HUMAN RIGHTS WATCH

ACABAR CON LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO

Razones para adoptar políticas globales

HUMAN RIGHTS WATCH

Acabar con la violencia y el acoso en el trabajo

Razones para adoptar políticas globales

HUMAN RIGHTS WATCH

Acabar con la violencia y el acoso en el trabajo

Razones para adoptar políticas globales

Introducción 1
Razones para adoptar una norma internacional vinculante 2
Definiciones y alcance 3
- Violencia y acoso en el mundo del trabajo 3
- Trabajadores expuestos a mayor riesgo de acoso y violencia 6
- ¿Qué es el lugar de trabajo? 9

El impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo 10
Invertir la carga de la prueba 11
Buenas prácticas 13
- Definiciones y alcance 13
- Prevención y respuesta 13
- Claridad de procedimiento y garantías 14
- Penas, sanciones, indemnización y otras medidas de resarcimiento 14
- Aplicación, seguimiento y denuncia 15
- Violencia doméstica 15

Recomendaciones 16
- Definiciones, alcance y protección equitativa 16
- Prevención y respuesta 16
- Claridad de procedimiento y garantías 17
- Penas, sanciones, indemnización y otras medidas de resarcimiento 17
- Aplicación, seguimiento y denuncia 17
- Violencia doméstica 17

Introducción

El movimiento "Me Too" (Yo también) —acuñado en 2006 por Tarana Burke para referirse a una reacción social de bases contra el acoso sexual, que se originó en EE. UU. y recobró enorme popularidad en octubre de 2017 con el #MeToo, que puso de manifiesto el carácter extendido de la violencia de género en el mundo del trabajo, tanto en industrias conocidas y poderosas como en sectores marginados, que a menudo están lejos de la mirada pública. Aunque es común que las mujeres y las niñas sean las principales víctimas del acoso sexual, también hombres y niños sufren este tipo de violencia y acoso.

El informe "Mujer, Empresa y el Derecho 2018", preparado por el Banco Mundial, concluyó que en 59 de 189 economías no había disposiciones legales específicas sobre acoso sexual en el trabajo[1]. De manera más general, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destacó en su reunión de expertos de 2016 que entre las brechas en las garantías jurídicas relativas a violencia y acoso en el mundo del trabajo se pueden mencionar la ausencia de coherencia normativa, la falta de protección de los trabajadores más expuestos a la violencia y una definición excesivamente acotada de "lugar de trabajo". También observó que los enfoques de justicia penal no son suficientes para responder al acoso sexual y el hostigamiento, y que la obligación general de un empleador de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores a menudo no contempla la protección frente a la violencia[2].

El debate sobre un nuevo instrumento de la OIT para combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que empezó en 2018, ofrece una oportunidad única en un momento clave para contribuir a erradicar todas las formas de violencia y hostigamiento en el mundo laboral.

Este documento informativo presenta las conclusiones de las investigaciones de Human Rights Watch sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, en particular para los trabajadores del hogar, del sector de indumentaria, de la pesca y de la agricultura y para

---

[1] Banco Mundial, "Women, Business and the Law 2018", http://wbl.worldbank.org/en/reports (consultado el 18 de mayo de 2018).

[2] Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (3 al 6 de octubre de 2016)", 2016, http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546305/lang--es/index.htm (consultado el 18 de mayo de 2018).

los trabajadores migrantes; ofrece ejemplos de mejores prácticas gubernamentales y sugiere elementos esenciales que debe contener un proyecto de convenio de la OIT para erradicar la violencia y el acoso en el mundo laboral, acompañado de una recomendación.

Razones para adoptar una norma internacional vinculante

Aunque diversos tratados regionales de derechos humanos e interpretaciones autorizadas de los tratados internacionales de derechos humanos existentes establecen que el acoso sexual en el trabajo constituye una violación de derechos humanos, son pocas las disposiciones del derecho internacional que abordan específicamente la violencia y el acoso en el mundo laboral[3]. Un convenio de la OIT, acompañado por una recomendación, salvaría esta brecha y podría servir de puntapié para la formulación de leyes y políticas nacionales efectivas.

Asimismo, un convenio de la OIT, complementado con una recomendación, también contribuiría a orientar las respuestas a la violencia y el acoso, incluido el acoso sexual, a medida que los Estados actúan de manera más activa contra la violencia y el acoso en el trabajo. Los instrumentos propuestos, al adoptar un enfoque integral, podrían reconocer las interacciones entre las leyes contra la discriminación, las leyes laborales, las leyes sobre seguridad y salud laboral, y otras leyes civiles destinadas a brindar garantías esenciales a los trabajadores, además de complementar las sanciones previstas en las normas penales, que con frecuencia se centran exclusivamente en las formas más

