

Recomendaciones: ¡Tolerancia Cero!

EFFAT afirma resueltamente su postura: ¡Tolerancia Cero frente al acoso sexual y la violencia en el trabajo y en el conjunto de la sociedad!

Zagreb, noviembre de 2019

El acoso sexual y la violencia en el trabajo

Toda persona tiene derecho a trabajar sin tener que enfrentarse al acoso sexual y la violencia en su entorno laboral, pero demasiados trabajadores y trabajadoras no disfrutan de este derecho humano básico, consustancial con la libertad y la dignidad. Numerosos datos estadísticos muestran que [la violencia en el trabajo](#) afecta a un número considerable de [trabajadores/as en Europa](#): por ejemplo, varias encuestas a gran escala realizadas en Suecia han revelado que la mitad de la fuerza laboral cubierta por la Confederación Sindical Sueca LO se ha visto expuesta al acoso sexual y la violencia en tres o cuatro ocasiones en el transcurso del año pasado; en Bélgica, la ACV-CSC envió 51.000 cuestionarios a trabajadores/as domésticos/as, y las más de 7.000 respuestas recibidas evidenciaron 15 casos de violación así como otras formas graves de acoso sexual y violencia. La violencia y el acoso por motivos de género se distinguen de otros problemas en el lugar de trabajo, ya que se trata de un problema delicado, a menudo invisible y, por lo general, no denunciado.

La EFFAT se ha ocupado activamente de esta cuestión en varios frentes: por ejemplo, por medio de campañas tales como [#weto](#), dirigida a poner fin a la violencia de género en el trabajo, y [#Fairhousekeeping](#), que aboga por medidas negociadas para contrarrestar el acoso sexual y proteger la seguridad y el bienestar del personal doméstico.

Por otro lado, la EFFAT ha abordado el tema del acoso sexual y la violencia en el trabajo en el marco de los diálogos sociales para los sectores HORECA (hostelería/restauración) y de la restauración colectiva en régimen de concesión. Esta cuestión figura también en los programas de trabajo de los dos Comités europeos de diálogo social sectorial, pero es necesario recabar datos de manera más sistemática para que los interlocutores sociales puedan tomar medidas concretas conjuntamente.

A nivel mundial, la lucha contra el acoso sexual y la violencia en el trabajo es objeto de acuerdos marco internacionales concertados entre la UITA y empresas transnacionales del sector de la alimentación y la hostelería, tales como Unilever, Sodexo, Meliá, Accor y Arla.

En 2019, la EFFAT llevó a cabo una encuesta entre sus organizaciones afiliadas para recoger más datos y pruebas sobre las distintas formas y el alcance del acoso sexual y la violencia en los sectores de los que se ocupa la federación. Se recogió información sobre las iniciativas más eficaces de las organizaciones miembros de la EFFAT para luchar contra el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y se presentaron ejemplos de buenas prácticas en la Conferencia de Mujeres de la EFFAT de 2019.

La EFFAT sostiene que la lucha contra el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo

➤ protege los derechos humanos de los trabajadores y trabajadoras y fomenta la igualdad

La mayoría de los/as trabajadores/as que sufren acoso sexual y violencia son mujeres, ya que el carácter estructural de la discriminación por motivos de género las hace más vulnerables. Aunque existe una serie de convenios de las Naciones Unidas para proteger a los/as trabajadores/as de la violencia y el acoso (por ejemplo, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer ([CEDAW](#)), el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica ([Convenio de Estambul](#)) y el [Convenio C190 de la OIT](#) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo), estas medidas deben traducirse en una práctica concreta en el lugar de trabajo por medio de una política de tolerancia cero.

➤ mejora enormemente el entorno laboral

El acoso sexual y la violencia tienen un fuerte impacto en la salud física y mental de los/as trabajadores/as y provocan ausencias, enfermedades e incluso suicidios. Un entorno laboral libre de acoso sexual y violencia es una condición necesaria para que las personas disfruten del trabajo, sean productivas y desarrollen todo su potencial tanto individual como colectivo. Un lugar de trabajo libre de violencia conduce a una mayor satisfacción laboral, mayores tasas de retención del personal y un mejor rendimiento laboral en general. También contribuye a reducir el ausentismo y mejorar la cooperación general y el trabajo en equipo.

➤ beneficia a la sociedad y la economía

Abordar el acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo permitirá establecer normas progresistas para poner fin a la discriminación por motivos de género y promover un cambio cultural. Si se practica el respeto y la cooperación en el trabajo, ello puede tener un considerable efecto indirecto en la sociedad y en otros ámbitos de la vida. El respeto y la cooperación no sólo conducen a una mayor productividad, sino que también traen consigo una mayor calidad de vida. Vivir con más seguridad también mejora la salud en general y reduce los costos de la atención sanitaria.

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

Las siguientes líneas de acción se basan en ejemplos de iniciativas eficaces para combatir el acoso sexual y la violencia en el trabajo, comunicados por miembros de la EFFAT, y deberían servir de inspiración para que todas las organizaciones afiliadas actúen en este frente.

