



Política y procedimientos en materia de acoso sexual

1. Es norma de esta Oficina que toda persona tiene derecho a que se respete su dignidad y a verse libre de todas las formas de acoso en el lugar de trabajo. Todas las formas de acoso son contrarias a las elevadas normas de conducta que se exigen de todos los funcionarios en virtud del artículo 1.2 del Estatuto del Personal y pueden dar lugar a acciones disciplinarias. Los miembros del personal observarán entre sí las normas de cortesía habituales y tendrán un comportamiento considerado, cualquiera que sea su rango o situación contractual.
2. La OIT es un lugar de trabajo multicultural, y ello debe tenerse presente en el marco de las relaciones de trabajo entre las personas dentro de la Oficina. En el contexto de este entorno multicultural, se espera de los funcionarios que observen las normas de conducta más elevadas, respetando la dignidad y la integridad personal de sus colegas. Se espera de todos los funcionarios y del personal de cooperación técnica que asuman la responsabilidad de sus propios actos y ajusten su comportamiento a la presente política. Los directores y el personal de supervisión son responsables de ofrecer y mantener un entorno laboral libre de acoso. Se esforzarán en todo lo posible para prevenir el acoso, así como para adoptar medidas de protección eficaces y expeditas tan pronto el director o supervisor tenga conocimiento del acoso, a fin de asegurarse que cesa inmediatamente todo comportamiento de este tipo.
3. El acoso sexual en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo constituye un comportamiento inaceptable que no se tolerará ni en la sede ni en las estructuras exteriores. La Oficina concede máxima prioridad a la prevención y eliminación del acoso sexual en el lugar de trabajo, al tener presente que el acoso sexual puede resultar perjudicial para el bienestar físico y psicológico del individuo, minar la moral y perturbar el medio ambiente de trabajo. La Oficina desea subrayar que se procederá a investigar con la máxima seriedad todas las quejas de acoso sexual y que, llegado el caso, se aplicarán sanciones disciplinarias. Cuando se demuestre la falsedad y el carácter calumnioso o vejatorio de una acusación de acoso sexual, ello se considerará una violación de las normas de conducta arriba citadas, y se aplicarán las sanciones disciplinarias correspondientes.
4. Se define como acoso sexual en el trabajo toda conducta de carácter sexual no deseada en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo que la persona interesada pueda considerar razonablemente que:
 - a) *sirve de base para una decisión que afecta al empleo o la situación profesional de dicha persona, o*
 - b) *crea un entorno intimidatorio, hostil o humillante para dicha persona.*
5. Resulta esencial destacar que el acoso sexual se refiere a una conducta no deseada por el destinatario y que éste considera impropia. Dado que este es el factor esencial para distinguir el acoso de las relaciones amistosas, de coqueteo o de otro tipo, que se establecen de manera libre y con carácter recíproco, es importante que toda persona que considere que está siendo víctima de acoso sexual lo comunique de manera inequívoca (ya sea directamente, ya a través de un tercero) al funcionario que ha iniciado el comportamiento no deseado e impropio.
6. Entre los ejemplos de comportamiento físico de carácter sexual que, de resultar no deseado e impropio, puede llegar a constituir un acoso sexual, figuran los tocamientos, las palmadas, los pellizcos o cualquier otro tipo de contacto físico no solicitado. La conducta verbal de carácter sexual puede incluir las insinuaciones verbales, los comentarios orientados sexualmente

¹ A todos los funcionarios. Difusión por correo electrónico.

acerca de la apariencia física, la solicitud de favores sexuales y las sugerencias continuas para el desarrollo de una actividad social privada, siempre y cuando se haya dejado claro que dichas solicitudes y sugerencias resultan inoportunas. También pueden considerarse como conducta verbal ofensiva los chistes de carácter sexual, el flirteo ofensivo o las observaciones lascivas, los comentarios relativos a la orientación sexual de una persona, o las insinuaciones de carácter sexual tales como expresiones de interés sexual dirigidas directamente a la persona. Puede considerarse como conducta no verbal de carácter sexual la exhibición de imágenes, objetos o escritos que conlleven insinuaciones de carácter sexual, o gestos sexualmente explícitos.

7. El acoso sexual puede producirse entre un superior y un subordinado (a menudo en el contexto de un acoso en el que se ofrecen compensaciones) o entre colegas (a menudo en el contexto de acoso en un entorno hostil). Un ejemplo de acoso sexual con promesa de compensaciones se daría en el caso en que un supervisor ofreciera a la víctima una mejora de las condiciones de trabajo a cambio de sus favores sexuales, o cuando el supervisor amenazara con adoptar medidas perjudiciales para la situación en el empleo de la víctima si ésta rechazara sus solicitudes de favores sexuales. La conducta verbal o no verbal que cree un entorno de trabajo ofensivo desde el punto de vista sexual también puede constituir un caso de acoso sexual. Un ejemplo de acoso en un entorno hostil se produciría en el caso de que uno o más colegas sometieran a una víctima a comentarios de carácter sexual que fueran lo suficientemente ofensivos y generalizados como para repercutir de manera negativa sobre la víctima o sobre su entorno de trabajo. El acosador puede dirigir su acoso sexual contra una persona del sexo opuesto, o bien contra una persona del mismo sexo.
8. Toda persona que considere que ha sido o está siendo objeto de acoso debería escribir unas notas personales para reflejar los principales acontecimientos, tan pronto se produzca o se haya producido el incidente o los incidentes, consignando la fecha, el lugar, una breve descripción de lo ocurrido y los nombres de los testigos o de terceras personas a las que haya podido mencionarse el incidente. El funcionario tal vez desee también discutir el incidente o incidentes con un colega o con un amigo.
9. La Oficina alienta a los funcionarios a que traten de resolver las cuestiones en materia de acoso a través del diálogo y de la resolución informal de los conflictos. En consecuencia, se incita a las personas a notificar al presunto acosador que su comportamiento no es bien recibido y resulta inaceptable. La conducta ofensiva debería cesar inmediatamente. Aún en caso de que la autoridad o la situación de las personas implicadas o cualesquiera otras consideraciones dificulten una discusión directa, se alienta a la persona a tratar de resolver el asunto de manera informal, solicitando el diálogo con o la asistencia de otras personas, con arreglo a lo dispuesto en el anexo 1 a la presente circular.

Sanciones disciplinarias

10. Los casos en los que quede probado el acoso sexual darán lugar a cualquiera de las sanciones previstas en el capítulo XII del Estatuto del Personal (advertencia, amonestación, censura, despido con aviso previo y despido sin aviso previo), según corresponda a la gravedad del caso (antiguo párrafo 10).

Procedimientos especiales y otras medidas

11. En vista de la seriedad con la que la Oficina considera el acoso sexual en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, se establecen en el anexo 1 de la presente circular unos procedimientos especiales para la investigación y la tramitación confidenciales y rápidas de estos casos. Además, se proporcionará información y se formará al personal para asegurarse de que se entienden plenamente esta política y los procedimientos correspondientes.

Juan Somavia,
Director General

Anexo 1

Política y procedimientos en materia de acoso sexual

Ámbito

1. Los procedimientos establecidos a continuación para la solución de reclamaciones en materia de acoso sexual figuran en el Capítulo XIII del Estatuto del Personal y están abiertos a todos los funcionarios de la OIT. Además, y como cuestión de política, la Oficina autoriza también a las siguientes personas, que no son funcionarios, a que se beneficien de los procedimientos de solución informal e investigación descritos en el presente anexo:

- demandantes de empleo; y
- cualquier otra persona que tenga una relación contractual con la Oficina, como pasantes, colaboradores externos y personal de cooperación técnica.