[3] Resolución 48/104 de la Asamblea General de las Naciones Unidas relativa a la Declaración de la ONU sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, art. 2(b), A/RES/48/104, https://undocs.org/es/A/RES/48/104 (consultado el 18 de mayo de 2018); Comité de la ONU para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW), Recomendación General N.º 19, Violencia contra la Mujer (11ºperíodo de sesiones, 1992), art. 24, http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/INT_CEDAW_GEC_3731_S.pdf (consultado el 18 de mayo de 2018); Comité CEDAW, Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19, Doc. de la ONU CEDAW/C/GC/35, 26 de julio de 2017, http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/35&Lang=Sp (consultado el 18 de mayo de 2018); Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f23&Lang=sp (consultado el 18 de mayo de 2018); Protocolo de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos relativo a los derechos de la mujer en África, adoptado por la segunda sesión ordinaria de la Asamblea de la Unión, Maputo, 13 de septiembre de 2000, CAB/LEG/66.6, en vigor desde el 25 de noviembre de 2005, art. 13(c); Protocolo sobre Género y Desarrollo de la Comunidad de Desarrollo del África Austral, art.22; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), art. 2; Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul), art. 40; Directiva 2004/113/EC del Consejo de Europa, 13 de diciembre 2004, art. 4(3), http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:373:0037:0043:ES:PDF (consultado el 18 de mayo de 2018).

extremas de violencia y acoso. Las leyes civiles pueden fortalecer la prevención y el seguimiento, así como incrementar los recursos para un espectro más amplio de modalidades de violencia y acoso, brindar mayor participación a las víctimas y reducir los obstáculos al acceso a la justicia.

Definiciones y alcance

Violencia y acoso en el mundo del trabajo

> Se quitaba los pantalones y decía: "Mira, ¿has visto? ¿es bonito?"… Lo hacía todo el tiempo, sencillamente se bajaba los pantalones. Cuando lo veíamos, empezábamos a correr.
>
> **—"Anisa L.", una trabajadora del hogar tanzana de 28 años en Dubái, refiriéndose a que era habitual que su empleador les mostrara los genitales a ella y otras colegas.**

Human Rights Watch ha documentado instancias de violencia psíquica, física y sexual en el mundo del trabajo, incluso en relación con los trabajadores del sector doméstico, agrícola, de la pesca, de la indumentaria, la minería y las fuerzas militares en numerosos países del mundo[4]. El impacto de estas conductas incluye daños físicos, psíquicos, sexuales y económicos.

Por ejemplo, los trabajadores del hogar describieron a Human Rights Watch abusos psíquicos infligidos por sus empleadores, que consistían en humillaciones, insultos y gritos en forma diaria, a raíz de lo cual sufrieron problemas de salud mental que continuaron incluso después de haber terminado el vínculo laboral. Informaron además hechos de violencia física que incluían desde bofetadas hasta feroces golpizas con palos, elementos del hogar, cinturones y zapatos, o quemaduras con agua, comida o hierros calientes y productos químicos. En algunos casos, el abuso físico fue tan severo que provocó parálisis, ceguera y sordera, mientras que otros describieron dolencias crónicas como dolor de espalda.

Human Rights Watch ha documentado ejemplos de trabajadores que sufrieron abusos físicos a bordo de buques pesqueros tailandeses en 2016. Miembros de la tripulación de

---

[4] Ver, por ejemplo, Human Rights Watch, "Gender-based Violence in the Workplace", https://www.hrw.org/tag/gender-based-violence-workplace.

Cecilia, extrabajadora del hogar tanzana en Omán, de 22 años, contó que su empleador le hizo insinuaciones sexuales y la golpeó cuando ella lo rechazó. Dar es Salaam, Tanzania. © 2017 Sophie Stolle

mayor rango golpeaban a los pescadores que no trabajaban con suficiente rapidez o que no cumplían sus expectativas. Algunos pescadores afirmaron haber sido golpeados por no entender las órdenes que les impartían en distintos dialectos. Otros pescadores dijeron haber recibido golpes de puño y puntapiés, y también golpes con varillas de hierro, colas de rayas, sogas y pedazos de madera. Algunas de las prácticas humillantes aplicadas para disciplinar a los trabajadores incluían ser empapados con agua y otras formas de sometimiento con connotación cultural, como que los capitanes pisaran con la planta de los pies las cabezas de miembros de la tripulación[5].

Las trabajadoras y los trabajadores de género no conforme son especialmente vulnerables al acoso sexual en el lugar de trabajo. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT ha abordado el acoso sexual principalmente como forma de discriminación en el lugar de trabajo. La CEACR ha categorizado el acoso sexual en el trabajo y las ocupaciones de dos formas: "*quid pro*

[5] Human Rights Watch, *Hidden Chains: Rights Abuses and Forced Labor in Thailand's Fishing Industry*, enero de 2018, https://www.hrw.org/report/2018/01/23/hidden-chains/rights-abuses-and-forced-labor-thailands-fishing-industry.

quo" o "ambiente de trabajo hostil"[6]. El acoso sexual "*quid pro quo*" ocurre cuando hay "cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico" que sea "no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario, y el rechazo de tal comportamiento por una persona, o su sometimiento a este, se use en forma explícita o tácita como base para una decisión que afecta el empleo de dicha persona". El "ambiente de trabajo hostil" incluye comportamientos que generan un entorno laboral intimidante, hostil o humillante[7].

Human Rights Watch ha documentado ambas formas de acoso. Un ejemplo de acoso "*quid pro quo*" es el de Teresa G., una mujer en Carolina del Norte que trabaja en una hacienda tabacalera y contó a Human Rights Watch que, en 2011, un supervisor dijo a dos de sus compañeras que tendrían que tener relaciones sexuales con él para conseguir el empleo. Cuando Teresa encontró a una de las mujeres llorando, le preguntó por qué había aceptado, y ella respondió: "Mi esposo no tiene trabajo. Yo tampoco tengo trabajo"[8].