• Sensibilización

- Organizar campañas nacionales de sensibilización.
 - Dichas campañas deberían abordar, en particular, la violencia de género, asegurándose de que se reconozca el carácter estructural de este problema y se tomen medidas contra la discriminación, ya que al abordar las desigualdades estructurales se reducirá la violencia de género.
- Organizar campañas generales sobre la discriminación por motivos de género y la igualdad de oportunidades.
- Utilizar los medios de comunicación social y las modernas tecnologías de la comunicación para informar al público en general sobre el acoso sexual y la violencia en el trabajo.
- Organizar conferencias nacionales y regionales, seminarios, etc. para informar a los/as trabajadores/as y empleadores sobre el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo. Estos actos también deben proporcionar amplia información sobre los convenios existentes (por ejemplo, de las Naciones Unidas, del Consejo de Europa, de la OIT), la legislación nacional y las políticas y los programas que se vienen desarrollando contra el acoso sexual y la violencia.
- Informar a todos los afiliados y afiliadas sobre los compromisos asumidos en la legislación, la negociación colectiva y las distintas políticas y directrices; y promover y difundir ampliamente dicha información.
- Recoger las buenas prácticas y difundirlas ampliamente.

• Datos y estadísticas

- Realizar encuestas, por ejemplo, a gran escala (nacional), así como a escala sectorial y empresarial, y reunir datos y pruebas sobre el acoso sexual y la violencia.
- Realizar y/o exigir más investigaciones sobre la incidencia del acoso y la violencia en diferentes sectores, y sobre los factores que aumentan el riesgo de exposición a estos comportamientos (trabajadores/as con contrato atípico, trabajadores/as doméstico/as, condiciones de trabajo precarias, vulnerabilidad económica, etc.).

• Negociación colectiva

- A nivel nacional y de empresa, negociar convenios colectivos que incorporen cláusulas específicas sobre prevención y medidas para hacer frente al acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo.
- Elaborar e incluir, en los convenios colectivos, cláusulas de "análisis de riesgos" y "bienestar en el trabajo" con objeto de permitir a los trabajadores aplicar procedimientos de denuncia informales y formales.

- Sobre la base del Convenio C190 y la Recomendación R206 de la OIT, elaborar modelos de convenios colectivos y cláusulas de convenios colectivos contra el acoso sexual y la violencia, por ejemplo:
 - En todos los lugares de trabajo, incluidas las pequeñas y medianas empresas, se deben elaborar políticas para luchar contra el acoso y la violencia, con la plena participación de los sindicatos (elaboración y aplicación de procedimientos para la prevención, denuncia y resolución de las consecuencias del acoso sexual y la violencia en el trabajo);
 - Los empleadores y los sindicatos deben estar obligados a recibir formación sobre cómo abordar el acoso sexual y la violencia en el trabajo.
- Garantizar la revisión periódica de los convenios colectivos.
 - Evaluar los convenios colectivos, políticas y protocolos existentes desde la perspectiva de la salud y la seguridad (acoso sexual y violencia) y exigir/formular cambios cuando sea necesario.
- A nivel europeo, plantear la cuestión del acoso sexual y la violencia en el marco de los diálogos sociales sectoriales y establecer una política explícita como interlocutores sociales, que incluya, por ejemplo, la prevención, los procedimientos de denuncia, la protección de los/as denunciantes, las medidas de reparación y la definición de la responsabilidad.
- Apoyar los acuerdos marco internacionales concluidos por UITA con las empresas transnacionales (como Unilever, Sodexo, Meliá, Accor y Arla) para hacer frente al acoso sexual y la violencia, y comprometerse a aplicarlos a nivel nacional.

- **Políticas, directrices y protocolos**

- Elaborar y publicar directrices para los/as representantes y delegados/as sindicales, así como para los/as representantes de salud y seguridad, con objeto de proporcionar un entorno seguro a la hora de denunciar el acoso sexual y la violencia, y que también aborden la mejora de la comunicación y sus canales.
- Elaborar una guía de recursos, para cada sector, sobre qué hacer y adónde acudir en caso de acoso sexual o violencia.
- Monitorear y evaluar la eficacia de las políticas y directrices e informar al respecto.
- Integrar plenamente el acoso sexual y la violencia en el tema de la seguridad y salud laboral, incluidos los riesgos psicológicos y el estrés relacionado con el trabajo, e integrar en el análisis de riesgos las mujeres trabajadoras.

- **Legislación**

- Trabajar en la mejora de la legislación nacional para hacer frente al acoso sexual y la violencia.
- Presionar a los gobiernos nacionales para que ratifiquen el Convenio C190 de la OIT, y esforzarse por mejorar la legislación, en el caso de que los gobiernos se muestren reacios a ratificar el Convenio.
- Abogar por una Directiva de la UE contra el acoso sexual y la violencia, también con vistas a reforzar la aplicación del Convenio de Estambul y del Convenio C190.

