

EFFAT



5th Congreso de Zagreb 6-7 de noviembre de 2019

Recomendación: Tolerancia Cero!

EFFAT toma posición: tolerancia cero al acoso sexual y la violencia en el espacio de trabajo – y en todas partes!

Zagreb, Noviembre de 2019

Acoso sexual y violencia en el trabajo

Todos los trabajadores tienen derecho a trabajar sin sufrir acoso sexual y violencia; sin embargo, estos derechos humanos tan básicos como la libertad y la dignidad, son frecuentemente violados. Muchas estadísticas muestran que la **violencia en el espacio de trabajo** afecta a un número significativo de **trabajadores en Europa**. Por ejemplo, estudios realizados en Suecia muestran que la mitad de los trabajadores cubiertos por la Confederación Sindical de ese país, LO, han sufrido acoso sexual y violencia entre 3 y 4 veces durante el año pasado. En Bélgica, CSC-ACV envió 51.000 cuestionarios a trabajadoras del hogar, recibiendo más de 7.000 respuestas, entre las que se contaron 15 casos de violación, así como otras formas serias de acoso sexual y violencia. Los casos de violencia y acoso sexual en el espacio de trabajo difieren de otros problemas laborales, pues se trata de situaciones muy sensibles, a menudo invisibles, y generalmente no denunciadas.

EFFAT ha trabajado activamente en el tema, desde diferentes perspectivas, incluyendo campañas como la [#weto](#), exigiendo el fin de la violencia de género en el trabajo, y [#Fairhousekeeping](#), llamando a consensuar medidas que reduzcan el acoso sexual, flagelo que amenaza la seguridad y el bienestar en el trabajo.

EFFAT también ha enfrentado el acoso sexual y la violencia en el trabajo durante los diálogos sociales de Horeca y los sectores de Catering tercerizado. El tema está en los programas de trabajo de dos Comités europeos de diálogo social sectorial, pero se necesita más evidencias hasta que se puedan tomar pasos concretos y consensuados.

A nivel global, la lucha contra el acoso sexual y la violencia en el trabajo están sujetas a acuerdos de marco global suscritos entre la UITA y compañías transnacionales del sector de la alimentación y el turismo, como por caso Unilever, Sodexo, Meliá, Accor, Arla.

En 2019, EFFAT realizó una encuesta entre sus organizaciones miembros, para recolectar más evidencias sobre las formas y niveles de acoso sexual y violencia en los sectores que representa. Se reunió información sobre iniciativas de organizaciones miembros, que han combatido exitosamente la violencia y el acoso sexual en el mundo del trabajo, y se presentaron ejemplos de buenas prácticas en la Conferencia de Mujeres de EFFAT de 2019.

EFFAT está convencida de que combatir el acoso sexual y la violencia en el espacio de trabajo

protege los derechos humanos de los trabajadores y marca un camino hacia la equidad

La mayor parte de los trabajadores que han sufrido acoso sexual y violencia son mujeres, dada la naturaleza estructural de la violencia de género, que las hace más vulnerables. A pesar de que existe una serie de convenciones de la ONU que protegen a las trabajadoras frente a esos crímenes, (por ej., el Comité para la Erradicación de la Discriminación contra la Mujer, [CEDA](#), Consejo de Europa, [Convenio de Estambul](#) sobre la prevención y el combate a la violencia de género y la violencia doméstica, el [convenio C190 de la OIT](#) sobre la eliminación de la violencia y el acoso), es menester lograr su concreta aplicación en el lugar de trabajo, en forma de una política de tolerancia cero.

mejora el lugar de trabajo

El acoso sexual y la violencia tienen un impacto enorme en la salud mental y física de los trabajadores, y puede llevar a ausentismo, enfermedad e incluso el suicidio. Un lugar de trabajo libre de acoso sexual y violencia es la condición mínima e indispensable para disfrutar del trabajo, ser productivos y desarrollar el potencial individual y grupal. Un lugar de trabajo libre de violencia permite una mayor satisfacción en el trabajo, mayor permanencia en él, y mejor performance en general. Tiene el potencial de reducir el ausentismo y mejorar la cooperación y el trabajo en equipo.

beneficia a la sociedad y la economía

Enfrentar el acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo puede establecer estándares progresivos para erradicar la violencia de género y promover un cambio cultural. Si se practica el respeto y la cooperación en el trabajo, ello puede extenderse al resto de la sociedad y la vida. Son elementos que no solamente traen más productividad sino que también traen más calidad de vida. Vivir con más seguridad también mejora la salud y por ende reduce los gastos en esa materia.