Numerosos trabajadores del hogar —que viven en las casas de sus empleadores— describieron a Human Rights Watch tanto situaciones de acoso "*quid pro quo*" como de "ambiente de trabajo hostil". Susanne K., una trabajadora del hogar de 14 años en Guinea, contó a Human Rights Watch que se veía obligada a mantener relaciones sexuales con su empleador a cambio de comida: "De lo contrario, no tengo posibilidad de comer mucho, y en ocasiones nada. Nunca desayuno"[9]. También trabajadoras del hogar —adultas y niñas— contaron que sus empleadores de sexo masculino u otros familiares las manoseaban, se exponían ante ellas, las perseguían por la casa, intentaban violarlas o incluso lo hacían. Afirmaron que, cuando intentaron quejarse sobre los abusos, se las culpabilizó, se les dijo que intentaran evitarlo o fueron despedidas. Otras trabajadoras del hogar huyeron de las viviendas de sus empleadores por temor a sufrir mayores daños.

Asimismo, algunos empleadores no adoptan medidas contra quienes cometen este tipo de acciones, y hay empleadores que toman represalias contra los trabajadores que denuncian hechos de acoso sexual o violencia. Por ejemplo, Human Rights Watch concluyó que los militares estadounidenses de sexo femenino y masculino que denuncian

---

[6] Ver Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución), Informe General y observaciones referidas a ciertos países", Observación general, Convenio N.º 111, 2003, pág. 463, http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661 (consultado el 18 de mayo de 2018).

[7] Ibíd.

[8] Human Rights Watch, *Cultivar el temor: La vulnerabilidad de los trabajadores agrícolas inmigrantes frente a la violencia y el acoso sexual en Estados Unidos*, mayo de 2012, https://www.hrw.org/es/report/2012/05/15/cultivar-el-temor/la-vulnerabilidad-de-los-trabajadores-agricolas-inmigrantes.

[9] Human Rights Watch, *Bottom of the Ladder: Exploitation and Abuse of Girl Domestic Workers in Guinea*, junio de 2007, https://www.hrw.org/report/2007/06/15/bottom-ladder/exploitation-and-abuse-girl-domestic-workers-guinea.

agresiones sexuales tienen 12 veces más probabilidades de sufrir algún tipo de represalias que de ver a su agresor condenado por un delito sexual. Las represalias contra las personas que sobreviven a estas agresiones incluyen desde nuevos ataques, amenazas y hostigamiento hasta la asignación a tareas de poca importancia, pérdida de oportunidades de ascenso, medidas disciplinarias que incluyen la baja, e incluso acciones penales[10].

Numerosos trabajadores del sector de indumentaria en distintos países indicaron a Human Rights Watch que, cuando se quejaron sobre condiciones laborales que incluían violencia y acoso, sus gerentes o supervisores ejercieron "presión" que ellos percibieron como estrategias deliberadas para desmoralizarlos y hostigarlos. Los trabajadores indicaron que sus empleadores les negaron la posibilidad de horas extras, los obligaron a trabajar extensas jornadas con metas de producción más ambiciosas o los trasladaron a un departamento distinto u otra planta de fabricación más alejada del lugar donde viven. A menudo, estas medidas los obligaron a renunciar a su trabajo. Los trabajadores informaron además que los encargados de las fábricas o "matones" contratados golpeaban a trabajadores que intentaban formar sindicatos, obligándolos a firmar documentos en blanco que luego pueden usarse para falsificar cartas de renuncia[11].

Trabajadores expuestos a mayor riesgo de acoso y violencia

Algunos trabajadores pueden estar expuestos a un mayor riesgo de acoso y violencia en el trabajo en función de los sectores donde trabajan o de la discriminación que sufren por su género, orientación sexual, condición inmigratoria, raza, origen étnico u otra condición.

Los trabajadores del hogar, del sector agrícola y aquellos cuyas condiciones laborales son precarias posiblemente no tengan las mismas garantías contra la violencia en el lugar de trabajo que los demás trabajadores. Por ejemplo, es posible que se excluya a los trabajadores domésticos completamente de las leyes laborales de algunos países, o que en otros casos no les correspondan garantías contra el acoso sexual debido a que el lugar

---

[10] Human Rights Watch, *Embattled: Retaliation against Sexual Assault Survivors in the US Military*, mayo de 2015, https://www.hrw.org/report/2015/05/18/embattled/retaliation-against-sexual-assault-survivors-us-military, *Booted: Lack of Recourse for Wrongfully Discharged US Military Rape Survivors*, mayo de 2016, https://www.hrw.org/report/2016/05/19/booted/lack-recourse-wrongfully-discharged-us-military-rape-survivors.

[11] Ver, por ejemplo, Human Rights Watch, *"Work Faster or Get Out": Labor Rights Abuses in Cambodia's Garment Industry*, marzo de 2013, https://www.hrw.org/report/2015/03/11/work-faster-or-get-out/labor-rights-abuses-cambodias-garment-industry; *"Whoever Raises their Head Suffers the Most": Workers' Rights in Bangladesh's Garment Factories*, abril de 2015, https://www.hrw.org/report/2015/04/22/whoever-raises-their-head-suffers-most/workers-rights-bangladeshs-garment.

donde trabajan no supera un número mínimo de trabajadores, como ocurre en Estados Unidos.

