



CIRCULAR NÚM. 543(REV.1)

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

Anexo 1

Política y procedimientos en materia de acoso sexual

Ámbito

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:

-