



© M. Crozet / OIT

Prevención del acoso sexual

**El programa de formación
Better Work propicia
cambios de actitud y de
comportamiento**



El programa de referencia de la OIT *Better Work*, gestionado de forma conjunta por la Corporación Financiera Internacional, miembro del Grupo del Banco Mundial, incluye actividades de formación dirigidas a empleadores y trabajadores en Bangladesh con objeto de facilitar la prevención del acoso sexual.

Por Elisa Oddone, Programa Better Work

El Sr. M*, que trabaja como supervisor en Bangladesh, es uno de los 8.500 empleados que posee una fábrica textil de la ciudad de Narayanganj, situada en el centro del país. Desde que asumió su cargo hace nueve meses, la tarea del Sr. M. ha consistido en velar por que su equipo en la sección de “Control de calidad” de la fábrica detecte imperfecciones en las prendas fabricadas.

La labor del Sr. M. exige un examen constante de los colegas que supervisa con el fin de garantizar el cumplimiento de las estrictas normas de producción. A pesar de sus esfuerzos, en ocasiones se producen errores, se pierde la paciencia y se traspasan límites.

“Solía tocar levemente a mis compañeras en el hombro o en la espalda para alentarlas a trabajar mejor o señalarles errores. Con frecuencia me dirigía a ellas utilizando un lenguaje inapropiado y vulgar”, afirma el joven de 26 años, mirando hacia otro lado avergonzado. “Ahora soy consciente de mi actitud equivocada; abandoné completamente ese comportamiento y pedí al resto de supervisores que hicieran lo mismo. Todos convinimos en que nuestro comportamiento no había sido el adecuado hasta ese momento”.

**Se menciona únicamente la letra inicial del nombre del trabajador, y no su nombre completo, a fin de preservar su privacidad.*

#METOO EN EL SECTOR INDUSTRIAL DE LA CONFECCIÓN

El movimiento #MeToo se ha hecho eco en todo el sector. En torno al 80% de los 60 millones de trabajadores empleados en el sector de la confección en todo el mundo son mujeres. La mayoría de ellas tienen menos de 30 años y muchas son inmigrantes de zonas rurales. Bangladesh no es una excepción.

Las trabajadoras ocupan a menudo niveles jerárquicos inferiores, especialmente con respecto a los supervisores encargados de evaluar su rendimiento. De los resultados de varios estudios se desprende que esa estructura jerárquica hace que los supervisores sean más propensos a iniciar acciones de acoso, problema que se da con mucha frecuencia en este sector industrial en todo el mundo.

PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA BETTER WORK

El Sr. M. es uno de los más de 745 empleados, incluidos gerentes de fábrica, supervisores y trabajadores, que han participado en cursos de formación del Programa *Better Work* destinados a la prevención del acoso sexual. A tenor del objetivo del programa de propiciar a largo plazo mejoras en cadena en todas sus fábricas afiliadas, se prevé que más participantes tomen parte en breve en dichos cursos de formación.

“Comenzamos a organizar talleres de formación sobre prevención del acoso sexual en dos fábricas piloto el año pasado”, afirma Shipra Chowdhury, funcionaria de capacitación del Programa *Better Work* encargada de impartir talleres de formación. “Hasta ahora han participado todos los gerentes de las fábricas, así como la mitad de los supervisores y una cuarta parte de los trabajadores. Nuestro objetivo es fomentar la creación de capacidad, para que todos ellos puedan proseguir posteriormente la labor por sí mismos y lograr la sostenibilidad de las actividades de formación y de sus resultados”.

CAMBIO DE OPINIÓN Y DE COMPORTAMIENTO

De conformidad con lo establecido en las normas y las legislaciones nacionales de las Naciones Unidas, toda insinuación inaceptable de índole sexual, solicitud de favor sexual, conducta verbal o física, gesto de características sexistas, o cualquier otro comportamiento sexual que de forma razonable pueda considerarse motivo de ofensa o humillación con respecto a una persona, o percibirse como tal, se ajusta a la definición de acoso sexual, independientemente de que la víctima sea un hombre o una mujer.

Además de las consecuencias adversas en los planos psicológico y físico que el acoso sexual puede provocar a las víctimas, los estudios llevados a cabo en el marco del Programa *Better Work* han puesto de manifiesto que dicho acoso también puede incidir negativamente en



© M. Crozet / OIT

la comunicación laboral y en la productividad general empresarial.

El Sr. M. señaló que en Bangladesh se consideraba, por lo general, que el acoso sexual únicamente hacía referencia a agresiones que conllevan la consumación de una relación sexual, y que no se era consciente de que los comportamientos inaceptables de índole sexual también son casos de acoso sexual. El Sr. M. añadió que ese factor ha contribuido a que disminuya el número de casos de acoso sexual registrado desde el comienzo de las actividades de formación en el marco del Programa *Better Work* encaminadas a la prevención del acoso sexual.

También señaló que “la mayoría de los hombres han dejado de realizar llamadas, enviar mensajes de texto o entablar contacto en las instalaciones [de la fábrica]. Son conscientes de la política de tolerancia cero de la fábrica para subsanar el problema y saben que corren el riesgo de perder su empleo si se les declara culpables de alguna infracción de carácter sexual”.

La Sra. Seema Robayeat, asesora empresarial del Programa *Better Work* en Bangladesh, refrenda esa afirmación. “Los trabajadores de la fábrica son conscientes de que ciertas cosas que antaño solían decir o hacer eran inapropiadas. Si constatan que un colega se comporta de forma inadecuada se prestan a pedirle que subsane su error, o a notificarlo. La gente se toma muy en serio este tipo de infracciones”.