Los niños y las niñas —ya sea que superen la edad legal mínima de admisión al empleo o realicen trabajo infantil— podrían estar expuestos a un riesgo específico de acoso y abuso sexual, ya que sus empleadores podrían considerar que son más fáciles de intimidar. Debido a su corta edad y a la falta relativa de madurez, los niños y las niñas también podrían estar menos preparados para resistir al acoso sexual o presentar denuncias.

Cientos de trabajadores del hogar organizados por el Sindicato Sudafricano de Trabajadores del Servicio Doméstico y Afines de Sudáfrica (South African Domestic Service and Allied Workers Union, SADSAWU) se manifestaron en abril de 2013 ante el Departamento de Trabajo para exigir la pronta ratificación por el país del Convenio sobre Trabajadores Domésticos de la OIT. Sudáfrica ratificó el convenio en junio de 2013.
© 2013 Norman Mampane / COSATU

El trabajo realizado por Human Rights Watch sobre los trabajadores del sector de indumentaria ha concluido que aquellos con contratos a corto plazo, que reciben jornales o están en otras modalidades informales de empleo son más vulnerables a condiciones laborales abusivas, incluido el acoso sexual, que los trabajadores que cuentan con garantías de seguridad en el empleo y protecciones legales contra el despido arbitrario[12]. La ausencia de mecanismos eficaces de resarcimiento y garantías para los denunciantes también puede exponer a riesgos a los trabajadores.

[12] Aruna Kashyap (Human Rights Watch), "Tackling Sexual Harassment in the Garment Industry", comentario, *Just-Style*, 11 de diciembre de 2017, https://www.hrw.org/news/2017/12/11/tackling-sexual-harassment-garment-industry.

Los trabajadores migrantes, los refugiados y los solicitantes de asilo pueden enfrentar obstáculos debido a su condición, a barreras idiomáticas y al desconocimiento de las leyes locales. Los trabajadores migrantes con condición de indocumentados posiblemente no se atrevan a acudir a las autoridades para denunciar abusos por temor a ser detenidos o deportados. Los trabajadores migrantes cuya condición legal está vinculada a sus empleadores tienen mayores probabilidades de enfrentar situaciones abusivas debido a que sus empleadores saben que no pueden dejar su trabajo sin perder esa condición. Human Rights Watch ha documentado hechos de violencia, incluida violencia sexual, sufridos por trabajadores del hogar migrantes en Medio Oriente, donde los países implementan el sistema de *kafala* (patrocinio), en virtud del cual las visas de los trabajadores están asociadas a sus empleadores y no se les permite dejar su trabajo o cambiarlo por otro sin el permiso de su empleador[13]. En 2016, Human Rights Watch advirtió que la potencial pérdida de residencia exponía a los refugiados sirios a la explotación laboral y sexual por parte de empleadores en el Líbano, y limitaba su posibilidad de acudir a las autoridades para obtener protección[14].

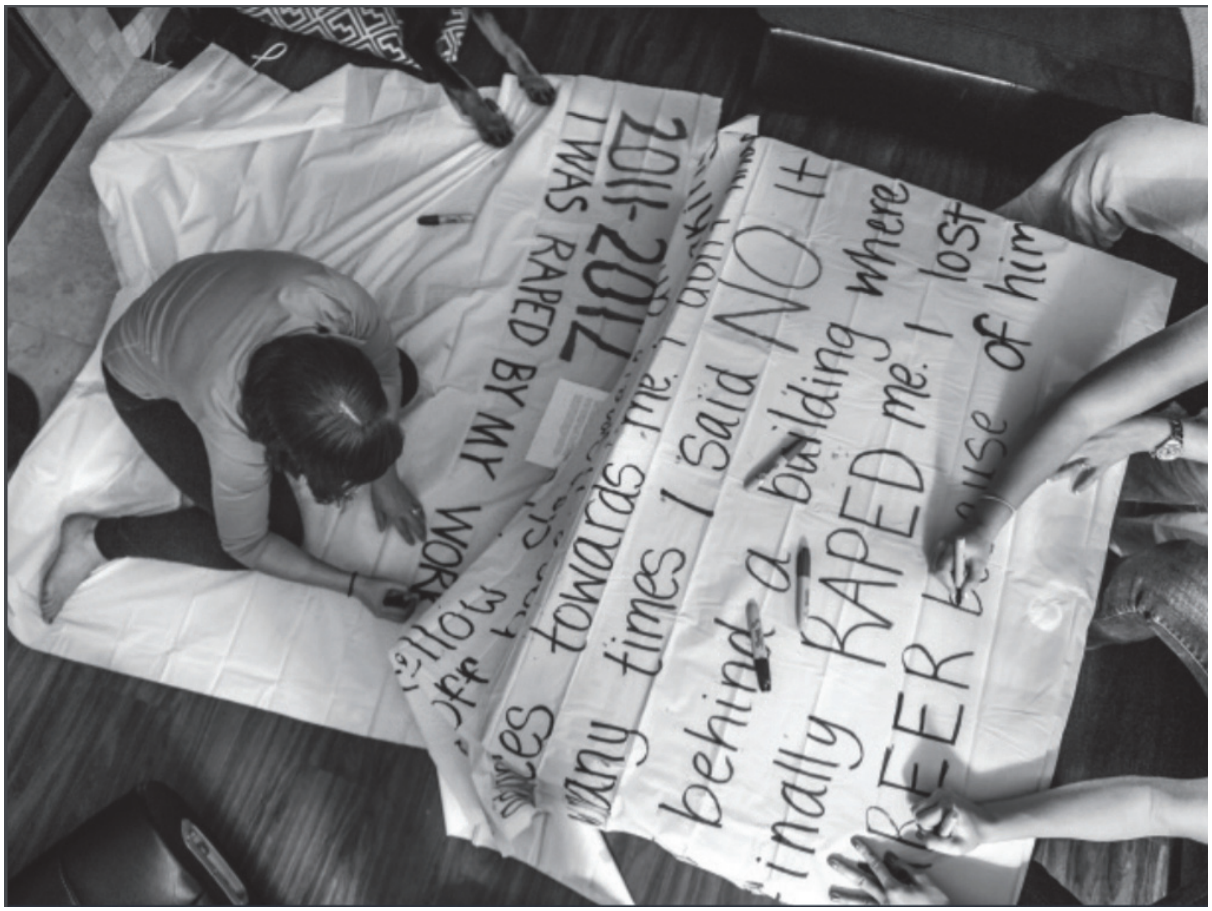
Los trabajadores que pertenecen al colectivo de lesbianas, gais, bisexuales y personas transgénero (LGBT) también enfrentan riesgos concretos de violencia y acoso y obstáculos en el acceso a la justicia. Por ejemplo, la falta de privacidad en los sanitarios podría exponer a personas transgénero o de género no conforme a actos de acoso o violencia. Alina, una mujer transgénero en Ucrania, dijo a Human Rights Watch en 2014 que, en una oportunidad, un empleador descubrió su identidad transgénero porque la observó orinando. A partir de entonces empezó a acosarla, y eso hizo que tuviera que renunciar al empleo[15].

