

Política institucional de
tolerancia cero
al acoso sexual y
laboral

Política institucional de
tolerancia cero
al acoso sexual
y laboral

CONTENIDO

Presentación	5
Marco de protección del derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de violencia	7
Elementos de la política	11
Creación y funcionamiento de la Comisión para la Atención de Casos de Acoso Sexual y Laboral	16
Modificaciones y vigencia de la política	19
Referencias bibliográficas	20

Presentación

La Organización Mundial de la Salud señala que es de suma importancia considerar que «la salud no es solamente la ausencia de enfermedad sino un estado positivo de bienestar físico, mental y social» (OMS, 2014). Un ambiente saludable de trabajo no es solo aquel donde hay ausencia de condiciones dañinas, sino aquel donde se llevan a cabo acciones que promueven la salud, incluida la psicosocial.

La salud psicosocial está relacionada con características de las condiciones de trabajo y relaciones laborales que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos (OIT, 2013) En tal sentido, la *Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo* señala explícitamente la necesidad de considerar los riesgos psicosociales y su prevención como parte de la salud de las trabajadoras y los trabajadores. En su artículo siete define estos riesgos como: «Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños, sociales o psicológicos en los trabajadores [y trabajadoras] tales como el manejo de las relaciones obrero patronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo». De tal forma, el acoso sexual en los lugares de trabajo y el acoso laboral constituyen un problema de seguridad, de salud y de discriminación, además es una forma de violencia, sobre todo contra las mujeres.

El combate a estas formas de violencia no solo consiste en metas jurídicas y políticas expresadas en diferentes instrumentos, sino que requiere de instituciones públicas que respeten y promuevan la igualdad,

la no discriminación y la erradicación de todas las formas de violencia que se encuentren en sus normativas, procesos y costumbres. Un ambiente laboral libre de violencia es un derecho fundamental de todas las personas. Se relaciona con los principios de igualdad y no discriminación, fundamento de los derechos humanos, en general, y de los derechos laborales, en particular.

La presente política tiene por objeto prevenir y eliminar las situaciones constitutivas de acoso, así como establecer un procedimiento a seguir en caso de conductas que puedan suponer acoso laboral y/o sexual en el ámbito de la institución.

Marco de protección del derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de violencia

DEFINICIONES

La Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las Mujeres (LEIV) define la violencia laboral como las «acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantiene en el tiempo en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo [sic], o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo» (art. 10). Si bien, por su naturaleza, esta Ley se refiere únicamente a la violencia contra las mujeres, la definición es útil para efectos de conceptualización; además es la única legislación en la actualidad que define la violencia laboral.

Se consideran el acoso sexual y el acoso laboral como formas de violencia en el trabajo, pero por sus características y por sus consecuencias suelen tener un tratamiento especial.

El acoso laboral, en términos generales, se define como una forma de comportamiento negativo entre compañeros o compañeras o entre personas con jerarquía superior y subordinadas, en el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente, por una o más personas con el propósito y con el efecto de alienarla o aislarla.

La LEIV lo define como «la acción de hostilidad física o psicológica que, de forma sistemática y recurrente, se ejerce sobre una mujer por el hecho de ser mujer en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir las redes de comunicación de la persona que enfrenta

estos hechos, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus labores» (art. 8).

El acoso sexual es también una de las formas de la violencia laboral. Sin embargo, tiene su contexto, formas de darse y consecuencias especiales que lo distinguen. Se define como una situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, y está considerado como delito.

El Código Penal tipifica como acoso sexual toda “conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamientos, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual y que no constituya por si sola un delito más grave” (art. 165).

BASE LEGAL Y NORMATIVA

En El Salvador, el marco jurídico relativo a la protección frente a la violencia laboral, al acoso sexual y al acoso laboral está contemplado en dos planos. De un lado, las convenciones y convenios internacionales que el país ha ratificado y que se constituyen en norma constitucional en virtud del artículo ciento cuarenta y cuatro de la Constitución; de otro, el conjunto de leyes nacionales que aplican al sector.

En el ámbito internacional los principales instrumentos son la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará); el Convenio n.º 111 sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación (C-111 OIT) y el Convenio n.º 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores [y las Trabajadoras] (C-155 OIT).

En el ámbito nacional se encuentran la Constitución de la República; la *Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres*; la *Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo*; la *Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres de El Salvador*; la *Ley del Servicio Civil* y el Código Penal.

Recientemente fue aprobada la Política de Relaciones Laborales del Órgano Ejecutivo, cuyo instrumento hace referencia a que las instituciones adopten y apliquen políticas de cero tolerancia frente al acoso sexual y laboral, así como a designar un área funcional de las ya existentes dentro de la institución que sea responsable de atender a las víctimas de acoso laboral y sexual, recibir y tramitar las quejas, monitorear constantemente y colaborar, en su caso, en las investigaciones y sanciones.

NORMATIVA INTERNACIONAL

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer
(Belém do Pará)

Convenio n.º 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación

Convenio n.º 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores

NORMATIVA NACIONAL

Constitución de la República

Ley Especial Integral para una Vida libre de Violencia para las Mujeres

Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres

Ley del Servicio Civil

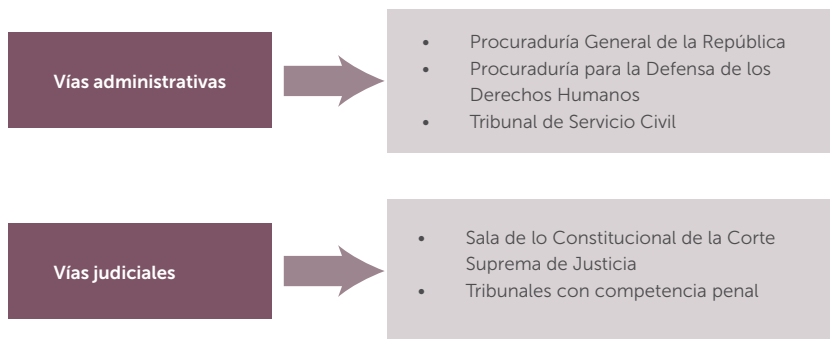
Ley de Ética Gubernamental

Código Penal

MECANISMOS DE TUTELA: VÍAS ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL

El Estado salvadoreño cuenta con la vía administrativa y judicial para resolver casos de acoso sexual y acoso laboral. Cuando las conductas o situaciones enfrentadas son de tal gravedad que lesionan bienes jurídicos

protegidos por el Código Penal, existe la posibilidad de recurrir a esta rama del derecho. No obstante, se considera que debería ser la última alternativa y solamente cuando otras vías han resultado ineficaces o no idóneas.



Elementos de la política

OBJETIVOS

Objetivo estratégico

Garantizar un medioambiente laboral libre de violencia para las mujeres y los hombres.

Objetivo específico

Prevenir, prohibir y sancionar el acoso sexual y el acoso laboral como prácticas discriminatorias por razón de género, que atentan contra la dignidad de las personas que trabajan en la Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia y vulneran sus derechos fundamentales.

PRINCIPIOS

Obligatoriedad

La presente política es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de la Secretaría Técnica y de Planificación (STPP). No se tolerará ninguna práctica constitutiva de acoso sexual entre el personal que labora en ella.

Igualdad y no discriminación

Todo trabajador y trabajadora de la STPP tiene derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación por razón alguna.

Dignidad

Todo trabajador y trabajadora de la STPP tiene derecho al respeto a la dignidad inherente a su persona y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones.

Prevención

La STPP tiene obligación de ejecutar medidas de carácter preventivo y técnico que garanticen la seguridad y la salud psicosocial de los trabajadores y las trabajadoras dentro del centro de trabajo.

Protección

La institución deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

Integralidad

La STPP desarrollará todas las acciones para detectar, atender, proteger y restablecer los derechos de las mujeres y de los hombres que enfrentan situaciones de acoso sexual o laboral, para lo que destinará los recursos humanos, logísticos y financieros que garanticen la restitución de derechos y la anulación de riesgos o daños posteriores.

Acceso a la información

La STPP se asegurará de que todo su personal tenga acceso a la información y el apoyo necesarios para prevenir e impedir el acoso sexual y acoso laboral o para manejarlo de forma apropiada si se presenta.

ALCANCES

La política aquí contenida será aplicable a todos los niveles, instancias y personas que trabajan en la STPP, independientemente del vínculo laboral que se haya establecido entre las partes. De tal forma, incluye personal administrativo, técnico, de dirección y asesoría, gerencias, jefaturas, servicios generales, de consultoría y otros. Todas estas personas tendrán la

responsabilidad de observar esta política y estarán sujetas a ser investigadas en casos de acoso sexual o acoso laboral, según se define en el protocolo de actuación.

Cada persona que trabaja en la institución, sin importar el cargo que ostenta y el puesto que ocupa, es responsable de mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier tipo de acoso. La dirección, gerencias y jefaturas serán las responsables de prevenir cualquier acto de discriminación o acoso en el entorno laboral y estar alerta a las manifestaciones de estos, con el fin de tomar las medidas pertinentes para solucionar el problema.

ÁMBITOS, COMPONENTES Y MEDIDAS DE ACCIÓN

Ámbitos de actuación:

- Preventivo: todas las medidas y acciones primarias que promueven la información, capacitación, conocimientos y cambios en la cultura organizacional, antes de que tenga lugar el hecho de acoso.
- Reactivo: todas las medidas y acciones secundarias que se desarrollan cuando se ha producido un hecho de acoso sexual o laboral. Son medidas de atención, investigación y protección, así como de apoyo y acompañamiento a las víctimas.

Componentes:

- Información y capacitación: dirigido a la sensibilización, información y formación como actuaciones fundamentales para incidir en la eliminación de comportamientos y actitudes que, en algunos casos, se encuentran muy arraigadas en la cultura organizacional.
- Orientación: dirigido a brindar preparación a las personas con personal a su cargo, para que aprendan a identificar indicios directos o indirectos que actúen como señales de está ocurriendo una situación de acoso.
- Cultura organizacional: dirigido a combatir ambientes de trabajo sexistas donde se permiten o favorecen relaciones de trabajo

discriminatorias y permisivas frente al acoso sexual y laboral.

- Mecanismos de protección: dirigidos a garantizar la ruta de queja e investigación frente a situaciones de acoso sexual y laboral.

ÁMBITO PREVENTIVO	
COMPONENTES	MEDIDAS
INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Divulgar la Política y Protocolo de actuación de tolerancia cero al acoso sexual y laboral, asegurando que todo el personal de la institución esté informado. • Informar sobre la obligatoriedad de respetar la Política y Protocolo de actuación. • Difundir con periodicidad y sistematicidad la información relativa a la normativa interna y nacional relacionada con la protección del derecho a trabajar en un entorno laboral libre de violencia. • Establecer una campaña sistemática de educación no formal utilizando los medios que se consideren oportunos, que identifique, con claridad, ejemplos de acoso sexual y laboral y fomente el conocimiento de sus causas y efectos para las personas. • Incorporar el acoso sexual y laboral en los planes anuales de capacitación, estableciendo diferentes espacios para la difusión del tema, tales como conversatorios, capacitaciones, jornadas de reflexión, talleres.
ORIENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Brindar orientación al personal institucional con personal a su cargo sobre la prevención, identificación y manejo de situaciones de acoso sexual y acoso laboral. • Brindar orientación al personal institucional en general sobre la prevención, identificación y manejo de situaciones de acoso sexual y acoso laboral.
CULTURA ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Promover las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre las personas que trabajan en la institución, sin importar su posición jerárquica. • Garantizar la aplicación de medidas contra personal con nivel de responsabilidad que incumplan la normativa nacional e institucional dirigida a erradicar el acoso sexual y el acoso laboral. • Promover modelos de gestión de grupos que permitan una comunicación fluida y abierta, que genere prácticas adecuadas para enfrentar y resolver los conflictos que se dan en todo tipo de relaciones humanas. • Erradicar todas las formas de violencia simbólica expresada en mensajes, valores, iconos o signos que transmiten y reproducen relaciones de dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones que se establecen entre las personas y naturalizan la subordinación de la mujer. • Respetar la orientación e identidad sexual de las personas, evitando realizar comentarios o chistes ofensivos por dicha razón. • Mantener actualizados diagnósticos de clima y relaciones laborales.

ÁMBITO REACTIVO	
COMPONENTES	MEDIDAS
MECANISMOS DE PROTECCIÓN	<p>Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender situaciones de acoso sexual y laboral, incluyendo la correspondiente investigación.</p> <p>Establecer con claridad las medidas para evitar represalias, tratos degradantes, discriminatorios, y, en general, todos aquellos actos que atenten contra la persona que presenta queja y quienes brinden pruebas testimoniales.</p> <p>Dar seguimiento a las quejas presentadas por acoso sexual y laboral, y velar por el cumplimiento del procedimiento establecido en el protocolo, garantizando la confidencialidad.</p> <p>Apoyar y acompañar a las víctimas durante todo el procedimiento.</p>
MEDIDAS CORRECTIVAS Y REPARADORAS	<p>Proporcionar el tratamiento adecuado a las personas víctimas de acoso, para paliar los efectos en su salud física y psíquica, así como daños en su personalidad.</p>

SEGUIMIENTO

El seguimiento de la presente política le corresponde a la Gerencia General a través de la Unidad de Talento Humano, que elaborará un informe anual sobre los avances en materia de prevención, sensibilización, difusión y capacitación en los temas de acoso sexual y acoso laboral, y sobre casos atendidos de acoso sexual y laboral en la institución.

Creación y funcionamiento de la comisión para la atención de casos de acoso sexual y laboral

Se crea la Comisión Institucional para la atención de casos de acoso sexual y laboral – en adelante la Comisión o CI- que estará integrada al menos por cinco personas y sus respectivas suplentes de las siguientes instancias:

Unidad de Talento Humano
Unidad de Derechos Humanos y Género
Unidad de Asesoría Legal
Dirección de Relaciones Laborales en el Gobierno
Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.

Estas personas deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Tener honorabilidad, instrucción y competencia demostrables.
- No haber sido condenada por delitos o sancionada por infracciones disciplinarias en los últimos diez años anteriores a su nombramiento, especialmente por hechos de violencia contra la libertad sexual y contra las mujeres.
- Estar solvente de responsabilidades administrativas de la Procuraduría General de la República, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos e Instituto de Acceso a la Información Pública.
- No haber sido sancionada por actos de corrupción o por infracciones a normas éticas.

El nombramiento lo realizará la persona que tenga el cargo de Secretario/a Técnico/a y de Planificación de la Presidencia.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- Garantizar la aplicación y observancia de la presente política.
- Elaborar y ejecutar un plan de prevención del acoso sexual y acoso laboral.
- Establecer las directrices e instrumentos a las distintas direcciones, gerencias y unidades para la prevención y detención del acoso sexual y el acoso laboral.
- Garantizar, con el apoyo de la Unidad de Derechos Humanos y Género, la formación y sensibilización constante de cada una de las personas que integran la Comisión, en materia de derechos humanos, género, masculinidades, o cualquier otra que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones.
- Llevar, en coordinación con la Unidad de Talento Humano, un registro de todas las consultas, quejas e investigaciones internas recibidas y elaborar un informe semestral con las propuestas de medidas a tomar para el abordaje de la situación.
- Coordinar, con la Unidad de Derechos Humanos y Género, el diseño, ejecución y monitoreo de resultados de impacto de planes de formación dirigidos a todo el personal de la institución.
- Coordinar con la Unidad de Talento Humano y la Unidad de Derechos Humanos y Género, la elaboración, publicación y distribución impresa o electrónica de la presente política y el protocolo de actuación.
- Garantizar, en coordinación con la dirección, gerencia o unidad que corresponda, la inclusión de cláusulas de prohibición del acoso sexual y acoso laboral dentro de los contratos que se celebren entre la STPP y proveedores de bienes o servicios; personas contratadas temporal y eventualmente para estudios, consultorías, asesorías, capacitaciones o labores específicas que no constituyan una actividad regular y continua de la STPP.
- Dictar las medidas de protección necesarias a favor de las víctimas directas e indirectas de acoso sexual y acoso laboral.
- La Unidad de Derechos Humanos y Género tendrá una especial facultad de asesoría técnica dentro de la Comisión en relación a su actuación, medidas y enfoques de abordaje y coordinará la

misma junto con la Unidad de Talento Humano. La Dirección de Relaciones Laborales en el Gobierno será un ente asesor en materia de derechos laborales.

Todas las direcciones, gerencias, unidades y personas estarán obligadas a prestar la colaboración necesaria a la Comisión para el buen desempeño de sus funciones.

Modificaciones y vigencia de la política

Las modificaciones a la presente política interna serán comunicadas por la o el Secretario Técnico y de Planificación, previo conocimiento y aprobación de la Comisión y deberán hacerse del conocimiento de todo el personal de la Institución

La presente política institucional entrará en vigor a partir del 1 de septiembre del año 2016, fecha de su aprobación y se hará del conocimiento de todos los servidores y servidoras de la Institución.



Roberto Lorenzana

SECRETARIO TÉCNICO Y DE PLANIFICACIÓN

Referencias bibliográficas

OIT. (21 de octubre de 2013 de 2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de Organización Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang--es/index.htm

OMS. (31 de Diciembre de 2014). *Documentos básicos*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf>