Políticas de las empresas

- Todas las empresas, incluidas las pequeñas y medianas empresas, deben tener una política contra el acoso sexual y la violencia, y deben estar obligadas a:
 - evaluar el lugar de trabajo y el entorno laboral para determinar los factores de riesgo relativos al acoso sexual y la violencia;
 - desarrollar una política “a la medida” contra el acoso sexual y la violencia con la participación de los/as trabajadores/as y sus representantes, los sindicatos y las ONG especializadas;
 - disponer de un código de conducta claro, que todo el mundo conozca y entienda;
 - diseñar una política junto con los/as trabajadores/as y/o sus representantes;
 - conseguir ayuda externa cuando sea necesaria para resolver los problemas de acoso sexual y violencia.

• Políticas en el lugar de trabajo

- Evaluar las políticas existentes en cuanto a su eficacia para prevenir/combater el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo.
- Evaluar el entorno de trabajo con miras a prevenir el acoso sexual y la violencia.
- Desarrollar mecanismos claros y accesibles para proporcionar información a los trabajadores y trabajadoras.
- Fortalecer el papel de los comités de mujeres de los sindicatos en la formulación y aplicación de políticas contra el acoso sexual y la violencia.
- Promover un clima de respeto y cooperación en el lugar de trabajo.

• Formación

- Garantizar la capacitación de los/as trabajadores/as (y en particular de sus representantes), así como de la dirección de empresa, en materia de acoso sexual y violencia.
- Impartir entrenamiento asertivo a los trabajadores y trabajadoras vulnerables.

• Trabajadores/as domésticos/as – un sector particular que necesita recomendaciones específicas

- Velar por que se aplique una perspectiva de género adecuada a todas las políticas y medidas dirigidas a prevenir el acoso sexual y la violencia contra los/as trabajadores/as domésticos/as.
- Crear y difundir ampliamente contactos con objeto de establecer líneas de atención y ayuda confidenciales, dotadas del personal necesario y gratuitas para recibir denuncias de abusos contra trabajadores/as domésticos/as.
- Elaborar protocolos y capacitar a los/as funcionarios/as responsables de hacer cumplir la ley sobre la forma de responder adecuadamente a las denuncias presentadas por trabajadores/as domésticos/as, y sobre la forma de investigar y reunir pruebas en dichos casos.

- Procesar a los perpetradores de violencia psicológica, física o sexual.
- Abolir o reformar las políticas de inmigración para que los visados de los/as trabajadores/as domésticos/as ya no estén vinculados a un empleador específico.
- Acelerar los procesos penales relacionados con los/as trabajadores/as domésticos/as migrantes, que a menudo deben esperar una resolución durante varios meses o años mientras están confinados/as en un albergue, y asegurarse de que se les otorgue un permiso de trabajo durante el período provisional.
- Crear servicios completos de apoyo y remisión de casos, que incluyan atención médica, asesoramiento, refugio, servicios consulares y asistencia jurídica.

- **Para la EFFAT en particular**

- Cabildear para que la legislación de la UE aborde el acoso sexual y la violencia contra las mujeres y para que se aplique adecuadamente el Convenio de Estambul.
- Cabildear para la ratificación del Convenio C190 de la OIT.
- Proporcionar orientación y ejemplos de buenas prácticas para ayudar a los sindicatos a elaborar y aplicar políticas y procedimientos en el lugar de trabajo, incluida una política modelo para el lugar de trabajo.
- Dado que el acoso sexual y la violencia suelen estar basados en el género, proporcionar orientación sobre la integración, en las iniciativas de seguridad y salud laboral, de las cuestiones relativas a la igualdad de género y la lucha contra la violencia contra la mujer, y sensibilizar sobre el carácter sexista de la violencia contra la mujer y el daño resultante de una cultura de acoso sexual e intimidación en el trabajo.
- Recopilar más buenas prácticas de convenios colectivos y/o políticas sindicales y empresariales, y difundirlas ampliamente.
- Alentar a las organizaciones afiliadas para que participen en actividades de capacitación y sensibilización a nivel nacional y europeo sobre el carácter discriminatorio de género del acoso sexual y la violencia, y garantizar que esto se incluya en la formación sobre seguridad y salud en el trabajo.
- Elaborar directrices de ámbito europeo para abordar el acoso sexual y la violencia en el trabajo, centrándose especialmente en el acoso y la violencia contra la mujer, e inspirándose, en especial, en las [federaciones sindicales europeas de otros sectores](#).
- Elaborar un nuevo y ambicioso plan y buscar financiación en 2020 para la EFFAT pueda realizar un proyecto de seguimiento sobre el acoso sexual y la violencia contra la mujer, a fin de ayudar a sensibilizar a las organizaciones afiliadas, seguir recopilando y difundiendo buenas prácticas y poner en práctica las recomendaciones.