

CERRAR LA BRECHA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO MODERNO



CULTURA DE
INCLUSIÓN
EN LAS
EMPRESAS



Co-funded by
the European Union

Módulo 4: Desenmascarar la injusticia: afrontar la violencia verbal de género en el lugar de trabajo



PROYECTO EQUALISER

SOBRE EL PROYECTO

El proyecto EQUALIZER se esfuerza por promover la igualdad de género en el lugar de trabajo moderno ayudando a empresas privadas a implementar estrategias de incorporación de la perspectiva de género.



SOBRE EL PROYECTO

ECUALIZADOR tiene como objetivo:

1. Sensibilizar sobre las desigualdades de género en el lugar de trabajo
2. Informar sobre las necesidades y brechas en la estructura organizacional, los procesos y las prácticas que contribuyen a este problema.
3. Alentar a los tomadores de decisiones a hacer de la incorporación de la perspectiva de género un proceso organizacional continuo.
4. Integrar un cambio de largo plazo en la cultura empresarial, con menos estereotipos y conductas discriminatorias.
5. Crear un entorno seguro en el que todos los empleados puedan prosperar y crecer.



PRESENTACION

El material presentado forma parte del **proyecto EQUALIZER** y busca apoyar a los empleados de una empresa en su contexto laboral.

El material se desarrolla para ayudar al grupo objetivo a superar las **brechas de conocimiento y los estereotipos de género** para transformar el entorno de trabajo y cambiar la dinámica de las relaciones en el espacio de trabajo.



MODULOS

Módulo 1: Fundamentos de la igualdad de género: Revelación de términos, definiciones y entendimientos clave

Módulo 2: Explorando caminos: Igualdad de género en la cultura: actitudes, creencias y normas

Módulo 3: Rompiendo barreras: abordando estereotipos y fomentando relaciones positivas en el lugar de trabajo

Módulo 4: Desenmascarar la injusticia: afrontar la violencia verbal de género en el lugar de trabajo

Módulo 5: Desenmascarar la injusticia: enfrentar la violencia física de género en el lugar de trabajo

MODULOS

Módulo 6: Equilibrio: las mujeres como empleadas y cuidadoras

Módulo 7: El know-how: una guía práctica para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo

Módulo 8: Avenida del Empoderamiento: Navegando por la igualdad de género y los derechos humanos

Módulo 9: Liderando el camino: Mujeres en posiciones de poder

Módulo 10: Actúe: su papel en la lucha contra los estereotipos de género en el lugar de trabajo



Módulo 4: Desenmascarar la injusticia: afrontar la violencia verbal de género en el lugar de trabajo



MÓDULO 4 - ESQUEMA DE TEMAS

- 01** Comprender la violencia verbal de Género
- 02** Impacto
- 03** Miedo a la denuncia
- 04** Conoce tus derechos
- 05** Escucha activa

MÓDULO 4 - ESQUEMA DE TEMAS

- 06** Intervención de espectadores
- 07** Apoyar iniciativas que promuevan la igualdad
- 08** Actividades
- 09** Conclusión - Resumen
- 10** Referencias

Desenmascarar la injusticia: afrontar la violencia verbal de género en el lugar de trabajo

Este módulo tiene como objetivo educar a los empleados sobre qué es la violencia verbal de género porque, según investigaciones, se encontró que las mujeres y los trabajadores de primera línea son los más expuestos a los riesgos de comportamiento social adverso en el trabajo, como agotamiento, agotamiento, ansiedad y depresión.

Así lo indica la Encuesta telefónica europea sobre condiciones de trabajo 2021 (EWCTS): una encuesta de alta calidad basada en probabilidades que cubre más de 70.000 entrevistas en 36 países, realizada entre febrero y noviembre de 2021.

El comportamiento social adverso puede referirse a casos de intimidación, acoso, violencia, abuso verbal o amenazas y atención sexual no deseada. La llamada “violencia en el lugar de trabajo” puede tener importantes implicaciones para la salud física y mental.

El 12,5% de los trabajadores de la UE experimentaron algún tipo de comportamiento social adverso en el trabajo en 2021; [1] sin embargo, la proporción de mujeres que experimentaron un comportamiento social adverso en el trabajo fue consistentemente mayor que la de los hombres.

Desenmascarar la injusticia: afrontar la violencia verbal de género en el lugar de trabajo



Como resultado este módulo tiene como objetivo:

- ✓ Comprensión profunda de lo que constituye violencia verbal de género, reconociendo formas sutiles de discriminación.
- ✓ Estrategias para la resolución de conflictos y comunicación efectiva en el ámbito laboral.
- ✓ Herramientas para que los empleados se conviertan en aliados activos y solidarios.

Respetar la identidad de género de alguien y utilizar un lenguaje inclusivo no es solo una elección, es una forma de tratar a los demás con la dignidad y el respeto que cada individuo merece.



