



PROGRAMA DE DEFENSA DE LA MUJER:

Prevención de la violencia y el acoso EN CANADÁ

En el marco del Programa de Defensa de la Mujer implantado en Canadá se fomenta la prevención de casos de violencia y se brinda asistencia a las víctimas. Varios empleadores refrendan la labor del sindicato Unifor a tal efecto y colaboran estrechamente con dicho Programa para erradicar el acoso en el trabajo.

*Por Patrick Moser
Fotografías: Unifor*

Los numerosos escándalos de alto nivel que han surgido en los ámbitos de los medios de comunicación y la política han puesto de manifiesto el problema de la violencia y el acoso en el trabajo. No obstante, dicho problema no repercute únicamente en la industria del cine y las esferas del poder. Afecta a casi todos los sectores industriales en todo el mundo.

Por otro lado, cada vez se reconoce más que los gobiernos, empleadores y sindicatos tienen el deber de hacer frente a toda forma de violencia y acoso en el trabajo.

En Canadá, por ejemplo, varios empleadores refrendan la labor de Unifor, el principal sindicato del país, cuyo objetivo es brindar asistencia a mujeres que han padecido acoso, violencia o abusos.

El Programa de Defensa de la Mujer se considera un ejemplo satisfactorio de iniciativa conjunta llevada a cabo por sindicatos y empresas con el fin de promover la seguridad y la salud en el trabajo.

Los empleadores sufragan el costo de 40 horas de formación y la labor realizada en el marco dicho Programa en horario de trabajo.

En el Programa de Defensa de la Mujer participan representantes laborales que prestan asistencia a las víctimas de casos de violencia o abuso. Si bien no son consejeros, han de contar con gran capacidad de escucha y atención para poder orientar a las víctimas y remitirlas al lugar de trabajo o a los servicios comunitarios apropiados. Su experiencia les ha permitido adquirir amplios conocimientos, en particular sobre cuestiones de discriminación y adaptación de mujeres embarazadas, políticas de lactancia materna, acoso sexual e igualdad laboral, según afirma la Sra. Lisa Kelly, Directora del Departamento de la Mujer de Unifor.

Los miembros del Programa de Defensa de la Mujer deben reconocer señales de abuso y colaborar con el empleador con objeto de aplicar las medidas de seguridad pertinentes a nivel laboral. “Con respecto a muchos puestos de trabajo hemos logrado establecer procedimientos específicos para el análisis conjunto del acoso laboral”, afirma la Sra. Kelly. “Este programa conjunto puede ser especialmente eficaz para hacer frente al acoso sexual”.

PROMOCIÓN DE UN ENTORNO DE CONFIANZA Y RESPETO

La Sra. Lynette James, especialista en Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la empresa Jazz Aviation, señala que el “Programa de Defensa de la Mujer permite promover un entorno de confianza y respeto en el trabajo, y ofrece a las empleadas un punto de contacto inicial antes de solicitar la ayuda de la empresa, u otros recursos. El Programa pone en marcha, conjuntamente con el Departamento de Recursos Humanos, una serie de medidas encaminadas a subsanar las consecuencias de los casos de acoso, y en su caso, evitar que estos vuelvan a producirse”.



■ Lisa Kelly
Directora del
Departamento de la
Mujer de Unifor

Unifor, que posee casi 3.000 dependencias de negociación en la mayoría de los sectores económicos, admite que a pesar del éxito del programa aún queda mucho por hacer. En la actualidad, el Programa cuenta con más de 350 miembros en Canadá.

La Sra. Kelly señala que la etapa más ardua consiste en convencer a las empresas de que contar con un Defensor de la Mujer en el ámbito laboral redundará en beneficio de todas las partes interesadas.

Añade que “los empleadores a menudo muestran reticencia con respecto al Programa de Defensa de la Mujer cuando se les expone por primera vez”, y recalca que su costo suele ser el principal escollo. “No obstante, una vez que se han implantado las actividades del programa y se ha formado al Defensor de la Mujer en el puesto de trabajo, el empleador constata los beneficios que ofrece el Programa a nivel profesional”, señala la Sra. Kelly.