Recomendaciones de EFFAT para proteger a los trabajadores de la violencia y el acoso sexual

Estos puntos de acción se basan en los ejemplos de iniciativas exitosas contra el acoso sexual y la violencia que han llevado a cabo afiliados de EFFAT, y deberían inspirar a todas las organizaciones miembros a actuar en relación a este tema.

- **Concientización**

Organizar campañas nacionales de concientización

- Dichas campañas deben apuntar particularmente a la violencia de género, asegurándose que su naturaleza estructural sea puesta en evidencia, y se enfrente la discriminación, luchar contra iniquidades estructurales reducirá la violencia de género.

Organizar campañas generales para enfrentar la discriminación por género y promover la igualdad de oportunidades.

Utilizar las redes sociales y las tecnologías de comunicación para informar al público sobre el acoso sexual y la violencia en el espacio de trabajo.

Organizar conferencias nacionales y regionales, seminarios, etc., para informar a los trabajadores y empleadores sobre el acoso sexual y la violencia en el espacio de trabajo. Dichos eventos también deben proveer amplia información sobre convenios existentes (por ej. ONU, Consejo Europeo, OIT), legislaciones nacionales, así como también programas y políticas tendientes a la reducción del acoso sexual y la violencia.

Informar a los afiliados sindicales sobre los compromisos realizados en materia legislativa, de convenios colectivos, políticas y guías, y promover y difundir esta información ampliamente.

Reunir buenas prácticas y difundirlas.

- **Datos y Estadísticas**

Llevar a cabo encuestas, por ej. a gran escala (nacional), a nivel de sectores y compañías, recolectar datos y evidencias de acoso sexual y violencia.

Realizar y exigir más investigaciones sobre las manifestaciones del acoso y la violencia en diferentes sectores, y los factores que aumentan el riesgo de exponerse a dichos crímenes, como por ejemplo ser trabajadores contratados de manera irregular, o trabajadoras del hogar, condiciones de trabajo precarias, vulnerabilidad económica.

- **Negociación colectiva**

A nivel nacional y empresarial, negociar convenios que incorporen cláusulas específicas sobre la prevención y medidas para enfrentar el acoso sexual y la violencia en el espacio de trabajo.

Desarrollar e incluir artículos de “análisis de riesgo” y “bienestar en el trabajo” en los convenios colectivos, que permitan a las mujeres seguir protocolos formales e informales de denuncia.

C190 y R 206 - convenios colectivos y cláusulas para ellos, contra el acoso sexual y la violencia, por ej.:

- todos los espacios de trabajo, incluidos pequeñas y medianas empresas, deben desarrollar políticas contra el abuso y la violencia, con la participación total de los sindicatos (redactar e implementar procedimientos de prevención, realización de denuncias y enfrentar las consecuencias del acoso sexual y la violencia en el trabajo);
- los empleadores y sindicatos deben estar obligados a realizar capacitaciones sobre cómo eliminar el acoso sexual y la violencia en el trabajo.

Asegurar la revisión regular de los convenios colectivos.

- Evaluar los convenios colectivos existentes, así como las políticas y protocolos, desde una perspectiva de salud y seguridad (frente al acoso sexual y la violencia) y exigir y realizar los cambios necesarios.

A nivel europeo, enfrentar el acoso sexual y la violencia en los diálogos sociales por sectores, y establecer una política explícita en cuanto aliados sociales, incluyendo entre otras cosas la prevención, mecanismos de denuncia, protección a denunciantes, reparaciones, asignación de responsabilidades, etc.

Apoyar los acuerdos marco internacionales que la UITA ha firmado con transnacionales para eliminar el acoso y la violencia, como es el caso de Unilever, Sodexo, Melia, Accor, Arla, y comprometerse a su implementación a nivel nacional.

• **Políticas, Guías y Protocolos**

Desarrollar y publicar guías para representantes sindicales, comerciales y representantes de salud y seguridad, con el objetivo de proveer un espacio seguro donde denunciar acoso sexual y violencia, haciendo también posible una mejora de la comunicación y los canales para ello.

Desarrollar una guía de recursos para cada sector, sobre qué hacer y dónde ir si suceden casos de acoso sexual y violencia.

Monitorear, evaluar e informar sobre la efectividad de las políticas y guías.

Establecer el acoso sexual y la violencia como puntos centrales de la seguridad y la salud en el trabajo, incluyendo los riesgos psicológicos y el estrés relacionado al trabajo, incluyendo los problemas de las trabajadoras mujeres en los análisis de riesgo.

• **Legislación**

Trabajar en mejoras legislativas para enfrentar el acoso sexual y la violencia.