---

[13] Ver, por ejemplo, Human Rights Watch, *"I Was Sold": Abuse and Exploitation of Migrant Domestic Workers in Oman*, julio de 2016, https://www.hrw.org/report/2016/07/13/i-was-sold/abuse-and-exploitation-migrant-domestic-workers-oman; Human Rights Watch, *"I Already Bought You": Abuse of Female Migrant Domestic Workers in the United Arab Emirates*, octubre de 2014, https://www.hrw.org/report/2014/10/22/i-already-bought-you/abuse-and-exploitation-female-migrant-domestic-workers-united.

[14] Human Rights Watch, *"I Just Wanted to be Treated like a Person" How Lebanon's Residency Rules Facilitate Abuse of Syrian Refugees*, enero de 2016, https://www.hrw.org/report/2016/01/12/i-just-wanted-be-treated-person/how-lebanons-residency-rules-facilitate-abuse.

[15] Human Rights Watch, "Allegation letter regarding the legal gender recognition procedure in Ukraine, as specified in Order No. 60 of the Ministry of Health of Ukraine" [Carta de acusación relativa al procedimiento legal de reconocimiento de género en ucrania, conforme se estipula en la Orden N.º 60 del Ministerio de Salud de Ucrania], 27 de abril de 2015, https://www.hrw.org/news/2015/04/27/allegation-letter-regarding-legal-gender-recognition-procedure-ukraine-specified.



Sobrevivientes de agresiones sexuales de las fuerzas militares estadounidenses confeccionan pancartas que describen incidentes de agresión sexual sufridos en la Marina de EE. UU. Posteriormente, colgaron las pancartas frente a la Base Naval San Diego. (Tapa) Especialista del Ejército de EE. UU. y víctima sobreviviente de agresión sexual en las fuerzas militares en su cama en Fayetteville, Carolina del Norte.
© 2014 Mary F. Calvert

¿Qué es el lugar de trabajo?

En relación con la violencia y el acoso, es importante incluir una variedad de espacios vinculados con el mundo del trabajo. Varios instrumentos de la OIT entienden que el concepto de lugar de trabajo va más allá del espacio físico donde este se lleva a cabo, e incluye situaciones asociadas con el empleo, como el desplazamiento hacia y desde el trabajo[16]. No incluir esto puede exponer a los trabajadores a violencia y acoso. Por

[16] Por ejemplo, el Convenio N.º 155 de la OIT se refiere en su artículo 11 a "durante el trabajo o en relación con éste" y el Protocolo de la OIT de 2002 relativo al Convenio N.º 155 destaca en el artículo 1 que el término "accidentes de trabajo" designa los accidentes ocurridos no solo en el curso del trabajo sino además "en relación con" el trabajo. La definición propuesta para "accidente del trabajo" en el párrafo 5(a) de la Recomendación de la OIT N.º 121 contempla los accidentes "sufridos durante las horas de trabajo en el lugar de trabajo o cerca de él, o en cualquier lugar donde el trabajador no se hubiera encontrado si no fuera debido a su empleo, sea cual fuere la causa del accidente". En los párrafos 5(b) y (c) se insta

ejemplo, un empleado que acosa a un colega durante el desplazamiento al trabajo o en un baño fuera del espacio laboral físico tal vez no tenga que responder por sus actos si la ley no considera que se trata de su lugar físico de trabajo.