TEMA 1: Comprender la violencia verbal de Género



La violencia verbal de género en el lugar de trabajo se refiere a cualquier forma de abuso verbal, acoso o comportamiento discriminatorio dirigido a personas en función de su género o identidad de género. Implica el uso de lenguaje o comunicación con la intención de menospreciar, intimidar o dañar a las personas debido a su género. Crea un ambiente de trabajo hostil e inseguro para las personas sometidas a él y puede tener impactos negativos significativos en su bienestar, satisfacción laboral y experiencia laboral en general.

TEMA 1: Comprender la violencia verbal de Género

En qué consiste la violencia verbal de género

- ❖ **Microagresiones:** son comentarios o comportamientos sutiles, a menudo involuntarios, que transmiten estereotipos despectivos o negativos sobre el género de una persona. Por ejemplo, hacer suposiciones sobre las capacidades o intereses de alguien en función de su género, o utilizar un lenguaje que menosprecie o margine a las personas.
- ❖ **Chistes y comentarios sexistas:** hacer chistes, comentarios o comentarios que degraden, cosifiquen o estereotipen a las personas según su género es una forma de violencia verbal. Esto podría incluir chistes que perpetúen estereotipos de género dañinos o generen malestar en la víctima.



TEMA 1: Comprender la violencia verbal de Género

En qué consiste la violencia verbal de género

- ❖ **Insultos basados en el género:** El uso de lenguaje despectivo o insultos dirigidos a géneros o identidades de género específicos es una forma flagrante de violencia verbal. Ese lenguaje es ofensivo y puede crear un ambiente hostil para quienes son el objetivo.
- ❖ **Acoso y amenazas:** El acoso verbal o las amenazas basadas en el género, como insinuaciones no deseadas, comentarios explícitos o amenazas de daño, constituyen violencia verbal de género. Estas acciones crean miedo y angustia en las personas objetivo.
- ❖ **Estereotipos y menosprecio:** hacer generalizaciones sobre las personas en función de su género, que socavan sus habilidades, habilidades o contribuciones, es una forma de violencia verbal. Esto puede provocar una disminución de la autoestima y una menor motivación para desempeñarse bien en el trabajo.

TEMA 1: Comprender la violencia verbal de Género

En qué consiste la violencia verbal de Género

- ❖ **Descartar inquietudes:** Descartar o trivializar las inquietudes o experiencias de alguien relacionadas con la discriminación de género también es una forma de violencia verbal. Esto puede disuadir a las personas de hablar sobre los problemas que enfrentan y perpetuar una cultura de silencio.
- ❖ **Error de género:** usar deliberadamente pronombres o términos incorrectos para referirse a la identidad de género de alguien es irrespetuoso e hiriente. Invalida la identidad de una persona y puede contribuir a crear un ambiente poco acogedor.
- ❖ **Exclusión y aislamiento:** utilizar un lenguaje excluyente que aisle intencionalmente a las personas en función de su género o identidad de género es una forma de violencia verbal. Puede generar sentimientos de soledad y aislamiento entre los empleados objetivo.

TEMA 1: Comprender la violencia verbal de Género

En qué consiste la violencia verbal de Género

- ❖ **Comentarios sobre la apariencia:** Hacer comentarios sobre la apariencia, la ropa o el cuerpo de alguien de una manera que los cosifique o menosprecie según su género contribuye a un ambiente de trabajo hostil.
- ❖ **Gaslighting:** hacer que alguien dude de sus propias experiencias o percepciones. En el contexto de la violencia verbal de género, esto podría implicar negar o trivializar casos de discriminación o acoso.
- ❖ **Lenguaje excluyente:** Usar un lenguaje que excluya a personas de un género particular de discusiones, oportunidades o procesos de toma de decisiones es una forma de violencia verbal que perpetúa la desigualdad de género.
- ❖ **Acoso en línea:** El acoso cibernético o el acoso en línea dirigido a personas en función de su identidad o expresión de género y que se extiende al lugar de trabajo también puede considerarse violencia verbal de género.

TEMA 1: Comprender la violencia verbal de género

El acoso en línea, incluido el ciberacoso, el ciberacoso y otras formas de abuso digital, puede ser de hecho una forma de violencia de género.

Aquí hay un análisis de cómo el acoso en línea se cruza con la violencia de género:

1. Perpetuación de los estereotipos de género y la discriminación:

- ❖ El acoso en línea a menudo se dirige a personas en función de su género, lo que refuerza estereotipos y prejuicios dañinos. Puede implicar comentarios despectivos, insultos sexistas o amenazas dirigidas específicamente a la identidad o expresión de género de una persona.

2. Intercambio no consensuado de contenido íntimo (porno vengativo):

- ❖ El acoso en línea puede incluir el intercambio no consensuado de imágenes o vídeos íntimos, a menudo dirigidos a mujeres. Esta forma de abuso busca humillar y controlar a las víctimas, particularmente en las relaciones de pareja íntima.

TEMA 1: Comprender la violencia verbal de género

3 . Acoso cibernético y amenazas en línea:

- ❖ El acoso cibernético por motivos de género implica atención en línea repetida y no deseada, que puede derivar en amenazas, intimidación y acoso. Las mujeres, en particular, suelen ser objeto de amenazas explícitas de violencia o daño.

4. