e higiene ocupacional). Además, si se reportan casos de violencia o acoso, es bueno cooperar con los representantes de los trabajadores o los sindicatos, en cuanto intermediarios independientes para manejar las quejas. Cerciórese de que los representantes del personal o los sindicatos estén avisados con prontitud, de manera que puedan ayudar a la víctima a introducir una queja y estén disponibles para supervisar el procedimiento³⁵.

Un papel importante para los sindicatos en Benín y en Indonesia

Las organizaciones sindicales están desempeñando un creciente papel en la prevención de la violencia y el acoso, y en el apoyo a las víctimas.

‘Quienes sufren violencia o acoso en el trabajo pueden ir a un centro para recibir asesoría y mediación’, explica el dirigente sindical beninés Noel Chadare. ‘Invitamos a ambas partes, empleador y trabajador, para una entrevista. Cada parte da su lado de la historia y un mediador explica cuáles son sus derechos y deberes respectivos. Mediante consultas, se pueden alcanzar arreglos de corto plazo. Es que un juicio es algo caro y lleva mucho tiempo. Si el abuso continúa, la víctima puede, por supuesto, optar por la vía legal.’

Garleks, sindicato indonesio del textil, ha elaborado una formación sobre género, dirigida a sus trabajadoras, en la que se explican sus derechos. Entre los temas de la formación está la importancia de la seguridad y el bienestar de las trabajadoras, es especial durante un embarazo o el período de menstruación. CNV Internationaal y Garteks también apoyan la capacitación de trabajadoras de las fábricas, para fortalecer su posición y permitirles defender sus derechos.



Herramientas

Su equipo va a necesitar un conjunto de herramientas para aplicar su política y procesos.

Las siguientes herramientas de comunicación permiten concienciar a su personal:

- Organizar un lanzamiento oficial de la política mediante una reunión con todo el personal.
- Informar los nuevos empleados acerca de la política, como parte de su inducción.
- Facilitar sesiones de formación e información para todo el personal, para asegurar que todos conozcan y entiendan cuáles son sus derechos y cómo prevenir los riesgos por ellos mismos.
- Colocar material comunicativo (por ej., afiches) en espacios visibles del lugar de trabajo, que muestren que la violencia y el acoso no son tolerados (colocar la política y afiches en las carteleras y/o distribuir folletos).
- Organizar espacios seguros, por ej., con un consejero, donde los trabajadores puedan formular sus preguntas y dudas.

La televisión y la radio pueden ser aliados de su compañía para lograr los cambios, cuestionando las normas de género comunes sobre qué comportamiento es aceptable o típico. Como ejecutivo o propietario de una compañía internacional, Ud. tiene peso para influir en las empresas de su cadena de suministro y en la industria en su conjunto. Por ejemplo, al declarar públicamente que cada persona tiene derecho a un lugar de trabajo seguro y que esto es también de su propio interés económico, Ud. expone a la gente a un punto de vista diferente y crea una contranarración³⁶. Su postura le brinda una oportunidad de abogar por la eliminación de la violencia y el acoso a nivel nacional e internacional. En marcos sectoriales, su compañía también puede trabajar de la mano con los gobiernos y defender una fuerte protección de la mano de obra, de conformidad con el nuevo Convenio OIT.

Ud. podría *contemplar intervenciones en el diseño* del lugar de trabajo: arreglo del espacio, cerraduras o barreras físicas, alumbrado y vigilancia electrónica. Al utilizar señales, pegatinas con la línea de ayuda, o cualquier afiche comunicacional, piense en recurrir a símbolos claros, puesto que las tasas de analfabetismo entre las trabajadoras suelen ser elevadas. También es bueno remover cualquier material ofensivo (afiches pornográficos o que muestren desnudez), como los calendarios. Asimismo, recomendamos organizar un transporte seguro.

Si ocurren incidentes, cerciórese de tener líneas de ayuda que funcionen, para las denuncias correspondientes. También debe prever espacios seguros para cuidar y ayudar a las víctimas, así como otros espacios para mantener a los culpables encerrados.

Finalmente, para estar seguro de que los directores y supervisores cumplirán con su política, es preciso que Ud. *monitoree y evalúe con*

cierta frecuencia la efectividad de los mecanismos existentes de prevención y manejo del acoso y abuso (prevención, vigilancia y acción). No es algo tan sencillo identificar y monitorear la frecuencia de abusos, y Ud. tal vez quiera contemplar recurrir a diferentes herramientas, como encuestas, consultas y actividades de investigación en el marco de su labor de diligencia razonable, así como realizar auditorías de sus fábricas. Ud. puede vigilar el uso inapropiado de la tecnología informática gracias a un software especial. Si prefiere discusiones más ahondadas con su personal, existen ONG que ayudan a las empresas a llevar tales diálogos, usando diversas técnicas participativas para evaluar la satisfacción de vida y de trabajo. Esta opción sería particularmente útil en regiones con altos índices de analfabetismo. Para el seguimiento, se puede coleccionar anécdotas, algo que incluso puede resultar útil en su estrategia de comunicación, al informar al público en general sobre los avances y la dedicación de su compañía a este proceso. Las sesiones de capacitación y el funcionamiento de sus instrumentos de gobernabilidad pueden ser evaluados con regularidad.

Horticultura en África Orienta³⁷

Más de la mitad de todas las flores que se compran en Europa o en EUA son producidas en África, principalmente en Kenia y Etiopía. Y se ha multiplicado la mano de obra en ese sector, en especial mujeres (que conforman un 70% del total). En Kenia solamente, más de 2 millones de personas tienen un empleo en la horticultura. De acuerdo con la asociación *Women Working Worldwide*, el sector está bajo presión (sobre todo en días especiales, como el de San Valentín) para que produzca flores frescas y de alta calidad. Las granjas lidian con plazos extremadamente estrechos, lo que impacta en el bienestar de la mano de obra.

Entre las tareas comúnmente asignadas a las mujeres figuran: empaquetar y embalar, cosechar, regar y componer arreglos florales. Son tareas que requieren fineza, destreza y atención al detalle. Los hombres se encargan de las tareas pesadas. Las mujeres tienen acceso limitado a la formación, lo que reduce su vida productiva y les impide ser promovidas a cargos más altos. En las granjas de flores, las mujeres sufren un acoso sexual generalizado y suelen pensar que deben tolerarlo. Los directores a menudo piden sexo a cambio de favores, bonos extras o promociones. Y muchos casos son silenciados, a raíz de la vergüenza que sienten las mujeres, combinada con el temor a perder su trabajo y el desconocimiento de los procedimientos de quejas.

De acuerdo con HIVOS, las agresiones sexuales son un problema 'grave' en Kenia, aunque se observan evoluciones positivas. 'Las condiciones están mejorando en las granjas que se adhieren a los ideales del comercio justo y hacen negocio de una manera que busca ser socialmente responsable. Además de organizar el transporte para sus trabajadoras, pagan salarios más altos, facilitan un lugar de trabajo seguro y sano, y ofrecen posibilidades al personal para organizarse mediante comités representativos y comisiones de género.'

Saber más acerca de las experiencias de [HIVOS](#) en la industria de las flores en Kenia.

Protección de las mujeres y las niñas en las plantaciones de té en India y en Kenia³⁸

Unilever es el primer comprador mundial de té negro, empleando y colaborando con miles de granjeros y trabajadores en las plantaciones de sus proveedores. El sector del té, al igual que muchos otros sectores en el mundo, no está exento de violencia y acoso. Se caracteriza por un alto número de mujeres empleadas en trabajos de bajas cualificaciones y bajos salarios, con altos riesgos de violencia y acoso. La violencia y el acoso afecta a las mujeres y las niñas en su libertad de movimientos, sus oportunidades educacionales, empleos, ocio y recreación, así como en sus capacidades para organizarse políticamente en toda seguridad y en su derecho a una vida sin temor, sin violencia y sin acoso, independientemente de donde se encuentren. La violencia, el acoso y la desigualdad de género socava el trabajo decente, la salud y dignidad de las trabajadoras, y también la sostenibilidad de la producción de té. Unilever ha definido un fuerte enfoque hacia los derechos humanos, que incluye una evaluación de la violencia y el acoso basados en el género en todos los rincones de la organización. Unilever quiere ir más allá de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y reconoce que la violencia y el acoso por razón de género figuran entre las peores violaciones a los derechos humanos. Para las empresas, buenas políticas y sistemas eficientes de quejas son los requisitos mínimos más básicos. Una política de tolerancia cero frente a todas las formas de discriminación, incluyendo el acoso y la violencia sexuales, rige la compañía en todas sus operaciones y cadenas de valor.

La visión de Unilever apunta a lograr cero incidentes de acoso y violencia sexuales en las plantaciones de té de las que se abastece. En 2013, Unilever Tea Kenya comisionó una revisión independiente. Las causas de los abusos son complejas; ocurre en distintos niveles de la sociedad y están profundamente arraigadas en normas sociales y culturales dañinas. Poner fin a la violencia y al acoso exige un enfoque sistemático y la cooperación de varios actores para crear la necesaria transformación. Por ello Unilever se ha asociado con ONU Mujeres para realizar un programa basado en los derechos humanos a lo largo de su cadena de suministro. Gracias a su colaboración con un abanico de productores, autoridades gubernamentales, asociaciones de productores, así como grupos de mujeres, jóvenes y comunitarios, se ha dado la oportunidad de crear [Marco Mundial de Seguridad de las Mujeres en las Zonas Rurales](#), gracias a las experiencias en el sector del té en India y Kenia.

Este marco refleja la variedad de papeles de las distintas contrapartes. Juntas han logrado definir soluciones locales al problema de seguridad (con persona empleado en el sector y la comunidad); promoviendo leyes y políticas y luego controlando su aplicación (dentro de las empresas y ante el gobierno); mejorando la seguridad en los espacios (por ej., con auditorías de las operaciones, alumbrados en las plantaciones, espacios seguros para amamantar, etc.), y cuestionando las normas sociales y actitudes dañinas dentro de las comunidades de población trabajadora, incluyendo hombre (por ej., celebración de conversaciones en las aldeas, campañas, exhortación al compromiso masculino para convertir a los hombres en campeones anti violencia de género).



Prevención

Estar alerta y tomar acciones

Seguimiento y aprendizaje

Política y Gobierno



- Políticas claras y firmes de **RR.HH. y de seguridad e higiene industrial** (incl. en contratos, códigos de conducta), y **declaración y definición de la V&A, procedimientos, normas & valores**, conformes con leyes globales y locales.
- Reclutar / nombrar a más mujeres en cargos de supervisión y alta gerencia, y adaptar sistemas de evaluación de cargos y ascensos.
- Definir claros **incentivos preventivos y penalidades por acoso**, dirigidos a gerentes, personal, proveedores y clientes
- Establecer sindicatos, consejos de trabajadores, comités anti-acoso y de solución de conflictos, así como comités de mujeres.

- **Dar claros papeles y responsabilidades** a la junta, los gerentes, el personal, los proveedores, sobre cómo estar alerta y tomar acciones.
- **Nombrar a consejeros accesibles**, encargados de investigar y resolver quejas.
- Tener claros **procedimientos que describan qué hacer** cuando ocurran incidentes y haya que tomar acciones.
- **Tener procedimientos claros y explícitos para tratar a una víctima**: disculpas públicas, asesoría, ayuda médica y/o compensación financiera.
- **Tener políticas claras y explícitas para tratar a un culpable**: amonestación, suspensión, cesación del empleo.

- Establecer una **política formal de seguimiento, aprendizaje y mejoramiento continuos**, dentro de la compañía y con los proveedores.
- **Evaluar papeles y responsabilidades** con base en el análisis de incidentes y las acciones y actitudes de los actores involucrados.
- **Mejorar gobernabilidad** y funcionamiento de sindicatos y comisiones, con base en lo aprendido.
- **Mapear 'puntos calientes'** donde haya frecuentes casos de acoso en ciertas áreas en particular, y sugerir correctivos.

Conciencia-ción



- **Informar a todos los involucrados** sobre leyes, políticas y procedimientos, y las personas de contacto para introducir quejas.
- **Compartir información** sobre formas de violencia, cómo detectarlas, cómo tratar a una víctima y a un culpable, el impacto negativo en una persona, y por qué algunas personas son más vulnerables.
- **Prever Preguntas Frecuentes** sobre leyes y la política de la compañía, sus procedimientos, normas y valores.
- **Cerciorarse de que los gerentes entiendan el impacto comercial** negativo de la violencia en la productividad, calidad, retención de personal, etc., y de los beneficios de la eliminación del acoso.

- Dar a conocer a todo el personal y los proveedores, **procedimientos claros y personas de contacto** para introducir quejas individualmente o a nombre de alguien.
- **Unirse a campañas** de otros actores en la radio, las redes sociales, afiches.
- **Organizar tribunas seguras donde víctimas o grupos vulnerables puedan hablar de su experiencia** (si es posible en el contexto cultural) y donde el personal pueda expresar sus preocupaciones.

- **Monitorear y compartir cambios en la concienciación** de la gerencia y del personal, motivados por la formación.
- **Monitorear y compartir los beneficios comerciales** derivados de la reducción de la violencia y el acoso.
- **Realizar eventos públicos, mítines, conferencias de prensa**, etc. para mostrar los efectos positivos de las estrategias antiviolencia.

Competencias



- **Formar a directores, supervisores, empleados** sobre conducta apropiada, derechos y responsabilidades, funcionamiento de comisiones anti-acoso.
- **Alentar y empoderar a directores** a promover la prevención de la violencia y ser ejemplos.
- **Formar a directores** en la fijación de objetivos positivos, capacidades de motivación y feedback, para aumentar la productividad y la calidad (uso efectivo de métodos modernos de formación, con discusiones, presentaciones, juegos y anécdotas).

- **Formar a directores, personal y representantes sindicales** sobre cómo reconocer el acoso y eliminar la violencia en el lugar de trabajo.
- Formar al **personal de la línea de ayuda** sobre cómo ser profesional, paciente, comprensivo y cómo responder con compasión.
- Formar a supervisores, directores y asesores sobre **cómo escuchar a una víctima y cómo tratar a un (presunto) culpable**.

- **Monitorear la participación en formaciones** del público meta (aportes) y la efectividad de las formaciones (resultado) en comparación con indicadores KPI predeterminados.
- **Mejorar los programas y formatos de formación** junto con los participantes y con base en sus evaluaciones.

Procesos



- **Establecer un sistema equitativo y transparente** de reclutamiento, promoción, contratación y pago de salarios.
- **Crear un espacio** para que su personal pueda gozar de su libertad sindical.
- **Facilitar el diálogo social** entre empleadores, trabajadora, representantes, gobiernos, ONG, etc., y tratar con organizaciones sindicales.
- Apoyar al personal que sufre de **violencia y acoso domésticos**.

- **Evaluar a diario** datos sobre afecciones físicas, licencias por enfermedad, accidentes inexplicables, tensiones, peleas y lágrimas en el trabajo, pérdidas de motivación al trabajo y de productividad, renuncias y despidos, y ausencias de las formaciones.
- **Investigar** todo incidente reportado, tomar notas con precisión e involucrar a los actores idóneos.
- Tomar **medidas temporales** para tratar las quejas, como por ej., el cambio temporal de una víctima o de un sospechoso a otro lugar de trabajo; Ayudar a la víctima a poner una queja.
- **Tener claridad sobre los pasos a seguir** como víctima o testigo para introducir una queja y recibir apoyo.
- **Hacer seguimiento a todos los indicios y quejas** mediante una clara comunicación de los pasos siguientes, las acciones ya tomadas y las consecuencias para la víctima y el culpable.

- **Realizar encuestas regulares y anónimas**, sesiones con los grupos meta y auditorías (internas y de los proveedores) sobre la incidencia de la violencia (con datos segregados por género).
- **Monitorear aumentos** en la productividad y la calidad derivados de la disminución de la violencia.
- **Monitorear las diferencias en el uso de las redes sociales** para revelar eventuales actividades de acoso (por ej., la publicación de fotografías de colegas desnudos).

Herramientas



- **Invertir en herramientas de comunicación para concienciar**: evento oficial para presentar su política, información, sesiones, carteleras, uso de su poder de influencia en la radio y televisión, etc.
- **Procurar un espacio físico seguro** con buenas condiciones de trabajo (por ej., guardería, baños limpios, espacio alumbrado) y precauciones de seguridad (por ej., salidas de emergencia).
- **Procurar un transporte seguro (acceso al público)** y prever transporte de grupo para la noche o en vecindarios peligrosos.
- Crear un ambiente de trabajo positivo en el que el personal se sienta valorado y seguro.

- **Tener líneas de ayuda, aplicaciones anónimas**, etc. para que las víctimas puedan llamar por ayuda e introducir una queja.
- **Instalar cámaras de seguridad** básicas e inteligentes (por ej., con reconocimiento facial), seguidores de la web para detectar acoso en línea.
- **Organizar diálogos de grupo** para permitir a las víctimas hablar abiertamente del acoso y de sus efectos en ellas.
- **Tener locales seguros** para encerrar a (presuntos) culpables hasta la llegada de la policía.
- **Tener locales seguros** para equipos y materiales médicos para cuidar y tratar a las víctimas (primeros auxilios).

- **Realizar encuestas anónimas y confidenciales** (por ej., con aplicaciones móviles) para identificar situaciones de alto riesgo.
- **Analizar datos** recopilados por vías formales (por ej., líneas de ayuda, aplicaciones, consejeros, minutas confidenciales de reuniones, etc.).

7. Fuentes útiles

- [Asociación por un Mejor Trabajo entre la OIT y la CFI, en inglés.](#)
- [Business Fighting Poverty Toolkit, en inglés.](#)
- [CNV Internationaal \(vinculada a la Confederación Nacional de Sindicatos \(CNV\) de los Países Bajos\)](#)
- [Fundación Ropa Limpia](#)
- [FNV Mondiaal \(vinculada a la Federación Sindical Nacional Neerlandesa FNV\)](#)
- [Violencia y acoso de género en las cadenas mundiales de suministro: kit de recursos, Centro Internacional de Formación OIT y Fundación Ropa Limpia, en inglés.](#)
- [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#)
- [Declaración de la OIT relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo](#)
- [Organización Internacional del Trabajo](#)
- [Manual ONU Mujeres, en inglés.](#)

Siglas

CFI	Corporación Financiera Internacional
CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond (Confederación sindical cristiana de los Países Bajos)
CSI	Confederación Sindical Internacional
EUA	Estados Unidos de América
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging (Federación sindical neerlandesa)
FWF	Fair Wear Foundation (Fundación Ropa Limpia)
IUF	Unión Internacional de Asociaciones de Trabajadores de Alimentos, Agricultura, Hoteles, Restaurantes, Catering, Tabaco y Afines
LGBTQI	Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros, Homosexuales, , Intersexos
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental
Pymes	Pequeñas y Medianas Empresas
TNO	Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek (Organización de los Países Bajos para la investigación científica aplicada)

9. Notas al final

- 1 Adriana Cruz y Sabine Klinger (2011). [Gender-based Violence and harassment in the World of Work: Overview and Selected Annotated Bibliography](#). ILO; [Documento de trabajo para la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo \(3-6 de octubre de 2016\)](#), OIT.
- 2 El Convenio 190 contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo define ‘violencia y acoso’ como un conjunto de comportamientos, prácticas, o amenazas ‘que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico’, y designa la violencia y el acoso por razón de género como la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. El Convenio también recuerda a los Estados Miembros su responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero’.
- 3 La violencia por razón de género también sigue siendo un problema en el sector del vestido de Indonesia. En 2016, una investigación comisionada por el Ministerio del Empoderamiento femenino y la Protección de la Infancia con ayuda de la ONU, reveló que una de cada tres mujeres indonesias habían sufrido violencia física y/o sexual en su vida. Otra encuesta, realizada en 2017 por Perempuan Mahardika en la zona industrial Cakung KBN, mostró que, de las 737 trabajadoras entrevistadas, un 56,6% había padecido algún tipo de acoso sexual físico o mental Fuente: <https://api.fairwear.org/wp-content/uploads/2018/11/Indonesia-Country-Study.pdf>, p. 9. También véanse ejemplos de alegaciones en: <https://fashionunited.uk/news/business/gender-based-violence-uncovered-in-h-m-s-and-gap-s-supply-chains/2018060129978>; and on <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/hm-walmart-gap-inc-face-allegations-of-gender-based-violence-in-their-asian-supply-chains/>
- 4 Fuente: [Thematic Brief](#), Better Work/CFI, junio de 2019, p.7.
- 5 Jo Morris y Jane Pillinger, 2016. [Gender-based Violence and harassment in Global Supply Chains. Resource Kit](#). CIF-OIT y Fundación Ropa Limpia, p. 52.
- 6 COVID-19 Impact on the value chain – Documento conceptual de Clingendael y Partnering for Social Impact. Junio de 2020. [https://www.clingendael.org/sites/default/files/2020-06/Conceptual paper COVID-19 Impact on the Value Chain June 2020.pdf](https://www.clingendael.org/sites/default/files/2020-06/Conceptual%20paper%20COVID-19%20Impact%20on%20the%20Value%20Chain%20June%202020.pdf); <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/4/statement-ed-phumzile-violence-against-women-during-pandemic>
- 7 Fuente: [Panel de Alto Nivel de la ONU \(UNHLP\) 2016: 3. Leave No One Behind. A call to Action to Gender Equality and Women’s Economic Empowerment](#)
- 8 Si bien la mayoría de los gobiernos ahora prohíben la violencia al acoso a las mujeres, en formas que concuerdan con sus obligaciones internacionales, 46 países aún no han legislado contra la violencia y el acoso domésticos; 41 no han legislado contra el acoso sexual y 59 no han legislado contra el acoso sexual en el empleo. En el Medio Oriente y el Norte de África, en alrededor de 4 de cada 5 países faltan leyes sobre violencia y acoso domésticos y sobre hostigamiento sexual en el empleo (UNHLP 2016: 44).
- 9 En los países europeos, los empleados de los sistemas de salud y de los servicios sociales, así como los docentes, inspectores municipales de vivienda y los empleados de hoteles, restaurantes, comercios y transportes suelen ser mencionados como trabajadores de más altos riesgos (Agencia Europea por la Salud e Higiene Industrial, informe del Observatorio europeo de riesgos). Quienes laboran en lugares donde manejan dinero, bienes preciosos o medicamentos de prescripción médica (por ej., cajas y farmacéuticas) son particularmente vulnerables. En los Países Bajos, la violencia y el acoso contra el personal de emergencia han aumentado en forma espectacular en los últimos años. Así, un 75% de los empleados de servicios de salud experimentan violencia y acoso en su trabajo; 73% de los agentes de policía; 44% de bomberos y 75% del personal de hospitales (Fuente: [SIRE 2011](#)). Más de 25% de la mano de obra de los Países Bajos ha sufrido hostigamiento al menos una vez a manos de colegas o directores. En Alemania, de acuerdo con la [Oficina Federal Anti-Discriminación](#) (2015), la mitad de las personas sondeadas ha experimentado alguna forma de acoso. según la CFI, entre 30% y 50% de las mujeres de América Latina, Corea del Sur, Filipinas, Japón y Malasia, así como más del 70% de mujeres en Suráfrica han reportado alguna forma de acoso sexual en el trabajo. En EUA, 75% de las altas gerentas y 74% de profesionales también han denunciado haber sufrido acoso sexual.
- 10 Romper el silencio: para la violencia y el acoso. Violencia y acoso por razón de género en la industria del vestido en Bangladesh: Estudio de casos, causas y remedios. Centro bangladésí de Solidaridad de Trabajadores & FEMNET. 2020, p. 5.
- 11 Alrededor de 4 de cada 5 trabajadoras (en el marco del programa Better Work) han declarado que el acoso o toqueo sexual es una preocupación en su fábrica. Además, las respuestas de las trabajadoras sugieren que se sienten cómodas al reaccionar a sus preocupaciones, como por ej., buscar ayuda de con su representante sindical o en el departamento de recursos humanos. El hecho de que reaccionen así es una señal de que las trabajadoras son cada vez más conscientes de sus derechos y con mayor confianza para buscar ayuda con el fin de resolver el problema.
- 12 Fuente: [Estudio realizado por CNV Internationaal en 4 países en 4 continentes sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo](#) (en inglés)
- 13 Un sondeo Washington Post / ABC News realizado en 2011 en EUA mostró que 1 de cada 4 mujeres y 1 de cada 10 hombres habían sufrido acoso sexual en el trabajo; sólo 41% de las mujeres víctimas declararon haber denunciado los hechos a sus empleadores. Una investigación del Congreso Sindical, de 2016,

- reveló que 4 de cada 5 mujeres de Gran Bretaña no habían reportado el acoso sexual ante sus empleadores. [Trade Union Congress. Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016](#)
- 14 Fuente: [Human Rights Watch 2012](#).
- 15 Fuentes: [Verité 2009](#); Jo Morris & Jane Pillinger, 2016, p. 24-25; p. 38; Human Rights Watch 2012.
- 16 Fuente: https://www.clingendael.org/sites/default/files/2020-06/Conceptual_paper_COVID-19_Impact_on_the_Value_Chain_June_2020.pdf
- 17 Adriana Cruz and Sabine Klinger 2011; Jo Morris and Jane Pillinger, 2016: p. 70-71. ILO and IFC 2016. Better Work; Addressing Gender-Based Violence and Harassment. Emerging Good Practice for the Private sector, CDC, Banco Europeo, CFI. 2020. <https://www.cdcgroup.com/wp-content/uploads/2020/07/Addressing-gender-based-violence-and-harassment.pdf>
- 18 Fuente: <https://www.businessinsider.com/uber-controversy-scandals-reputation-survey-chart-2017-5?r=US&IR=T>
- 19 Fuente: <https://www.cdcgroup.com/wp-content/uploads/2020/07/Addressing-gender-based-violence-and-harassment.pdf> - page 28.
- 20 Los efectos de la violencia y el acoso en el trabajo sobre la salud pueden tener diversas formas: estrés, ansiedad, alteraciones del sueño, incapacidad para trabajar, ataques de dolor, depresión, emoción física, calambres estomacales, aislamiento social.
- 21 Fuente: [‘I know I cannot quit.’ The Prevalence and Productivity Cost of Sexual Harassment to the Cambodian Garment Industry](#). CARE Australia. Marzo de 2017.
- 22 Fuente: <https://www.cdcgroup.com/wp-content/uploads/2020/07/Addressing-gender-based-violence-and-harassment.pdf> - p. 29
- 23 Fuente: Business Fights Poverty Toolkit 2019, p. 3.
- 24 Fuente: [Factsheet pesten, intimidatie en discriminatie op het werk](#).
- 25 Fuente: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c70d8db6-cacb-465d-b3a9-5068b54cd3c9/10953_Gender_Case_Study_BCFW.pdf?MOD=AJPERES&CVID=LLleuH
- 26 Fuente: <https://www.unilever.com/sustainable-living/reducing-environmental-impact/sustainable-sourcing/sustainable-tea-leading-the-industry/#244-423976>
- 27 Fuente: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810:NO
- 28 Según datos de 2018 del Banco Mundial sobre 198 países, 59 no tienen legislación sobre acoso sexual en el trabajo (ONU Mujeres 2019: 24)
- 29 Fuente: [Wo-men](#)
- 30 BSR ha desarrollado una herramienta de diagnóstico para identificar con rapidez las fortalezas de una compañía y las áreas que necesita mejorar para prevenir y corregir la violencia y el acoso, en particular contra las mujeres.
- 31 Fuente: [What works? Reducing sexual harassment in the workplace. A rapid review of evidence](#). CARE Australia. Agosto de 2018.
- 32 Fuente: [McKinsey & Company on the gender gap and the case for greater diversity in the workplace](#)
- 33 Fuente: Fundación Ropa Limpia (2015) Creación de comisiones anti-acoso y sistemas de prevención de la violencia. Experiencia de la Fundación Ropa Limpia, & https://gbv.itcilo.org/index.php/case_study/show/id/16.html
- 34 Fuente: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-gender/documents/publication/wcms_155763.pdf
- 35 Como se destaca en el Manual de ONU Mujeres, el diálogo social es crucial para que se escuche la voz de las trabajadoras, en temas tales como largas jornadas de trabajo y las presiones a la producción, los recesos para acceder al baño y la introducción de sistemas de quejas para luchar contra la violencia y el acoso en el trabajo. ONU Mujeres 2019: p. 30.
- 36 En las aldeas de India, el mayor acceso a la televisión por cable ha aumentado la aceptación de que las mujeres trabajen fuera del hogar y ha disminuido la tolerancia frente a la violencia y el acoso domésticos (UNHLP 2016).
- 37 Jo Morris y Jane Pillinger 2016: 24-25; <https://www.women-ww.org/>
- 38 <https://www.unilever.com/news-and-features/Feature-article/2018/breaking-the-silence-ending-harassment-keeping-women-safe.html>; The UNW Global Safety Framework, p. 13 https://www.unilever.com/Images/unw-global-safety-framework-final_tcm244-529439_en.pdf; Cómo las empresas pueden lidiar con la violencia de género en el mundo del trabajo. Herramientas para la acción. *Business Fights Poverty*. P. 32-33