La Sra. Eva Guta, Defensora de la Mujer, afirma que los empleadores en el sector de la automoción, para el que trabaja como obrera de ensamblaje en una planta de fabricación de asientos, han acogido con satisfacción la labor de los Defensores de la Mujer en sus instalaciones. “Cuanto más elevado sea nuestro nivel de información y de formación, mejor podremos subsanar los problemas que surjan a nivel laboral. Ello redundará en beneficio del empleador, tanto en el plano financiero como en el moral”.

“Las conductas irrespetuosas en el lugar de trabajo, en particular la violencia, el acoso y la intimidación, o la violencia doméstica, que se dejen sin subsanar pueden provocar la desmotivación de los empleados y el aumento del índice de renovación del personal, sin perjuicio de propiciar un entorno laboral hostil”.

Lynette James,
Especialista en Recursos Humanos y Relaciones
Laborales de Jazz Aviation



“Recuerdo el caso específico de dos trabajadores que acosaban a esta empleada, hasta el punto de poner azúcar en su depósito de gasolina, verter ácido sobre el césped situado delante de su casa para deteriorarlo, enviarle cosas repugnantes por correo o depositarlas en el casillero de su lugar de trabajo. Realmente, se trata de acciones deplorables”.

Tammy Moore,
antigua Defensora de la Mujer

La violencia y el acoso en el trabajo inciden de forma adversa en la salud física y mental de los trabajadores, y por ende, en su productividad y moral, y pueden provocar casos de absentismo, aumento del número de bajas por enfermedad y renuncias laborales. Todo ello perjudica a su vez claramente al empleador.

Entre los principales ejemplos de violencia en el trabajo facilitados por el Centro Canadiense de Salud y Seguridad en el Trabajo cabe destacar los relativos a rumores, insultos, abusos verbales, bromas de mal gusto, discusiones, daños a la propiedad, vandalismo, sabotajes, empujes, robos, agresiones físicas, traumas psicológicos, incidentes provocados con ira, violaciones, incendios intencionados y homicidios. Dicho Centro señala asimismo que la violencia en el trabajo no solo abarca los incidentes que tienen lugar en el ámbito laboral habitual, sino también la que se produce fuera del mismo, por

“Trabajé en un caso que guardaba relación con una joven de 15 años que trabajaba en una empresa de comida rápida. Su jefe se había enamorado de ella y le enviaba mensajes de texto, la llamaba constantemente y la seguía en el trabajo, afirmando que le gustaba observarla. Le dijo que le compraría las cosas que necesitara e incluso le hacía regalos que ella no aceptaba. Ella nunca respondió a sus mensajes de texto, que eran muy improcedentes. Su jefe aparcaba delante de su casa y le enviaba mensajes de texto para decirle que la echaba de menos. La joven sentía demasiada vergüenza para contar a sus padres lo que ocurría, pues era su primer trabajo, y se deprimió tanto que dejó de ir a trabajar. Finalmente se derrumbó y le contó todo a su madre. Pensaba que todo era culpa suya. Terminó asistiendo a un programa de asesoramiento juvenil”.

Cheryl W.,
Defensora de la Mujer en una empresa aeroespacial



ejemplo en conferencias, exposiciones comerciales o eventos sociales relacionados con el trabajo, así como en hogares particulares, por ejemplo mediante llamadas telefónicas amenazantes de clientes de la empresa.

Aunque no se dispone de datos fidedignos actualizados, de los resultados de una encuesta realizada por Statistics Canada se desprende que en 2004 se produjeron más de 350.000 incidentes violentos en el ámbito laboral.

Según la Sra. Kelly, en el marco del Programa de Defensa de la Mujer se ha prestado ayuda en casos de intimidación, acoso, problemas de salud mental, necesidad de atención a personas mayores, depresión, estrés, problemas financieros, acoso, desequilibrios laborales y profesionales, necesidad de atención infantil, abuso y duelo, y violencia doméstica.

EL ELEVADO COSTO DE LA VIOLENCIA

Este tipo de violencia tiene un costo muy elevado para los empleadores, en particular si se tiene en cuenta la incidencia de la violencia doméstica, que puede provocar absentismo laboral, disminución del rendimiento y pérdida de productividad, así como un mayor riesgo de violencia física y psicológica en el lugar de trabajo.

Según se desprende de los resultados de un estudio del Departamento de Justicia de Canadá, la violencia doméstica costó a los empleadores en 2009 alrededor de 78 millones de dólares canadienses (69 millones de dólares de Estados Unidos).

“La violencia doméstica incide de forma adversa en el trabajo cuando terceros (o compañeros de trabajo que sean asimismo familiares) cometen actos violentos contra asociados, actuales o anteriores, u otros miembros de la familia en el lugar de trabajo o a través de este, agrediendoles físicamente, acosándoles, u hostigándoles

por teléfono o correo electrónico”, según se señala en un documento de la OIT elaborado para la Conferencia Internacional del Trabajo de 2018.

En un estudio llevado a cabo en 2014 se puso de manifiesto que una tercera parte de los trabajadores en Canadá han padecido violencia doméstica. La mitad de ellos afirmó que dicha violencia abarcó asimismo su lugar de trabajo, y casi el 82% señaló que repercutió adversamente en su rendimiento laboral. En otro estudio se señaló que el 71% de los empleadores denunciaron situaciones en las que fue necesario proteger a víctimas de casos de abuso doméstico.

“Existen numerosos factores que afectan simultáneamente al ámbito laboral y a la violencia doméstica. En muchas ocasiones hay parejas que comparten el mismo lugar de trabajo, o personas que han entablado una relación de pareja”, señala la Sra. Kelly. Y añade que “muchos de nuestros Defensores de la Mujer deben abordar casos de acoso en el lugar de trabajo, sobre todo cuando esa relación se rompe”.

Tammy Moore, que trabaja para una importante línea aérea, afirma que uno de sus primeros casos en 2009 guardó relación con una empleada cuya ex pareja de hecho “podría considerarse un sociópata”. Tras una discusión en casa, él la tiró por las escaleras y siguió propinándole patadas hasta dejarla inconsciente, lo que le provocó graves secuelas. Aunque ella lo abandonó, él la siguió acosando, obligando a la mujer a mudarse de residencia hasta en 22 ocasiones en un solo año para alejarse de él. “Como trabajaba en un aeropuerto, colaboramos con su empresa para encontrar una solución de alojamiento y laboral que fuera segura para ella”, añade la Sra. Moore.

En determinados casos, tanto el acosador como la víctima de violencia doméstica trabajan para la misma empresa, en ocasiones de forma muy estrecha. Sandra Dominata, Defensora de la Mujer en una importante planta de ensamblaje en el sector de la automoción,

“En un caso reciente, una mujer miembro se puso en contacto conmigo para denunciar un caso de violencia doméstica ... La mujer estaba sometida a presión en su trabajo como consecuencia de su situación en el hogar, y tenía sobrecarga de trabajo porque otros empleados se encontraban de baja por enfermedad. Por otro lado, padecía un problema de salud crónico que se había visto agravado a raíz de su situación laboral y personal. Se encontraba en período de prueba profesional de 6 meses, y aún le quedaban 2,5 semanas para concluirlo, sin tener derecho a baja por enfermedad. Colaboré con nuestro vicepresidente y contactamos con el responsable de recursos humanos pertinente, que tras informar del problema al superior de la mujer logró que su departamento aprobara la finalización de su período de prueba. La mujer pudo tomarse varios días de baja por enfermedad, luego trabajó desde casa, y finalmente se benefició de un permiso de baja no remunerado (tenemos derecho a un período máximo de 12 meses de baja no remunerada), con objeto de que ella pudiera reconducir su situación en el hogar. Se mostró muy satisfecha con la solución que se le propuso”.

Karen S.,

Defensora de la Mujer en Unifor, Universidad Canadiense

afirma que ha tratado casos en los que una víctima de violencia había logrado una orden de alejamiento de su compañero de trabajo a una distancia mínima de 50 pies, o la prohibición de contacto visual entre ambos, y en algunas circunstancias, la prohibición de trabajar en el mismo lugar. “A menudo me remiten órdenes de alejamiento, que posteriormente entrego a mi empleador, y establecemos un plan para garantizar que se cumpla la ley ... Nos reunimos con todas las partes... e informamos al infractor de su obligación de cumplir la orden de alejamiento”.

LA FUNCIÓN PRIMORDIAL DEL ENTORNO LABORAL

Cada vez hay más países en los que se admite que el entorno laboral puede desempeñar un papel primordial para abordar casos de violencia doméstica, “por ejemplo, exigiendo a los trabajadores (incluidas las organizaciones de trabajadores) y a los empleadores que contribuyan eficazmente a la identificación y protección de las víctimas, y permitiéndoles que lleven a cabo esa función”, según se detalla en un documento de la OIT elaborado para la CIT de 2018.

En dicho informe se señala que en algunos países se exige a los empleadores la adopción de medidas que garanticen la protección y el apoyo de las víctimas, habida cuenta de la incidencia adversa de la violencia doméstica en el ámbito laboral, tanto en el plano humano como en el económico. Por otro lado, en “un número cada vez mayor, aunque aún insuficiente” de legislaciones y convenios colectivos se abordan las consecuencias de la violencia doméstica en el marco de medidas relacionadas con el trabajo, incluidas las bajas laborales.

La Sra. Kelly menciona varios ejemplos de empleadores que hacen frente a la violencia doméstica mediante el establecimiento de horarios laborales flexibles, la concesión de tiempo libre para organizar reuniones y realizar llamadas telefónicas, la asignación de plazas de estacionamiento cercanas al lugar de trabajo a empleadas que sean objeto de acoso, y la protección de esas empleadas durante su desplazamiento hasta su automóvil y desde el mismo, así como la prohibición de acceso al edificio de los acosadores.

“EL PROGRAMA DE DEFENSA DE LA MUJER PODRÍA REDUNDAR EN BENEFICIO DE OTROS SECTORES INDUSTRIALES”

Unifor considera que el Programa puede ser implantado en otras esferas, y varios sindicatos han manifestado su interés al respecto, incluida la Federación Internacional del Transporte (ITF).

“Desafortunadamente, la violencia y el acoso de género constituyen un problema que afecta a la mujer en todo el mundo”, señala la Sra. Kelly. “Cabe reconocer que el riesgo de padecer acoso o violencia varía en función de la situación específica de cada mujer (por ejemplo, en el caso de mujeres con discapacidad, discriminadas racialmente, inmigrantes o transexuales). Sin embargo, el problema tiene alcance universal”.

Al preguntarle sobre los recientes escándalos que se han producido en el sector de la industria cinematográfica, la Sra. Kelly señala que se ha puesto de manifiesto que “contar con un Defensor de la Mujer en otras industrias sería de gran utilidad, en particular en la industria del entretenimiento, en la que se registra un elevado índice de casos de acoso de género”.



Una experta de la OIT

responde a varias preguntas sobre **VIOLENCIA Y ACOSO EN el trabajo**

En la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de este año se celebrará un primer debate sobre el establecimiento de nuevas normas para erradicar la violencia y el acoso en el trabajo. Una vez que los miembros de la OIT, a saber, gobiernos, empleadores y trabajadores, hayan alcanzado un consenso sobre las deficiencias existentes y la forma de subsanarlas, se celebrará un segundo debate en una CIT que tenga lugar posteriormente, con miras a la aprobación de los instrumentos que se hayan acordado.

Los expertos han debatido ampliamente la definición de violencia y acoso en el trabajo. ¿Se han logrado avances al respecto? ¿Por qué es necesaria esa definición?

No existe ninguna definición de violencia o acoso en el ámbito laboral acordada a nivel internacional. Varios países han aprobado legislaciones en virtud de las cuales se proporcionan diversas definiciones de violencia y acoso. En la revisión que llevamos a cabo en más de 80 países para analizar la forma en la que se abordaban en su legislación la violencia y el acoso laborales constatamos que varios países utilizaban los mismos términos para referirse a conceptos diferentes. También se puso de manifiesto que algunos países utilizaban términos distintos para aludir al mismo fenómeno.

Aunque cada tipo de comportamiento provoca daños distintos, todos ellos menoscaban la dignidad, seguridad y salud de la persona que es objeto de violencia o acoso. Habida cuenta de ello, es necesario elaborar una normativa a nivel internacional que ofrezca una comprensión más cabal del alcance de la violencia y del acoso en el ámbito laboral, así como de los comportamientos y las prácticas que son aceptables o inaceptables.

¿Cabe afirmar, en consecuencia, que en la Conferencia Internacional del Trabajo que se celebrará en junio de 2018 se hará hincapié en la definición de esos términos?

Naturalmente. La OIT y sus mandantes han acordado promover la aprobación de un nuevo instrumento

internacional al respecto, ya sea un Convenio o una Recomendación, o ambos.

Si bien no se puede prever el resultado de los debates que tendrán lugar en la Conferencia, el elevado número de respuestas facilitadas en un cuestionario que proporcionó la Oficina a los mandantes es muy alentador. Existe un firme apoyo a las medidas que fomenten la protección de las víctimas en casos de violencia y acoso, y que permitan preservar la privacidad de los denunciantes y de las presuntas víctimas, así como brindar el apoyo necesario a las víctimas para facilitar su recuperación, en particular el apoyo psicológico y la autorización de bajas laborales, de ser necesario. También existe un elevado consenso en cuanto a la necesidad de prevenir la violencia y el acoso en el trabajo. De ahí que colaboremos estrechamente con todas las instituciones y los órganos encargados de promulgar legislaciones sobre salud y seguridad en el trabajo.

Entre los temas más candentes que van a debatirse cabe destacar el alcance del citado instrumento. Es decir, ¿se extiende el ámbito laboral más allá del propio lugar de trabajo, por ejemplo en los casos en los que el trabajador siga un curso de capacitación lejos del mismo? ¿Ha de incluirse asimismo el ciberacoso que puede padecer el trabajador fuera de su hogar, o en horario no laboral? Por lo general, se reconoce que hacer hincapié únicamente en el lugar de trabajo no es suficiente para garantizar una protección adecuada; no obstante, el alcance de la misma puede variar en cada caso.

Cabe destacar también que jamás se logrará la igualdad si no se aborda eficazmente el problema mediante la adopción de las medidas adecuadas.

Existen diversas legislaciones en las que ya se aborda la violencia doméstica. ¿Por qué es necesaria una legislación sobre violencia en el trabajo?

La legislación sobre violencia doméstica no abarca posibles casos de violencia o acoso en el ámbito laboral por parte de supervisores, compañeros de trabajo, clientes o pacientes. En consecuencia, no permite abordar la posible discriminación de la mujer en cuanto a acceso al empleo, educación y formación, desarrollo de su trayectoria profesional y remuneración, entre otros aspectos de índole laboral. Por otro lado, en las legislaciones sobre violencia doméstica no se aborda la incidencia adversa en la salud de la violencia y del acoso laborales desde el punto de vista de la seguridad y la salud en el trabajo.

Los casos de violencia y acoso en el trabajo, en particular en la industria cinematográfica y en la esfera política, ocupan titulares de prensa prácticamente a diario. ¿Denota eso alguna tendencia específica?