Los empleadores también deberían tomar en cuenta factores que puedan aumentar la probabilidad de que se inflija violencia y acoso a empleados, incluso por parte de miembros del público. Por ejemplo, exigir que los trabajadores realicen tareas tarde por la noche sin ofrecerles transporte hasta el hogar puede exponer a las trabajadoras a sufrir acoso o violencia en medios de transporte público durante el trayecto a casa.

En 2013, Human Rights Watch documentó que la falta de vestuarios y baños seguros para mujeres en las dependencias policiales de Afganistán ponía en riesgo la seguridad de las agentes. Un asesor internacional que trabaja en forma directa con mujeres policías afganas dijo a Human Rights Watch que las agresiones sexuales contra estas policías a menudo ocurren en sitios aislados como baños y vestuarios inseguros. Numerosas policías no pueden desplazarse hasta el trabajo en sus uniformes debido a los riesgos para la seguridad que suponen los talibanes u otros actores que se oponen a que haya mujeres policías. Apenas unas pocas dependencias policiales cuentan con baños seguros y accesibles para mujeres, y aquellas en las zonas rurales directamente no tienen baños, por lo que tanto mujeres como hombres se ven obligados a buscar sitios aislados afuera. Con el aumento de la cantidad de mujeres que integran la policía, también hay más señalamientos de mujeres policías que afirman haber sido violadas, agredidas o acosadas sexualmente por colegas de sexo masculino[17].

El impacto de la violencia doméstica en el mundo del trabajo

La violencia doméstica es la forma más común de violencia experimentada por mujeres en todo el mundo. En su informe de 2013, la Organización Mundial de la Salud (OMS) concluyó que el 35 % de las mujeres en todo el mundo han sufrido violencia física y/o sexual por parte de cónyuges o terceros[18]. La violencia doméstica afecta a una variedad de derechos humanos y obstaculiza el crecimiento y el desarrollo económicos.

---

a incluir los accidentes que ocurren mientras el trabajador se prepara para sus tareas y en el trayecto desde y hacia el trabajo.

[17] Human Rights Watch, "Afghanistan: Urgent Need for Safe Facilities for Female Police", 25 de abril de 2015, https://www.hrw.org/news/2013/04/25/afghanistan-urgent-need-safe-facilities-female-police.

[18] Organización Mundial de la Salud (OMS), "Estimaciones mundiales y regionales de la violencia contra la mujer: prevalencia y efectos de la violencia conyugal y de la violencia sexual no conyugal en la salud", Organización Mundial de la Salud (OMS), 2013, http://www.who.int/reproductivehealth/publications/violence/9789241564625/en/ (consultado el 18 de mayo de 2018).

Las víctimas de este tipo de violencia están expuestas a un mayor riesgo de violencia si su empleador no contribuye a protegerlas o toma represalias contra ellas por actos como faltar al trabajo para asistir a una audiencia judicial. Los empleadores pueden tomar medidas que posibiliten que las víctimas que han sobrevivido a hechos de violencia doméstica conserven el empleo —que a veces constituye un ámbito seguro—y contribuyan a su seguridad económica. Sin tales medidas, las sobrevivientes podrían quedar atrapadas y depender económicamente del agresor. En algunos casos, los empleadores toman represalias contra las víctimas que se ausentan del trabajo para recuperarse, van a trabajar con lesiones visibles o cuando el agresor se presenta en el lugar de trabajo.

"Armine" contó a Human Rights Watch que, en 2015, perdió su empleo en un centro médico de Armenia después de que quien entonces era su esposo se presentara en dos oportunidades en su lugar de trabajo:

> Yo cumplía turnos de 24 horas. Él vino una noche mientras estaba ebrio. Me dijo 'Vine a ver si estás realmente trabajando o si estás haciendo algo con algún amante. No voy a permitir que trabajes en ningún sitio. ¡Pienso cortarte el cuello!'. Luego de ese incidente, el director se acercó y me dijo que era mejor que ya no regresara al trabajo. Me advirtió: 'No está bien que tu esposo venga aquí para resolver problemas familiares'.

El director del centro médico no le ofreció a Armine ningún tipo de asistencia[19].

Invertir la carga de la prueba

Reducir los obstáculos a la justicia en casos civiles y revertir la carga de la prueba en casos laborales vinculados con discriminación, incluido el acoso, reconocería la desigualdad de poder que existe en las relaciones entre empleador y empleado, así como las obligaciones del empleador de tomar medidas —tanto preventivas como disciplinarias— para combatir la discriminación en el lugar de trabajo, incluso el acoso.

[19] Human Rights Watch, "Armenia: Little Protection, Aid for Domestic Violence Survivors", 12 de enero de 2018, https://www.hrw.org/news/2018/01/12/armenia-little-protection-aid-domestic-violence-survivors.

Niños y una mujer intentan obtener oro en una mina artesanal, círculo de Kéniéb, Malí. La explotación sexual es habitual en las zonas mineras, sobre todo en minas grandes que atraen a distintas poblaciones originarias de Malí y foráneas. © 2010 Organización Internacional del Trabajo/IPEC

En relación con los casos de discriminación laboral, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT considera que una vez que el reclamante ha presentado pruebas a primera vista plausibles de discriminación, revertir entonces la carga de la prueba al empleador sería "una herramienta útil para corregir una situación que, de lo contrario, podría dar lugar a desigualdad"[20].

