

Report on Experience

Decriminalised Sex Work and Occupational Health and Safety in New Zealand

By NZPC

In 1992, the Health and Safety in Employment Act¹ was passed by the New Zealand Parliament. NZPC, a sex worker led organisation, participated in consultations with government officials who were reviewing practices within industries. Massage parlours were included in this review, albeit without the legal mechanism to acknowledge specific issues related to sex workers and sex work nor the means to address those issues within that legislative framework.

At this time, massage parlours were the largest employers of female sex workers. Much smaller numbers of sex workers, including male and transgender female sex workers, worked independently, as escorts, or met their clients through street based sex work.

The tension between the reality and the lack of official recognition of sex work limited the scope of this legislation and its ability to enhance the occupational safety and health of sex workers. As a result of this tension, there was an absence of guidelines of any relevance to the sex industry, leaving sex workers in a weakened position in relation to addressing specific workplace hazards.

**New Zealand sex worker
Awarded \$25,000 in
workplace sexual
harrassment case, 2014**

**Mujer que ejerce el
trabajo sexual en
Nueva Zelanda,
indemnizada con
25.000 \$ por un
delito de acoso
sexual en
el trabajo,
2014**

The tier of engagement was at local authority level, with inspections of massage parlours conducted to ensure they met their required health standards in relation to the use of spa pools, showers, etc. This led to maintaining the façade that massage parlours provided only massage services, and had no need to support safe conditions for commercial sex activities. If sex workers had contracts with management, the purpose was to allow denial of liability in relation to tax, rather than support good work practices in relation to occupational health and safety. In some cases, condoms were stored in freezers or dishwashers in order to avoid detection and possible use in a prosecution for illegal sex work.

The Prostitution Reform Act was passed in 2003, and expresses that its purpose is to decriminalise prostitution.

The Act states that it 'safeguards the human rights of sex workers and protects them from exploitation, promotes the welfare and occupational health and safety of sex workers [and] is conducive to public health'. Following passage of the Act, the Occupational Safety and Health division of the Department of Labour approached NZPC seeking to develop Occupational Safety and Health (OSH) guidelines for the sex industry in New Zealand. After negotiation with Scarlet Alliance², and following an inclusive consultation within the sex industry – involving NZPC, sex workers, and brothel operators – appropriate guidelines for the New Zealand Sex Industry were published by the Department of Labour^{3,4}.

The guidelines contain a comprehensive section on sex worker health, including the 'Storage and handling of PPE [personal protective equipment – condoms], sex toys and other equipment'⁵, condom slippage and breakage, as well as sexually transmissible infections (STIs). It also discusses sexual health assessments for sex workers, and states that 'sex workers should attend a sexual health service ... or general practitioner for regular sexual health assessment, counselling and education appropriate to the individual's needs. Frequency of assessment is a matter for determination by the individual sex worker in consultation with her/his clinician and must be voluntary'⁶.



IMAGE PROVIDED BY/FUENTE: NZPC



'Our right to say YES, our right to say NO' poster by NZPC

Póster de L. NZPC: ¡Nuestro derecho a decir Sí, nuestro derecho a decir NO!

The Health and Safety in Employment Act provides that an employee may refuse to perform any work that they believe is likely to cause them serious harm.⁷ Importantly, sex workers do not have to perceive harm in order to refuse to perform work as the Prostitution Reform Act, along with criminal law, is explicit in the right of the sex worker to say no to sex, commercial or otherwise. Fortunately, this is reinforced in the Occupational Safety and Health (OSH) guidelines, and strengthens the sex worker's position in negotiating with clients and brothel operators alike. This is despite some people attempting to undermine this right by making comparisons to their own non-sex work work, to explain why sex workers should not be allowed to refuse to provide sexual services.

There has been interagency cooperation between groups as diverse as the Police, the Ministry of Business, Innovation and Employment, and NZPC: Sex Worker's Collective in promoting occupational health and safety in sex work venues, including managed brothels. Promotional material explicitly mentions the right of the sex worker to say yes and their right to say no, their right to insist on the use of showers and condoms, and their right to freedom from force.⁸

Connecting complaints to enforcement agencies, such as WorkSafe New Zealand, the agency charged with regulating New Zealand's work place health and safety⁹, is challenging for individual sex workers, as working through formal channels can be a slow process for anyone.

