



Fortalecimiento de la política institucional contra el acoso laboral y sexual

WVI

XVII. Fortalecimiento de la política institucional contra el acoso laboral y sexual

La Corte Interamericana de Derechos Humanos tiene un firme y claro compromiso de prevenir y, en su caso, no tolerar, ningún tipo de acoso como práctica contraria a la dignidad de cualquier persona, por lo que realiza un esfuerzo constante por llevar a cabo todas las acciones necesarias para generar y afianzar un ambiente de trabajo cordial, sano y respetuoso, libre de ofensas y cualquier forma de discriminación.

Como parte de esta política institucional, la Corte Interamericana adoptó nuevas disposiciones sobre la materia y aprobó un nuevo Reglamento interno sobre el sistema de resolución de conflictos para la prevención y eliminación de todas las formas de acoso sexual y acoso laboral, el cual se encuentra vigente desde el 10 de julio de 2020. La finalidad de este Reglamento es la de prevenir, prohibir y, en su caso, sancionar y adoptar los correctivos necesarios contra el acoso sexual y el acoso laboral.

El Reglamento prevé un sistema de resolución de conflictos cuyo objetivo es tomar en cuenta los intereses de las partes en discordia, promover el diálogo constructivo, lograr una mejor colaboración en el ámbito laboral, manejar adecuadamente los conflictos suministrando alternativas para resolver problemas y agravios relacionados con el acoso sexual y el acoso laboral y, en determinados casos, adoptar las medidas correctivas que correspondan. Para ello, se establece la figura de “Persona Consejera”, en quien se delega el proceso informal de resolución de conflictos. Además, se instala un Comité de Acoso Sexual y de Acoso Laboral (CASAL), encargado de sustanciar las denuncias de acoso sexual y de acoso laboral, en el marco del proceso formal establecido en el Reglamento.

Por otro lado, conscientes de que la prevención del acoso sexual y del acoso laboral es un componente esencial de las medidas que la Corte IDH debe adoptar, se llevan a cabo actividades regulares y obligatorias de sensibilización y capacitación para todas las personas que sean miembros o no del personal. Su propósito es crear conciencia sobre la tolerancia cero hacia cualquier tipo de acoso sexual y de acoso laboral en la Corte, aumentar el entendimiento sobre lo que puede o no constituir acoso en el trabajo, ofrecer orientación sobre el Reglamento y los procesos correspondientes, así como fomentar la creación de un entorno laboral abierto y armonioso. Ello se instrumentará a través del Comité de Clima Laboral el cual, entre otras funciones, fue creado para implementar, coordinar y dar seguimiento, a la puesta en práctica de las medidas preventivas y proactivas establecidas en el Reglamento.

Las actividades de sensibilización y capacitación serán de carácter obligatorio para todas las personas que sean miembros o no del personal del Tribunal a quienes aplica el Reglamento, incluyendo de este modo también a pasantes y visitantes profesionales, personas visitantes externas, traductores(as), intérpretes, personas consultoras, personal subcontratado, entre otras.

Información del Reglamento de Acoso Sexual y Acoso Laboral

1. Formación general para todo el personal del Tribunal

El personal de la Corte IDH tomó un taller de capacitación y sensibilización general respecto del Reglamento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre el sistema de resolución de conflictos para la prevención y eliminación de todas las formas de acoso sexual y de acoso laboral.

Con el propósito de obtener mejores resultados, se dividió a todo el personal de la Corte Interamericana en tres grupos de aproximadamente 25 personas, para facilitar una mejor interacción y participación en los talleres y que en cada grupo se reciba, además de los conocimientos generales, información acorde a las funciones y responsabilidades. Cada uno de los grupos participó en tres sesiones de dos horas y media a tres horas por sesión, por un total de ocho horas de formación por grupo, las que se llevaron a cabo entre el 29 de junio al 15 de agosto de 2021.

2. Curso Autoformativo:

El curso autoformativo, que surge como resultado de las actividades desarrolladas durante 2021, se encuentra disponible desde el 20 de octubre de 2021 y actualmente funcionando en la plataforma Evol Campus de la Corte IDH, desde donde se llevan a cabo las capacitaciones para todas las personas que ingresan a laborar en la Corte y para quienes realizan el programa de visitas profesionales y pasantías.

Entre noviembre de 2021 y el año 2022, 55 personas han completado el curso autoformativo.

3. Comunicados internos y Boletines Informativos

En un compromiso continuo del Comité de Clima Laboral para promover en la Corte IDH un ambiente libre de todo tipo de acoso y fortalecer el clima organizacional, de forma mensual durante los dos primeros años de vigencia del nuevo Reglamento y por medio de correo electrónico, se compartió con los(as) funcionarios(as) comunicados y boletines que brindan información y herramientas para fortalecer el conocimiento del Reglamento, las interacciones y comunicación entre todos(as).

4. Taller de Liderazgo

A partir de los talleres realizados en el marco de la capacitación general en torno al Reglamento para todo el personal de la Corte Interamericana, se recomendó al Comité de Clima Laboral profundizar en el tema con las y los líderes de la organización que tienen personal a cargo. Por esta razón, para el año 2022 realizó un taller de formación a fin de desarrollar y fortalecer las competencias y habilidades de las personas que desempeñan puestos de dirección y coordinación dentro de la organización para gestionar de forma eficiente los equipos de trabajo y las comunicaciones interpersonales a través de un liderazgo positivo y dentro de un clima laboral armonioso.