En su informe sobre Albania de 2017, la CEACR consideró positiva "la asignación de la carga de la prueba prevista en las reformas [al Código de Trabajo], a saber, que la parte reclamante tenga la responsabilidad de probar la conducta que se alega que constituye acoso. En lo sucesivo, la carga de demostrar que el acoso no fue intencional recae en el agresor/empleador (determinado de manera objetiva)". La comisión destacó que el

[20] OIT, "Special survey on the application of Convention No. 111 on Discrimination in Employment and Occupation, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution)", 1996, párr. 231, http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1996-83-4B).pdf (consultado el 18 de mayo de 2018).

"empleador debe tomar todas las medidas razonables, tanto de carácter preventivo como disciplinario, para asegurar que el ambiente de trabajo esté libre de acoso, es decir, un ambiente de trabajo que no sea hostil, intimidatorio, degradante o humillante"[21].

Buenas prácticas

Definiciones y alcance

- Bélgica prohíbe la "violencia, el hostigamiento y el acoso sexual" contra aprendices, pasantes y aquellos que no son empleados pero desempeñan tareas bajo la autoridad de otras personas (subcontratistas y categorías profesionales similares).
- Australia y Tanzania han adoptado leyes especiales que protegen a personas con discapacidad del acoso y la discriminación en el empleo. Estados Unidos, Honduras y la UE cuentan con normas que establecen que el acoso por motivos vinculados con la discapacidad, al igual que el acoso sexual, puede manifestarse como un ambiente de trabajo hostil.
- La legislación de la India sobre acoso sexual extiende las garantías del lugar de trabajo contra esa modalidad de acoso a un amplio espectro de mujeres, incluidas estudiantes, mujeres que "visitan un lugar de trabajo" (como clientas) y aquellas que sean empleadas directas o indirectas (como pasantes, aprendices, voluntarias o contratadas a través de un intermediario). La ley se aplica tanto a sectores que están sindicalizados como a aquellos que no lo están.
- Malasia establece en su normativa que el acoso sexual en el lugar de trabajo incluye todo tipo de acoso sexual vinculado con el trabajo "originado en el empleo o en el transcurso de este" y se extiende más allá de los confines físicos de una oficina.

Prevención y respuesta

- La política nacional establecida en 2013 por el Instituto Nacional de las Mujeres de Uruguay reconoce a las empresas que, en sus políticas internas, contemplan una comisión que recibe denuncias de casos de acoso sexual y les da seguimiento.

---

[21] OIT, Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2016, Publicación: 106ª reunión CIT (2017) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) - Albania (Ratificación: 1997), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3301428 (consultado el 18 de mayo de 2018).

- El Instituto de Fomento y Educación para la Igualdad de Género de Corea del Sur brinda formación a funcionarios públicos sobre asesoramiento relativo a acoso sexual, así como educación para prevenir el acoso sexual y la violencia sexual.
- La Dirección de Control de Bienestar de Bélgica exige que los asesores de prevención emitan una notificación cuando, durante una intervención psicosocial formal luego de un acto de violencia en el lugar de trabajo, crean que existe un riesgo grave e inmediato para el trabajador.

Claridad de procedimiento y garantías

- América del Norte, la UE y numerosos países latinoamericanos establecen disposiciones que protegen al trabajador de represalias de los empleadores o compañeros de trabajo por haber presentado una denuncia sobre violencia en el lugar de trabajo o participado en tal denuncia.
- Alemania cuenta con disposiciones que establecen el derecho de los empleados a negarse a trabajar si el empleador no adopta medidas adecuadas para poner freno al hostigamiento en el lugar de trabajo.
- El derecho de la UE, que se aplica en todos los Estados Miembros, exige que la carga de la prueba se traslade al acusado, una vez que se establezcan hechos que permitan presumir que hubo discriminación. Esto incluye el acoso como forma específica de discriminación.
- Perú permite que el empleador adopte medidas preventivas, lo que incluye trasladar al acosador o la víctima, cuando esta última así lo solicite, la suspensión temporaria del agresor, la asistencia psicológica a la víctima y la emisión de órdenes de restricción al acosador.

Penas, sanciones, indemnización y otras medidas de resarcimiento

- Irlanda, Alemania y el Reino Unido prevén un sistema de responsabilidad por hecho ajeno donde el empleador responde por el acoso individual o colectivo perpetrado por empleados, a menos que el empleador demuestre que se han tomado medidas razonables para impedir que el empleado incurra en actos de acoso. En Brasil, se ha aplicado jurisprudencia vinculante para atribuir responsabilidad civil a los empleadores por actos de sus empleados que acosen en forma física o psíquica a colegas, cuando el empleador no ha adoptado medidas de protección.

- En la India, la legislación sobre acoso sexual en el lugar de trabajo prevé sanciones para los empleadores que incumplan las responsabilidades que les impone la ley.
- En Finlandia, la indemnización se extiende a agresiones cometidas por terceros, cuando el empleador no adoptó medidas adecuadas para mitigar los riesgos.
- En Australia y en tribunales de España y Canadá se brindan medidas de indemnización para el supuesto de lesiones laborales provocadas por violencia o acoso.