Solución informal

2. Se alienta a toda persona que considere que ha sido objeto de acoso sexual a que trate de propiciar un diálogo con el presunto acosador o exponer sus preocupaciones de manera informal al supervisor o superior correspondiente. Asimismo, el procedimiento prevé las siguientes opciones de tipo informal que pueden utilizarse como complemento para tratar de resolver el caso:

- Asistencia de un tercero

Toda persona podrá solicitar la asistencia del Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos (HRD), de un jefe superior, del Sindicato del Personal o de un funcionario o antiguo funcionario de la OIT para que, mediante el diálogo, preste su concurso en la solución informal del caso.

- Conciliación

Toda persona podrá solicitar los servicios de un conciliador que le ayude a resolver el caso de forma informal mediante el diálogo. La función del conciliador consiste en propiciar el diálogo entre las partes en conflicto por un problema en el lugar de trabajo de manera que éstas puedan explorar las diferentes opciones posibles a su solución por medios informal. Los conciliadores son funcionarios de la OIT especialmente formados y son nombrados por el Mediador.

- Mediación

Otra posibilidad que tiene toda persona es solicitar los servicios del Mediador para que le ayude a resolver el caso de forma informal. Estos servicios se prestan de acuerdo con los principios, prácticas y procedimientos generales que rigen la mediación profesional.

Solución formal

3. Toda persona que desee incoar un procedimiento de reclamación oficial deberá presentar un recurso por escrito ante el HRD en un plazo de seis meses a partir del momento en que se produce el incidente que da lugar a la reclamación.
4. El HRD examinará la cuestión en el plazo de un mes y notificará a la persona las medidas que propone, que pueden consistir en abrir una investigación o en adoptar medidas cautelares.
5. Si la persona no queda satisfecha con las medidas propuestas por el HRD o no se le comunica ninguna propuesta en el plazo previsto de un mes, se abrirá una investigación independiente en el plazo de un mes a partir del momento en que se recibió la notificación de la propuesta presentada por el HRD o al expirar el plazo previsto propuesto en dicha notificación.

La dirección electrónica para solicitar que se investigue una reclamación, es: SHCOORD@ilo.org

6. Los investigadores son nombrados por el Director General a recomendación de la Comisión Paritaria de Negociación. A su vez, los investigadores designan entre ellos a un coordinador, que asigna cada caso al investigador o investigadores más capacitados para dirigir la investigación en función de su disponibilidad y de las calificaciones específicas de cada caso.
7. La asignación de un caso a un investigador será notificada por el coordinador tanto a la persona que presentó la reclamación como al HRD y a otras partes directamente implicadas, quienes dispondrán de una semana para presentar sus observaciones sobre la idoneidad del investigador o investigadores.
8. De presentarse objeciones sobre la elección del investigador, el coordinador dispone de una semana a partir del momento en que recibe cualquier observación de las partes arriba mencionadas para confirmar o modificar la elección del investigador. Esta decisión no podrá recurrirse.
9. El investigador o investigadores que se nombren para investigar el caso llevarán a cabo las indagaciones necesarias y redactarán un informe en el que se incluirá:
 - un resumen de los alegatos;
 - la línea de investigación seguida; y
 - los resultados y sugerencias, cuando corresponda.
10. Dicho informe se remitirá al Director General en el plazo de tres meses a partir de la asignación del caso, excepto cuando, en opinión del investigador, existan circunstancias excepcionales que requieran un plazo más amplio. Cuando el investigador remita el informe al Director General, también notificará a las partes que la investigación ha concluido.
11. El Director General tomará una decisión en el plazo de dos meses a partir del momento en que recibe el informe del investigador. La decisión del Director General se transmitirá a la persona que presentó la reclamación y a cualquier otra parte directamente implicada junto con una copia del informe, a reserva de que se pueda eliminar cualquier información confidencial necesaria para proteger a terceras partes.
12. Si el Director General no ha tomado una decisión expresa en esos dos meses, el investigador o investigadores proporcionarán a la persona que presentó la reclamación una copia del informe (a reserva de las restricciones mencionadas anteriormente).