Presionar a los gobiernos para la ratificación del C190 de la OIT y bregar por una mejora legislativa, en caso de que los gobiernos sean reticentes a la ratificación del Convenio.

Presionar por una directiva de la UE contra el acoso sexual y la violencia, con vistas también a reforzar la implementación del Convenio de Estambul y el C190.

- **Políticas empresariales**

Todas las compañías deberían tener una política contra el acoso sexual y la violencia, y aquellas pequeñas y medianas no deberían estar exentas de ello. Dichas políticas deberían, al menos:

- o Evaluar los factores de riesgo del espacio de trabajo en relación al acoso sexual y la violencia;
- o Desarrollar una política a medida contra el acoso sexual y la violencia, involucrando en el proceso a trabajadores, sus representantes, sindicatos y ONGs especializadas;
- o Tener un código de conducta claro, que todos conozcan y entiendan;
- o Diseñar una política junto con los trabajadores y sus representantes;
- o Convocar ayuda externa para resolver casos de acoso sexual y violencia, si es necesario.

- **Políticas para el espacio de trabajo**

Evaluar las políticas existentes y su efectividad para prevenir o erradicar el acoso sexual y la violencia en el espacio de trabajo.

Evaluar el ambiente de trabajo, en vistas a prevenir el acoso sexual y la violencia.

Desarrollar mecanismos claros y accesibles para informar a los trabajadores.

Reforzar el rol de los comités sindicales de mujeres en la formulación e implementación de políticas contra el acoso sexual y la violencia.

Promover un clima de respeto y cooperación en el espacio de trabajo.

- **Capacitación**

Asegurar la capacitación para trabajadores y autoridades sobre acoso sexual y violencia, y en particular para los representantes de trabajadores.

Realizar talleres sobre autoconfianza para los trabajadores más vulnerables.

- **Trabajadoras del hogar: un sector particular que requiere recomendaciones específicas**

Asegurar que se aplique una perspectiva de género apropiada a todas las políticas y acciones destinadas a prevenir el acoso sexual y la violencia en el sector.

Crear y difundir contactos de líneas gratuitas y confidenciales, donde personal capacitado reciba informes sobre abusos cometidos contra trabajadoras del hogar.

Desarrollar protocolos y capacitar funcionarios para que sepan responder apropiadamente a los reclamos de las trabajadoras del hogar, y puedan investigar y recopilar la evidencia en cada caso.

Querrellar perpetradores de violencia psicológica, física y sexual.

Abolir o reformar las políticas migratorias, de modo tal que las visas de las trabajadoras del hogar ya no estén atadas a un empleador específico.

Acelerar los procesos que involucren a trabajadoras del hogar migrantes, quienes a menudo deben esperar largos meses para la resolución de sus casos, mientras viven en refugios, y asegurarse de que puedan trabajar durante ese período.

Crear servicios abarcativos de referencia y apoyo, incluyendo servicios médicos, consultas, refugio, servicios consulares y asesoría legal.

- **Para EFFAT - en particular**

Presionar por una legislación europea que combata el acoso sexual y la violencia de género y por la implementación del Convenio de Estambul.

Presionar por la ratificación del Convenio C190 de la OIT.

Ofrecer guías y ejemplos de buenas prácticas para asistir a los sindicatos en el desarrollo e implementación de políticas y procedimientos para los espacios de trabajo, incluyendo el desarrollo de un modelo de política para espacios de trabajo.

Dado que el acoso sexual y la violencia son a menudo violencia de género, ofrecer guías sobre cómo difundir la equidad de género y enfrentar la violencia de género dentro de iniciativas de seguridad y salud ocupacionales, concientizar sobre la violencia de género y el daño resultante de una cultura del acoso sexual y la intimidación en el trabajo.

Reunir más buenas prácticas de convenios colectivos y/o políticas de sindicatos y empleadores, y difundir ampliamente.

Instar a los afiliados a que participen de capacitaciones y acciones de concientización a nivel nacional y europeo, sobre las características de la violencia de género y el acoso sexual contra las mujeres, para asegurarse de que estos temas estén incluidos en las capacitaciones de salud y seguridad.

Desarrollar guías a nivel europeo sobre cómo enfrentar la violencia y el acoso sexual en el trabajo, con especial énfasis en los casos en que se dan contra mujeres, inspirándose en [Federaciones Sindicales Europeas de otros sectores](#).

Desarrollar un nuevo y ambicioso proyecto, y buscar financiamiento en 2020 para un proyecto sucesivo de EFFAT sobre el acoso sexual y la violencia de género, para ayudar a generar conciencia entre los afiliados, recolectar y difundir más buenas prácticas, e implementar las recomendaciones.

#StrongerEFFAT

www.effat.org/5congress