

ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

UNA VISION LEGAL EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

CIAT, Octubre 2006

CONTENIDO

- 1. CONCEPTOS SOBRE ACOSO LABORAL**
 - 2. CONCEPTOS SOBRE ACOSO SEXUAL**
 - 3. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN**
 - 4. PROCEDIMIENTOS LEGALES E INTERNOS DEL CIAT PARA:**
 - PREVENIR**
 - CORREGIR**
- SITUACIONES DE ACOSO**

ACOSO LABORAL

MARCO CONCEPTUAL

Respeto a las personas – Principios y Valores

PRINCIPIOS – Elemento objetivo

- **Rigen el comportamiento humano**
- **Se aplican en todo momento, en todo lugar, son universales y tienen valor duradero**
- **No se deben quebrantar**
- **Son leyes humanas para la conservación de la especie**
- **Guían, indican un camino hacia una meta, tienen relación con lo fundamental del ser humano**

VALORES – Elemento Subjetivo

- **Convicción, creencia estable de que es preferible actuar de determinado modo**
- **Se forma con influencias culturales, descubrimientos personales, pautas familiares, anhelos éticos personales u organizacionales**

PRINCIPIOS

Libertad

Igualdad

Justicia

Dignidad Humana

Respeto

Derecho a la Vida

Rectitud

VALORES

Participación

Solidaridad

Servicio

Lealtad

Esfuerzo

Responsabilidad

Imparcialidad

PRINCIPIOS ÉTICOS DEL CIAT

CODIGO DE ÉTICA DEL CIAT:

“Es el conjunto común de valores, con base en los cuales se desarrolla el trabajo en el CIAT

Describe los principios y normas generales que cubren las situaciones laborales, aplicables a todo el personal

Su meta es el bienestar y la protección de las personas y grupos de trabajo

Es responsabilidad de quienes laboran en el CIAT aspirar a las normas de conducta más elevadas posibles”

ACOSO LABORAL – ACOSO PSICOLÓGICO (MOBBING)

Inicialmente el Premio Nobel Konrad Lorenz utilizó el término Mobbing para referirse al comportamiento agresivo en la naturaleza, para rechazar intrusos de un territorio

En los años 80 el Alemán Heinz Leymann utilizó el término para referirse a todo tipo de acoso en las organizaciones

ACOSO PSICOLÓGICO o MORAL (Mobbing): Intimidación u hostigamiento psicológico

CARACTERÍSTICAS:

- **Actuación hostil hacia las personas**
- **Persistente, repetitiva**
- **Causa efectos negativos**
- **Originado en una o varias personas hacia otro**
- **Demostable**

ACOSO LABORAL – ACOSO PSICOLÓGICO (MOBBING)

(Continuación)

¿QUÉ SE PROTEGE?

- **Trabajo digno**
- **Libertad**
- **Intimidad**
- **Igualdad**
- **Equidad**
- **Honra**
- **Salud mental**
- **Buen ambiente laboral**
- **Armonía en la convivencia**

SUJETOS DEL ACOSO LABORAL

ACTIVO

- **La organización cuando tolera, promueve o favorece el acoso**
- **Directivos**
- **Superiores jerárquicos**
- **Trabajador**
- **Compañeros**

PASIVO

**UNA PERSONA DE
CUALQUIER
NIVEL**

MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL

1. MALTRATO LABORAL:

- **Actos de violencia física**
- **Expresiones verbales injuriosas o ultrajantes**
- **Lesión a la integridad moral, la intimidad o el buen nombre**
- **Violación a la intimidad**

Ejemplos:

- ✓ **Agredir físicamente a una persona sobre quien se ejerce supervisión laboral**
- ✓ **Hacer comentarios ultrajantes sobre las condiciones familiares de un compañero de trabajo**

MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL

(Continuación)

2. PERSECUCIÓN LABORAL:

- **Actos arbitrarios reiterados**
- **Descalificación**
- **Carga excesiva de trabajo**

Ejemplos:

- ✓ **Exceso de control o supervisión hacia un trabajador en particular**
- ✓ **Imponer cambios permanentes de horarios a una persona en particular**

MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL

(Continuación)

3. DISCRIMINACIÓN LABORAL:

- **Trato diferenciado**
- **Violar el principio de igualdad de oportunidades**
- **Tipos: Género, origen nacional, religión, raza, ideología, edad, grupo étnico, discapacidad, condiciones de salud, situación conyugal, doméstica o de paternidad, situación social, orientación sexual**

Ejemplos:

- ✓ **No permitir la promoción de un empleado en razón de su raza**
- ✓ **No permitir que una persona ocupe una posición directiva en razón a su sexo**

MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL

(Continuación)

4. ENTORPECIMIENTO LABORAL:

- **Obstaculizar**
- **Hacer más gravoso el cumplimiento de la labor**
- **Retardar el cumplimiento de la labor o las metas**

Ejemplos:

- ✓ **Ocultar las herramientas de trabajo para que un compañero no pueda realizar la labor**
- ✓ **Inutilizar la información de una investigación para afectar a una persona en su trabajo**

MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL

(Continuación)

5. INEQUIDAD LABORAL

- **Violación del principio de igualdad**
- **Discriminación por obligaciones laborales**

Ejemplos:

- ✓ **Asignar a un trabajador en particular trabajos más exigentes que al resto del grupo de trabajo**
- ✓ **No conceder vacaciones a un trabajador cuando en circunstancias similares se conceden al resto del grupo de trabajo**

MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL

(Continuación)

6. DESPROTECCION LABORAL

- **Conducta que pone en riesgo la integridad o seguridad del trabajador**
- **Mediante ordenes o asignación de funciones**
- **Sin cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad del trabajador**

Ejemplos:

- ✓ **Permitir que un trabajador realice actividades peligrosas o riesgosas, sin los elementos de protección adecuados**
- ✓ **Obligar a un trabajador a laborar jornadas de trabajo excesivas**
- ✓ **Asignar a un trabajador tareas para las cuales no se encuentra capacitado o entrenado**

OTROS EJEMPLOS DE ACOSO LABORAL – MOBBING

(Zapf, Knorz y Kulla, 1996)

- ✓ **Restringir la posibilidad de expresarse o comunicarse, tratar a alguien como si no existiera**
- ✓ **Obligar a ejecutar tareas contrarias a la conciencia personal**
- ✓ **Juzgar el desempeño de manera ofensiva**
- ✓ **Cuestionar decisiones de la vida personal**
- ✓ **Asignar tareas sin sentido**
- ✓ **Asignar tareas superiores a la capacidad de una persona**
- ✓ **Asignar tareas degradantes**

¿QUÉ NO ES ACOSO LABORAL – MOBBING?

- Estrés
- Burnout: Agotamiento emocional, baja realización o desmotivación personal

NOTA: Pueden ser consecuencias de una situación de acoso

CONDUCTAS EMPRESARIALES PERMITIDAS

- **Exigir el cumplimiento de deberes y obligaciones laborales**
- **Exigir eficiencia laboral**
- **Exigir lealtad y fidelidad empresariales**
- **Decisiones que tienen que ver con sanciones o terminación de contratos laborales**
- **Solicitar el cumplimiento de deberes extras de colaboración cuando sean necesarios o urgentes**
- **Exigir el cumplimiento de las normas del Reglamento Interno de Trabajo o las cláusulas del contrato de trabajo**

CONDUCTAS ATENUANTES

- **Buena conducta anterior**
- **Obrar en estado de emoción o pasión excusable**
- **Responder a una provocación o desafío**
- **Tener vínculos afectivos o familiares**
- **Estar en condiciones de inferioridad psíquica**
- **Procurar la disminución de los efectos o las consecuencias**
- **Reparar el daño**

CONDUCTAS AGRAVANTES

- **Reiteración**
- **Concurrencia de causales**
- **Aumentar el efecto o daño**
- **Causar daño físico o psicológico**
- **Aprovechar posición dominante**
- **Valerse de terceros**
- **Actuar por recompensa o precio**
- **Aprovechar la incapacidad de defensa del otro**

ACOSO SEXUAL – SEXUAL HARASSMENT

- **Conducta de naturaleza sexual**
- **Dirigida a someter o afectar a una persona**
- **Afecta la dignidad de quien lo recibe**
- **Con resultado ingrato, irrazonable u ofensivo para quien lo recibe**
- **Que crea ambiente de trabajo intimidatorio**
- **Hostil o humillante para quien lo recibe**
- **Es contraria a una actitud amistosa, bien recibida o mutua**

ACOSO SEXUAL – SEXUAL HARASSMENT

(Continuación)

FACTOR DETERMINANTE:

No depende de la intención de la persona culpable, es el receptor o la receptora quien decide si la conducta de naturaleza sexual es bien recibida o no lo es.

ACTOS DE ACOSO SEXUAL

- **Gestos o comentarios**
- **Apretones, abrazos, roces intencionales**
- **Juegos sexuales**
- **Proposiciones o amenazas**
- **Lenguaje obsceno o chistes subidos de tono**

ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL O SEXUAL EN EL CIAT

- **PROGRAMAS SOBRE GENERO Y DIVERSIDAD** apoyados por la Junta Directiva, el Director General, el Equipo Directivo, el Comité de Género y Diversidad del Grupo Consultivo
- **COMITÉ DE ÉTICA** apoyado por la Junta Directiva, el Director General, y el Equipo Directivo
- **Procedimientos para prevenir y corregir situaciones de acoso**

**Procedimiento del Comité de Ética
Reglamento Interno de Trabajo**

- **Ley colombiana sobre acoso laboral (ley 1010 de 2006)**

ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL O SEXUAL EN CIAT

(Continuación)

ESTRATEGIAS RECOMENDADAS POR LA OIT:

A. Una declaración de criterios

B. Procedimientos que respeten la confidencialidad de quien presente una denuncia

A. Sanciones disciplinarias progresivas

A. Estrategias de formación y comunicación

PROCEDIMIENTOS LEGALES E INTERNOS DEL CIAT SOBRE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL CÓDIGO DE ÉTICA

- **Respeto por los derechos fundamentales y la dignidad de las personas, velando por el buen nombre, la libertad de opinión, la honra, la libertad de conciencia, la privacidad, y la intimidad**
- **Confidencialidad de todas las actuaciones**
- **Imparcialidad y trato igualitario**
- **Cumplimiento de procedimientos – Debido Proceso**
- **Consideración de impedimentos**

PROCEDIMIENTO

1. QUEJA ESCRITA

Presentada en cualquier momento a cualquiera de los miembros del Comité de Ética, o por cualquier medio conocido por el Comité

COMITÉ DE ÉTICA:

PRINCIPALES

Myriam Cristina Duque (Presidenta)

Mario Rengifo

Susan Kaaria

Segenet Kelemu

Kuasi Ampofo

Germán Arias (Persona de Apoyo)

SUPLENTE

Isabel Cristina Giraldo

Manuel Arturo Franco

Martin Fregene

Tony Bellotti

PROCEDIMIENTO

(Continuación)

2. APERTURA DE LA INVESTIGACION

El Comité se reúne dentro de los tres días siguientes para evaluar si la queja tiene relación con una situación ética y decidir si se abre la investigación

Cualquier persona puede apelar ante el Director General, contra la decisión que tome el Comité

PROCEDIMIENTO

(Continuación)

3. INVESTIGACIÓN Y PRUEBAS

El Comité puede practicar algunas de las siguientes pruebas:

- **Testimonios de personas involucradas**
- **Testimonios de testigos o terceras personas**
- **Documentos**
- **Informes o conceptos de profesionales especializados**
- **Informes de antecedentes laborales**

Término para etapa de investigación y pruebas: 15 días hábiles

PROCEDIMIENTO

(Continuación)

4. DERECHO DE DEFENSA Y DE CONTRADICCIÓN DE PRUEBAS

Recolectadas las pruebas se da derecho de defensa al acusado, con información concreta sobre la queja y los elementos encontrados

5. RECOMENDACIONES DEL COMITÉ

Concluida la investigación y escuchada la defensa del supuesto infractor, el comité emite concepto y da recomendaciones al Director General sobre las medidas correctivas o preventivas a aplicar

Las quejas contra el Director General serán atendidas y decididas por la Junta Directiva conforme al procedimiento que defina al respecto

PROCEDIMIENTO

(Continuación)

ESCALA DE SANCIONES

- **Asesoría para que la persona modere su conducta**
- **Amonestación verbal**
- **Amonestación escrita con copia a la hoja de vida laboral**
- **Suspensión al trabajo**
- **Terminación del contrato de trabajo por justa causa**

PROCEDIMIENTO

(Continuación)

7. DECISIONES SOBRE INFRACCIONES

Recibido el informe y la recomendación del Comité, el Director General decide sobre las medidas preventivas o correctivas a aplicar

Una vez tomada la decisión, la persona afectada podrá solicitar al Director General que la misma se reconsidere. En estos casos el Director General escuchará el concepto del Equipo Directivo y tomará la decisión definitiva

PROCEDIMIENTO

(Continuación)

Para el caso del personal nacional, contra la determinación que toma el CIAT, el infractor, si así lo decide, podrá adelantar las acciones legales ante las autoridades judiciales, sin que esto implique aplazamiento de la decisión del CIAT

Para el caso del Personal Contratado Internacionalmente, en consideración a lo previsto en el Convenio de Sede con el país anfitrión, la decisión que tome el Director General podrá ser apelada ante la Junta Directiva. La Junta Directiva podrá tomar la decisión o solicitar que la controversia se dirima por un tribunal de arbitramento. Mientras la controversia se resuelve la decisión estará suspendida

GRACIAS!