Nevertheless, sex workers are utilising easy to access employment mediation services, the Disputes Tribunal, as well as the Human Rights Commission, to resolve work place conflicts that create stress

and undermine their occupational safety and health. NZPC: Sex Worker's Collective is often the first point of contact for sex workers to lodge a concern and, in turn, will support the sex worker in the most appropriate way to seek a resolution or change in practices.

In one judgement in 2014 by the Human Rights Review Tribunal¹⁰, a brothel operator was ordered to undertake sexual harassment training and to pay a sex worker NZ\$25,000 damages 'for humiliation, loss of dignity and injury to the feelings of the' sex worker.

In order for sex workers to determine their safety at work, they need portals through which they can access the appropriate government agencies of their choice. Our experience in New Zealand is that illegal workplace practices in a criminalised environment are almost impossible for sex workers to address effectively, as there are too many barriers that put the sex worker at risk. These barriers include, but are not limited to, detection and identification in future round-ups of sex workers by the Police or Immigration as they clamp down on illegal sex work.

Decriminalisation of sex work in New Zealand means sex workers, clients, operators of brothels, and other third parties are able to operate within a legal framework where many malpractices can be addressed under a range of laws, including labour laws such as occupational health and safety legislation. It is necessary for any Government agency to build relationships with the sex industry that are not coercive or unnecessarily intrusive, yet are able to facilitate in upholding sex workers rights to occupational health and safety. It is about institutional and industry knowledge, and building respect

and trust, where the sex worker can seamlessly access support, appropriate information, or lodge a complaint, free from judgement.

While decriminalisation and its implementation is ongoing, evidence is growing that the occupational health and safety of sex workers is improved under this legal framework.

Authors

Catherine Healy, BA Dip Tch, National Co-ordinator, Calum Bennachie PhD Programme and Operations Co-ordinator, Ahi Wihongi, Community liaison, worked on the paper. We are all part of NZPC and play a leading role in advocating for the rights of sex workers in Aotearoa/New Zealand.

Footnotes

- 1 'Health and Safety in Employment Act 1992', New Zealand Legislation, http://www.legislation.govt.nz/act/public/1992/0096/latest/DLM278829.html?search=ts_ac t%40bill%40regulation%40deemedr eg_health+and+safety+in+employment_resel_25_a&p=1
- 2 Scarlet Alliance is the peak sex worker organisation in Australia. NZPC had informed Labour Department officials of the existence of the guidelines developed by Scarlet Alliance, and suggested they approach Scarlet Alliance with a view to using the guidelines as a model and adopting them for NZ. Scarlet Alliance released the guidelines on the condition that the Department of Labour work with sex workers in adapting them. The government was already working with NZPC.
- 3 G. Abel, C. Healy, C. Bennachie, & A Reed, 'The Prostitution Reform Act', in *Taking the crime out of sex work: New Zealand sex workers fight for decriminalisation*, ed., G. Abel et al., (Bristol: Polity Press, 2010), 77.
- 4 'A Guide to Occupational Health and Safety in the New Zealand Sex Industry,' Department of Labour, <http://www.business.govt.nz/worksafe/information-guidance/all-guidance-items/sex-industry-a-guide-to-occupational-health-and-safety-in-the-new-zealand/sexindustry.pdf>
- 5 *Ibid.*, 3.
- 6 *Ibid.*, 34.
- 7 'Health and Safety in Employment Act 1992, section 28A', New Zealand Legislation, http://www.legislation.govt.nz/act/public/1992/0096/latest/DLM279602.html?search=ts_ac t%40bill%40regulation%40deemedr eg_health+and+safety+in+employment_resel_25_a&p=1
- 8 Poster, 'Our right to say yes, our right to say no'
- 9 'About us,' WORKSAFE, <http://www.business.govt.nz/worksafe/about>
- 10 *DML v Montgomery* [2014] NZHRRT 6 (12 February 2014), <http://www.nzlii.org/cgi-bin/download.cgi/cgi-bin/download.cgi/download/nz/cases/NZHRRT/2014/6.pdf>

Informe Basado en la Experiencia:

la Despenalización del Trabajo Sexual y la Seguridad y Salud Laborales en Nueva Zelanda

Por el NZPC

En 1992, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo¹ fue aprobada en el Parlamento de Nueva Zelanda. El NZPC, colectivo dirigida por personas que ejercen el trabajo sexual, participó en las consultas con el personal gubernamental que estaba analizando las prácticas en los diferentes espacios de trabajo sexual. En esta revisión se incluyeron los salones de masaje, pese a no existir, en el marco legislativo, mecanismos legales para reconocer los problemas específicos relacionados con el trabajo sexual y las personas que lo ejercen ni los medios para abordar estas cuestiones.

En ese momento, los salones de masaje eran los principales lugares donde se empleaban las mujeres que ejercen el trabajo sexual. Un porcentaje mucho menor de profesionales del sexo, incluidos los hombres y mujeres transgéneros que ejercen el trabajo sexual, trabajaban de manera autónoma como acompañantes (scorts) o bien contactaban con sus clientes en el espacio público.

El conflicto entre la realidad y la falta de reconocimiento oficial del trabajo sexual limitaron el alcance de esta legislación y su capacidad para incrementar la seguridad y la salud laboral de las personas que ejercen el trabajo sexual. Como consecuencia de este conflicto, no existen directrices claras y eficaces para la industria del sexo, lo que deja a las personas que ejercen el trabajo sexual en una posición vulnerable frente a los riesgos específicos en sus lugares de trabajo.

La implicación tuvo lugar a nivel de las autoridades locales, con la realización de inspecciones en los salones de masaje para garantizar que cumplían con las normas de salud necesarias en relación al uso de las piscinas de masaje, las duchas, etc. Esto permitió seguir considerando los salones de masaje como espacios donde solo se realizaban servicios de masaje, por lo que no se hacía necesario trabajar a favor de condiciones seguras para las actividades sexuales comerciales realizados en ellos. En caso de que las personas que ejercen el trabajo sexual tuvieran contrato con el establecimiento, el objetivo se centró en

permitir la negación de responsabilidad en relación a los impuestos, en lugar de apoyar las buenas prácticas laborales respecto a la seguridad y la salud en el trabajo. En algunos casos, los condones se almacenaron en congeladores o lavaplatos para ocultarlos y evitar que fueran utilizados en un posible juicio por trabajo sexual clandestino.

La Ley de Reforma de la Prostitución fue aprobada en 2003 y declara que su objetivo es despenalizar la prostitución. La Ley establece que 'salvaguarda los derechos humanos de las personas que ejercen el trabajo sexual y las protege de explotación; promueve el bienestar, la seguridad y la salud laborales de las personas que ejercen el trabajo sexual [y] garantiza el acceso a la salud pública'. Después de la aprobación de la Ley, la división de Seguridad y Salud laboral del Departamento de Trabajo contactó con la NZPC con el objetivo de desarrollar unas directrices de Seguridad y Salud laborales (OSH, por sus siglas en inglés) para la industria del sexo en Nueva Zelanda. Tras las negociaciones con Scarlet Alliance² y después de una amplia consulta en el seno de la industria del sexo-que incluyó a la NZPC, las personas que ejercen el trabajo sexual y los directores de burdeles-, el Departamento

de Trabajo publicó las directrices definitivas para la industria del sexo de Nueva Zelanda.^{3,4}

Las directrices contienen un capítulo que incluye una amplia sección sobre salud para las personas que ejercen el trabajo sexual, incluyendo el 'almacenamiento y manipulación del EPP (Equipo de Protección Personal, esto es, material profiláctico), juguetes sexuales y otros objetos'⁵, el mal uso del condón y la rotura, así como las infecciones de transmisión sexual (ITS). También se analizan las evaluaciones de salud sexual para las personas profesionales del sexo, y afirma que 'las personas que ejercen el trabajo sexual deben acceder a servicios de salud sexual... o tener un médico de cabecera para realizarse revisiones periódicas en salud sexual, y asesoramiento y formación adecuada a las necesidades de cada persona. La frecuencia de la revisión periódica es un asunto que compete a la decisión de la persona que ejerce el trabajo sexual y a su facultativo y siempre debe ser voluntaria.⁶

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece que una persona contratada puede negarse a realizar cualquier trabajo que ella considere que pueda causarle un daño grave.⁷ No obstante, es importante destacar



DLM v Montgomery Collage
DLM versus Montgomery Collage

IMAGE PROVIDED BY/FUENTE: NZPC

que las personas que ejercen el trabajo sexual no tienen por qué percibir un posible daño para no aceptar trabajos. La Ley de Reforma de la Prostitución y las leyes penales son explícitas en relación al derecho de la persona que ejerce el trabajo sexual para decir no a mantener relaciones sexuales, sean comerciales o de otra índole. Afortunadamente, este aspecto también se incorpora en las directrices de Seguridad y Salud Laboral, lo que fortalece la posición de la persona que ejerce el trabajo sexual para negociar tanto con las personas clientes como con las personas que gestionan los burdeles. Y esto a pesar de que algunas personas tratan de socavar este derecho haciendo comparaciones con sus propias ocupaciones no vinculadas al trabajo sexual, para argumentar por qué a las personas profesionales del sexo no se les debería permitir rechazar ninguna prestación de servicios sexuales.

Ha habido cooperación interinstitucional entre grupos tan diversos como la Policía, el Ministerio de Negocios, Innovación y Empleo y la organización NZPC, un colectivo liderado por personas que ejercen el trabajo sexual y que promocionan la salud laboral y la seguridad en los espacios de trabajo sexual, incluidos los burdeles. El material promocional menciona explícitamente el derecho de la persona que ejerce el trabajo sexual a decir sí o a decir no, su derecho a establecer el uso de las duchas y los condones y su derecho a trabajar libre de coacción⁸.

La presentación de denuncias ante los organismos responsables, tales como la WorkSafe, la agencia encargada de regular la seguridad y la salud laboral en Nueva Zelanda⁹, supone un gran reto para las personas que ejercen el trabajo

sexual, al igual que en otros casos donde cualquier trámite a través de las vías oficiales puede convertirse en un proceso lento para cualquier persona.

Sin embargo, a las personas que ejercen el trabajo sexual les está resultando fácil acceder a los servicios de mediación laboral, a los Tribunales Contenciosos, así como a la Comisión de Derechos Humanos, para resolver los conflictos que se producen en los lugares de trabajo que crean estrés y vulneran su seguridad y salud laborales. El Colectivo de personas que ejercen el trabajo sexual NZPC es con frecuencia el primer contacto para las personas que ejercen el trabajo sexual preocupadas por alguna cuestión. A partir de ahí, se da apoyo a la persona que ejerce el trabajo sexual de la forma más adecuada para buscar una solución o un cambio en las prácticas perjudiciales para ella.

En una sentencia dictada en 2014 por el Tribunal de Revisión de los Derechos Humanos¹⁰, un director de burdel fue obligado a recibir formación sobre acoso sexual y a pagar a una mujer 25000 dólares neozelandeses como indemnización 'por la humillación, el atentado a su dignidad y el daño causado a los sentimientos' de la mujer profesional del sexo.

Con el fin de que las personas que ejercen el trabajo sexual tengan garantizada la seguridad en el trabajo, se necesitan páginas web mediante las cuales puedan acceder a los organismos institucionales competentes que ellas elijan. Nuestra experiencia en Nueva Zelanda es que las prácticas laborales ilegales en un contexto de criminalización hace casi imposible que las personas profesionales del sexo puedan abordar esta cuestión de manera efectiva, ya que hay demasiados obstáculos que colocan en riesgo a la persona que ejerce el trabajo sexual. Estos obstáculos incluyen, entre otros, la identificación en futuras redadas de personas que ejercen el trabajo sexual por parte de las fuerzas de seguridad o Inmigración, debido al endurecimiento de las medidas contra el trabajo sexual clandestino.