El Director de Recursos Humanos y Conformidad de la empresa afirma que en esta siempre ha existido una política de tolerancia cero frente al acoso sexual, si bien los esfuerzos del Programa *Better Work* han contribuido sustancialmente a dar a conocer directrices que muchos trabajadores y miembros de la dirección desconocían.

ASPECTOS EMPRESARIALES LIGADOS A LA ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL

En el marco del Programa *Better Work*, dirigido a dos millones de trabajadores e implantado actualmente en siete países y más de 4 500 fábricas, se han realizado notables inversiones para fomentar, desde su puesta en marcha, la realización de numerosos estudios; también se ha encomendado a instituciones académicas externas la realización de análisis rigurosos sobre la industria de la confección, en particular sobre la repercusión en la misma de los resultados del programa.

A lo largo de cinco años, la Universidad de Tufts realizó un estudio basado en las contribuciones de unos 15.000 trabajadores y 2.000 gerentes de fábricas, con el fin de proporcionar información exhaustiva sobre el problema del acoso sexual en el sector y las soluciones que cabe adoptar al respecto.

Con independencia de las diversas opiniones de índole cultural que puso de relieve dicho estudio en relación con el acoso sexual, las encuestas realizadas a los trabajadores

revelaron que dicho acoso era un problema generalizado antes de que se comenzara a prestar servicios de evaluación, asesoría y formación en las fábricas en el marco del Programa *Better Work*.

Al menos el 30% de los trabajadores en Haití, Jordania y Nicaragua señalaron que el acoso sexual constituía un problema en su fábrica. En Indonesia, país en el que los trabajadores se mostraron menos reticentes a manifestar sus inquietudes, alrededor del 80% de los encuestados afirmó que el acoso sexual constituía un problema en su trabajo. Además de los efectos psicológicos y físicos adversos que el acoso sexual puede tener en las víctimas, en el estudio realizado por la Universidad de Tufts en el marco del Programa *Better Work* se demuestra que dicho acoso puede incidir negativamente en la comunicación laboral y en la productividad general empresarial. En Vietnam y Jordania, por ejemplo, se puso de relieve un marcado vínculo entre el nivel de ingresos promedio declarado de los directivos y el grado promedio de inquietud que provoca el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Señala asimismo que “en la actualidad, casi todo el mundo en la fábrica es consciente de que el acoso sexual también comprende, entre muchas otras acciones, las miradas constantes, las llamadas telefónicas obscenas, los mensajes pornográficos, la formulación de proposiciones sexuales explícitas en el trabajo o fuera del mismo, y la atención sexual no deseada”.

RETOS NORMATIVOS EN LOS PLANOS LABORAL Y SOCIAL

Los casos de atención sexual no deseada no solo tienen lugar en las plantas de producción. El gerente destacó la dificultad de debatir en la sociedad el problema del acoso sexual generalizado debido al pudor que conlleva este tema. Añadió que los miembros de la familia, amigos y vecinos suelen desalentar la denuncia de casos de abusos a la policía porque, con frecuencia, se culpa de ellos a las víctimas, y no a los culpables.

El gerente añadió que las empresas podrían abordar mejor este tipo de problemas por medio de su poder administrativo y la participación de los trabajadores en debates a nivel profesional. También destacó el caso reciente de acoso que relatamos a continuación, así como la respuesta dada al mismo por la Dirección de la empresa.

En marzo del año pasado, una trabajadora denunció el acoso al que se había visto sometida por un compañero de trabajo, que la llamaba por teléfono en numerosas ocasiones. La víctima explicó al Director que ello le estaba generando problemas con su esposo, que comenzó a preguntarse por el motivo de esas llamadas. El Director convocó al acosador, que confesó su amor por la trabajadora y afirmó que seguiría atormentándola, sin importarle que ella le hubiera rechazado anteriormente, ni el hecho de que estuviera casada.

“Se le despidió en el acto”, señaló. “No toleramos este comportamiento en nuestra empresa”.

A pesar de este hecho, el Director se mostró optimista y afirmó que había comenzado a constatar una mejora sustancial de la situación a raíz de los resultados de la labor de formación del Programa *Better Work*. En los últimos meses, únicamente se han notificado varios casos de acoso, si se compara con los cinco o seis casos que se notificaban anteriormente cada mes.

En la empresa también se estableció un comité de seis personas destinado a la prevención del acoso sexual, en el que la Dirección y representantes de los trabajadores debaten los casos denunciados y consultan con el Departamento de Recursos Humanos las medidas disciplinarias que cabe adoptar. En la mayoría de los casos, en esas reuniones se acuerda despedir al infractor. Únicamente los casos de abuso más graves se notificaron a las autoridades pertinentes.

SEÑALES DE EMPODERAMIENTO EN LA PLANTA DE PRODUCCIÓN

La trabajadora Joni A. conocía todas las formas de acoso sexual cuando se le preguntó al respecto en la planta de producción, y demostró su firme determinación para tomar las medidas necesarias en caso de ser objeto de atención sexual no deseada.

La joven madre señaló que se había adherido a la compañía cuatro meses antes y que se había informado al respecto durante el programa de orientación en el que participó.

“En caso de ser víctima de acoso sexual, o constatar que ello le sucede a otra persona de mi entorno, informaría de inmediato al Departamento de Recursos Humanos”, afirmó apretando firmemente los puños en su regazo.

“Enseñaré a mi hija, cuando esta sea mayor, a hacer frente a posibles casos de abuso y a ser fuerte. Si tuviera un hijo, le enseñaría a respetar y defender siempre a las mujeres, en cualquier circunstancia”.