Es muy difícil hablar de tendencias. Las evidencias empíricas de las que disponemos son muy dispares porque no existe ninguna definición de acoso y violencia acordada a nivel internacional. No suelen compararse los mismos conceptos, ni estos se evalúan de modo coherente. En consecuencia, resulta complejo clasificar cada tipo de violencia y llegar a la conclusión de que el grado de violencia y acoso en el trabajo ha aumentado o disminuido, y determinar en qué sectores ha tenido lugar ese aumento o disminución.

No obstante, cabe señalar que cada vez existe una mayor concienciación sobre las consecuencias adversas de determinadas prácticas y acciones, no solo para la persona que es objeto de las mismas, sino también para su entorno profesional y la productividad y reputación de su empresa. Se trata de un problema cada vez más inaceptable, que exige la adopción de medidas drásticas.

La mayor atención que se presta al problema en los medios de comunicación reviste gran importancia, pues fomenta la adopción de medidas y la denuncia de hechos y acciones que tuvieron lugar hace muchos años. Las víctimas se sienten empoderadas. No temen represalias ni ser estigmatizadas por haber merecido, en cierto modo, ese acoso.

Durante mucho tiempo los chistes sexistas, los silbidos o abucheos, y la colocación de calendarios con fotografías de mujeres desnudas en el lugar de trabajo se han considerado algo normal. Aunque aún queda mucho por hacer, cada vez se admite más que este tipo de comportamiento puede ser denigrante para la mujer. Y que se trata de un comportamiento inadecuado en lugares de trabajo en los

que se desee fomentar y mantener plantillas productivas, en particular las que incluyen mujeres.

¿Qué medidas ha adoptado la OIT para abordar ese problema?

La propuesta de instrumento internacional que se debatirá en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2018 constituirá el punto de partida. No obstante, la OIT ha abordado la cuestión en el marco de instrumentos que hacen hincapié en grupos específicos de trabajadores. Por ejemplo, el Convenio sobre los trabajadores domésticos, en virtud del cual se establece el derecho de los trabajadores a gozar de protección en el trabajo, en cierto modo, el hogar de su empleador. También abordamos esta cuestión en el programa *Better Work*, puesto en marcha con la Corporación Financiera Internacional.

El objetivo principal del programa, implantado en más de 10 países y alrededor de 1.500 fábricas, es velar por el cumplimiento de las legislaciones laborales y la observancia de los principios y derechos laborales fundamentales. A tal efecto, la prevención de la violencia y del acoso constituye un elemento primordial del programa. El programa ha permitido saber que el acoso contra las trabajadoras es muy frecuente en las fábricas, en las que la mujer ocupa los niveles jerárquicos más bajos y el 93% de los supervisores directos son hombres. Habida cuenta de ello, se aplicó una serie de medidas y programas de capacitación para fomentar el acceso de las trabajadoras a puestos de supervisión directa o gestión.

Es necesario aumentar la concienciación al respecto. Por ejemplo, los supervisores deben tener muy claro que determinadas prácticas, por ejemplo exigir favores sexuales, realizar tocamientos personales, o divulgar chistes sexistas, no deben tolerarse bajo ninguna circunstancia.

¿Existen sectores o regiones particulares en los que los trabajadores sean más vulnerables?

No existe ningún sector, trabajo o tipo de empresa que sea intrínsecamente violento. No obstante, se da una serie de circunstancias y factores que pueden aumentar el riesgo de violencia y acoso. Las personas que interactúan frecuentemente con terceros, en particular clientes, estudiantes o pacientes, pueden correr el riesgo de exponerse a comportamientos violentos por parte de esos terceros.

El trabajo en zonas alejadas y aisladas, o de noche y en fines de semana, también puede conllevar un mayor riesgo de violencia y acoso. Por otro lado, la innovación tecnológica ha puesto a disposición nuevos medios para atacar y humillar a otras personas. Por ejemplo, en el caso del ciberacoso, un compañero de trabajo, un subordinado o un gerente puede ser objeto de mensajes amenazantes o insultantes enviados por medios electrónicos. Ello puede ocasionar graves molestias y mucho estrés a la persona que recibe ese tipo de mensajes.