Aplicación, seguimiento y denuncia

- Colombia, Costa Rica y Kenia cuentan con leyes sobre violencia en el lugar de trabajo con instrucciones para los inspectores de trabajo, que indican cómo actuar en casos de acoso una vez que la víctima ha planteado una denuncia.
- Namibia exige a los inspectores de trabajo que, durante las inspecciones, generen conciencia con respecto a la violencia en el lugar de trabajo.

Violencia doméstica

- Australia exige que los empleadores respondan favorablemente a pedidos de cambios en las condiciones laborales que tengan como propósito proteger a víctimas de violencia doméstica o de violencia de género.
- Puerto Rico permite que un empleador solicite una orden de protección a favor de sus empleados frente a visitantes, si uno de sus trabajadores ha sido víctima de violencia doméstica en el lugar de trabajo.
- En España se reconoce a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género una reducción y reorganización del horario de trabajo, y el uso de horarios flexibles u otras formas de organización de su tiempo de trabajo.
- La provincia canadiense de Manitoba, los estados de Oregón y California y el Distrito de Columbia en Estados Unidos, así como también Italia, prevén una licencia remunerada para las víctimas de violencia doméstica. Australia, el Reino Unido, el territorio de Yukón en el noroeste de Canadá y Brasil cuentan con convenios colectivos sectoriales que prevén licencias remuneradas y otros derechos para quienes sobreviven a hechos de violencia doméstica.
- Brasil autoriza que los jueces ordenen a los empleadores mantener la relación de empleo de las víctimas de violencia doméstica y, cuando sea necesario, concederles una licencia de hasta seis meses.

Recomendaciones

Human Rights Watch recomienda que todo convenio de la OIT sobre erradicación de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo incluya lo siguiente:

Definiciones, alcance y protección equitativa

- Una definición inclusiva de todas las formas de violencia y acoso, incluido el acoso sexual.
- El reconocimiento de que la violencia de género es una forma de discriminación.
- Una definición amplia de lugar de trabajo y de entorno de trabajo que incluya situaciones originadas en el empleo, o en el transcurso del empleo o en relación con este, como el desplazamiento hacia y desde el trabajo.
- Aplicación igualitaria a las personas con todo tipo e identidad de género, exigiendo a la vez una implementación que tome en cuenta el género, en razón del desequilibrio de poder en las relaciones entre hombres y mujeres y la discriminación generalizada contra la mujer.
- Una amplia variedad de relaciones de trabajo, incluidos supervisores, colegas de trabajo y clientes.
- Igualdad de garantías para grupos en riesgo, como trabajadores migrantes, refugiados y solicitantes de asilo, migrantes en situación irregular, personas LGBT, miembros de minorías raciales/étnicas/de castas/religiosas/idiomáticas, mujeres embarazadas, trabajadores más jóvenes, trabajadores con contratos laborales precarios y personas con discapacidad.
- Todos los sectores de empleo, incluidos los sectores público y privado y la economía informal.

Prevención y respuesta

- Disposiciones que garanticen que las políticas nacionales y otras pautas contemplen medidas de prevención como la capacitación, políticas y procedimientos de recursos humanos claros y campañas de concienciación.
- Disposiciones para generar capacitación, sistemas de mejores prácticas y apoyo a las pautas del empleador sobre investigación y gestión de quejas.
- Protección de la libertad de asociación y fomento de las negociaciones colectivas y las actividades sindicales para contribuir a prevenir y abordar la violencia y el acoso, con plena participación de mujeres trabajadoras.

- Múltiples mecanismos y vías de resolución de reclamos que sean accesibles para todos los trabajadores.

Claridad de procedimiento y garantías

- Procedimientos judiciales y administrativos que respeten la privacidad de las víctimas sobrevivientes.
- Claridad con respecto a la carga de la prueba para demandas civiles y administrativas y otros reclamos extrajudiciales.
- Garantías contra represalias para trabajadores y representantes de trabajadores (p. ej., sindicatos) que denuncien actos de violencia o acoso.
- Debido proceso para todas las partes.

Penas, sanciones, indemnización y otras medidas de resarcimiento

- Combinación de sanciones civiles (correctivas y disciplinarias) y penales para el agresor.
- Indemnización, resarcimiento y otras formas de apoyo y recursos para víctimas.
- Desarrollo de modelos de códigos de conducta y protocolos para empleados sobre medidas correctivas y disciplinarias.

Aplicación, seguimiento y denuncia

- Órgano(s) de aplicación y seguimiento habilitado(s) para investigar, aplicar leyes, asistir a víctimas, recabar datos, publicar informes periódicos e identificar y abordar patrones de incumplimiento de leyes y políticas sobre violencia y acoso, incluido el acoso sexual, en las instituciones.
- Obligaciones de los empleadores públicos y privados de informar en forma periódica a estos órganos.

Violencia doméstica

- Protecciones para evitar que las trabajadoras que sean víctimas de violencia doméstica sufran además represalias por parte de sus empleadores, incluido el despido.

- Medidas de adecuación razonables para ayudar a quienes hayan sobrevivido a hechos de violencia doméstica (por ejemplo, para obtener tratamiento médico y asistir a audiencias judiciales).

HUMAN
RIGHTS
WATCH

Trabajadoras de una fábrica de ropa en Camboya.
© 2014 Samer Muscati para Human Rights Watch

HRW.org