La despenalización del trabajo sexual en Nueva Zelanda significa que las personas profesionales del sexo, las personas clientes, los directores de burdeles y terceras partes relacionadas pueden trabajar dentro de un marco legal donde las malas prácticas puedan ser abordadas a través de un marco legislativo, incluyendo leyes laborales que establezcan, entre otras, una normativa que garantice la seguridad y salud laborales. Es necesario que cualquier institución pública construya, en la industria del sexo, relaciones que no sean coercitivas ni innecesariamente intrusivas, y que, simultáneamente, faciliten la defensa del derecho de las personas que ejercen el trabajo sexual a un convenio de seguridad y salud laborales. Se trata de conocimiento

institucional y económico, de establecer la relación desde el respeto y la confianza, donde la persona que ejerce el trabajo sexual pueda acceder sin dificultad al apoyo, a la información adecuada o a presentar una reclamación, sin ser objeto de prejuicios por parte del personal que la atiende.

Mientras que la despenalización y su implementación siguen su curso, las numerosas evidencias confirman que la salud laboral y la seguridad de las personas que ejercen el trabajo sexual mejoran con este marco legal.

Autores

Catherine Healy, licenciada en Humanidades, coordinadora nacional y coordinadora de operaciones del programa de doctorado Calum Bennachie. Ahi Wihongi, enlace comunitario, colaboró en la realización de este artículo. Ambas forman parte de NZPC y desempeñan un papel de liderazgo en la defensa de los derechos de las personas que ejercen el trabajo sexual en Aotearoa (Nueva Zelanda).

Pies de página

- 1 Ley de Salud y Seguridad Laboral de 1992. Legislación de Nueva Zelanda. Disponible en http://www.legislation.govt.nz/act/public/1992/0096/latest/DLM278829.html?search=ts_act%40bill%40regulation%40deemedreg_health+and+safety+in+employment_resel_25_a&p=1
- 2 Scarlet Alliance (Alianza Escarlata) es la organización de personas que ejercen el trabajo sexual más importante en Australia. El NZPC puso en conocimiento de los funcionarios del Departamento del Trabajo de la existencia de directrices elaboradas por Scarlet Alliance, y sugirió que se acercaran a dicha organización con miras a utilizar sus directrices como modelo y su posible adopción en Nueva Zelanda. Scarlet Alliance publicó las directrices bajo la condición de que el Departamento de Trabajo colaborase con las personas que ejercen el trabajo sexual para su adaptación. Ya entonces el gobierno estaba trabajando con el NZPC.
- 3 G. Abel, C. Healy, C. Bennachie, y A. Reed (2010) 'The Prostitution Reform Act'. En G. Abel et al., *Taking the crime out of sex work: New Zealand sex workers fight for decriminalisation*. Bristol: Polity Press, p. 77.
- 4 Guía para la seguridad y salud laborales en la industria del sexo de Nueva Zelanda. Departamento de Trabajo. Disponible en <http://www.business.govt.nz/worksafe/information-guidance/all-guidance-items/sex-industry-a-guide-to-occupational-health-and-safety-in-the-new-zealand/sexindustry.pdf>
- 5 *Ibid.*, p. 3
- 6 *Ibid.*, p. 34
- 7 Ley de Salud y Seguridad Laboral de 1992, sección 28A. Legislación de Nueva Zelanda. Disponible en http://www.legislation.govt.nz/act/public/1992/0096/latest/DLM279602.html?search=ts_act%40bill%40regulation%40deemedreg_health+and+safety+in+employment_resel_25_a&p=1
- 8 Eslógan de la campaña: 'Derecho a decir sí, derecho a decir no'
- 9 'About us,' WORKSAFE. Disponible en <http://www.business.govt.nz/worksafe/about>
- 10 DML v Montgomery [2014] NZHRR 6 (12 de febrero de 2014). Disponible en <http://www.nzlii.org/cgi-bin/download.cgi/cgi-bin/download.cgi/download/nz/cases/NZHRR/2014/6.pdf>

Portada del folleto de OSH

OSH Booklet Cover