Esta es una publicación de

Esta es una publicación de
Agencia Neerlandesa para la Empresa
Prinses Beatrixlaan 2 | 2595 AL Den Haag
Postbus 93144 | 2509 AC La Haya
T +31 (0) 88 042 42 42
E: imvo@rvo.nl
I: www.rvo.nl/mvo

CNV Internationaal
P.O. Box 2475
NL 3500 GL Utrecht
PAÍSES BAJOS
T: # 31 30 2751 1260
E: internationaal@cnv.nl
I: www.cnvinternationaal.nl/es

Número de publicación: RVO-178-2020/BR-INT

La primera versión de la presente publicación fue comisionada por el Ministerio Neerlandés de Relaciones Exteriores.

NL Enterprise Agency es un departamento del Ministerio Neerlandés de Asuntos Económicos, encargado de aplicar la política gubernamental en materia de negocios y cooperación internacionales en agricultura, sostenibilidad e innovación. NL Enterprise Agency es el punto de contacto para las empresas, las instituciones educativas y los entes gubernamentales para cualquier información y asesoría, financiamiento trabajo en red y asuntos reglamentarios.

Netherlands Enterprise Agency forma parte del Ministerio de Asuntos Económicos.

© Netherlands Enterprise Agency | © CNV Internationaal |
septiembre de 2020

Todos los derechos reservados. Cualquier parte de la presente autorización puede ser reproducida sin la autorización específica de CNV Internationaal siempre y cuando se mencione la fuente de la siguiente manera. 'Violencia y Acoso en el trabajo. Guía para Pymes sobre prevención de la violencia y acoso en el lugar de trabajo. CNV Internationaal y Machteld Ooijens, Partnering for Social Impact 2020'.