



Organización
Internacional
del Trabajo

Una OIT libre de acoso sexual Un derecho y nuestra responsabilidad común

La OIT está determinada a garantizar un ambiente de trabajo seguro y libre de acoso y una cultura de respeto mutuo en toda la Organización. Todo el personal tiene la responsabilidad de mantener los estándares más altos de conducta, y prevenir de manera activa el acoso sexual y el comportamiento reprochable.

Qué debería saber

El acoso sexual se define como “todo comportamiento de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, o relacionado con el trabajo, que puede ser razonablemente percibido por la persona que es objeto como que crea un ambiente de trabajo ofensivo, intimidatorio, hostil o humillante o que es utilizado para tomar una decisión que afecta el empleo de la persona o su situación profesional”. (Reglamento del personal de la OIT).

Todos pueden ser objeto de acoso sexual. El acoso sexual puede tomar muchas formas que incluyen:

- Comentarios o bromas sexuales, en persona, por correo electrónico o en las redes sociales;
- Exponer imágenes de carácter sexual que cosifican las mujeres o los hombres;
- Miradas lascivas o lujuriosas o silbidos;
- Contactos inapropiados como pellizcos, palmadas o abrazos indeseados;
- Avances sexuales inoportunos o presión para verse fuera del ambiente de trabajo;
- Referencias implícitas o explícitas a favores sexuales a cambio de misiones específicas, seguridad del empleo o promociones;
- Cualquier forma de agresión física de carácter sexual;
- Se puede tratar de un comportamiento habitual o de un episodio aislado;
- Puede ocurrir entre personas de sexos opuestos o del mismo sexo;
- Que el acoso sexual haya sido intencional o no, lo que cuenta es cómo este comportamiento es percibido.

Esta política abarca el acoso en el lugar de trabajo, pero también durante los eventos sociales fuera de la OIT, viajes de trabajo, formación o misiones.

No deje de actuar

La OIT es responsable de garantizar que toda mala conducta en el lugar de trabajo, incluido el acoso, sea considerada correctamente. Todos los miembros del personal deben estar conscientes de la necesidad de prevenir el acoso sexual y garantizar que sea abordado de manera adecuada cuando ocurre.

Todos los responsables tienen el deber de actuar de manera apropiada para prevenir y responder a los episodios de acoso sexual al aplicar medidas rápidas y eficaces. Si llegan a su conocimiento casos, debe actuar.

Todo miembro del personal que es objeto de acoso sexual o que tiene conocimiento de casos posibles, debe informar a un responsable jerárquico o al Director del Departamento de Recursos Humanos (HRD).

Las personas que señalen incidentes serán recibidas en un ambiente que enfrenta esta cuestión seriamente.

Hable sin temor si siente que está siendo acosado(a) sexualmente

Según la naturaleza de la conducta y las consecuencias producidas, puede tratar la cuestión directamente con la persona interesada. En numerosos casos, en especial si la conducta ofensiva no tiene la intención de causar daño o aflicción,

debería ser posible remediar la situación a través del diálogo.

Si esto no es posible, entonces es importante buscar la ayuda de una persona de confianza. Lo antes la situación se da a conocer, más fácil es ponerle fin.

Cómo tomar medidas informales

Aunque no esté seguro(a) de que la situación cabe dentro de la definición de acoso sexual, puede recurrir a procedimientos informales para discutir y aclarar la naturaleza del problema en la más estricta confidencialidad. Es importante que identifique a una persona de confianza para que le ayude a dar a conocer que considera el comportamiento de alguien ofensivo.

Primero puede buscar la ayuda de su superior jerárquico o de un responsable de nivel superior. Si no se siente cómodo con esta solución, puede solicitar la asistencia del Mediador, del Funcionario encargado del bienestar del personal, del Departamento de Recursos Humanos, del Sindicato del personal, de un colega o de un ex colega o de un representante del Servicio médico.

Cómo tomar medidas informales

Aunque no esté seguro(a) de que la situación cabe dentro de la definición de acoso sexual, puede recurrir a procedimientos informales para discutir y aclarar la naturaleza del problema en la más estricta confidencialidad. Es importante que identifique a una persona de confianza para que le ayude a dar a conocer que considera el comportamiento de alguien ofensivo.

Primero puede buscar la ayuda de su superior jerárquico o de un responsable de nivel superior. Si no se siente cómodo con esta solución, puede solicitar la asistencia del Mediador, del Funcionario encargado del bienestar del personal, del Departamento de Recursos Humanos, del Sindicato del personal, de un colega o de un ex colega o de un representante del Servicio médico.

Qué hacer si le dicen que su comportamiento es ofensivo

Si alguien le dice, directamente o a través de un tercero, que su comportamiento es ofensivo, debe tomarlo seriamente. No importa si tenía

la intención o no de causar daño, debe ponerle fin.

Tome las medidas adecuadas para corregir su comportamiento y pida disculpas por cualquier ofensa o aflicción que pueda haber causado.

Si no entiende cuál es la falta en la que ha incurrido, o considera que la ofensa causada no es razonable, entonces debe pedir consejo o solicitar asesoramiento. Puede considerar la posibilidad de consultar al Mediador, el HRD, un responsable jerárquico o un representante del Sindicato del personal.

Es responsabilidad de todos tener en cuenta el impacto de su comportamiento sobre los otros y reaccionar de manera constructiva cuando se causa una ofensa.

Protección contra las represalias

La OIT está a su lado para apoyarle, y tomará medidas para garantizar que no haya victimización o represalia alguna contra quien ejerce su derecho a señalar un acto de acoso y presentar una queja. Todos los casos señalados serán examinados y se tomarán decisiones en caso de que el acoso sea corroborado. Si es necesario, el caso de acoso sexual será llevado antes las autoridades nacionales para examinarlo más a fondo.

Con quién ponerse en contacto

No dude ponerse en contacto con uno de los siguientes servicios para obtener consejos y apoyo:

Mediador: Antonio Augusto Cuesta de Queiroga
mediator@ilo.org

Responsable del bienestar del personal:

Daniela Menes
menes@ilo.org

Servicio médico: medical@ilo.org

Departamento de Recursos Humanos: Faith O'Neill
oneill@ilo.org

Sindicato del personal: syndicat@ilo.org

PARA SABER MÁS: intranet.ilo.org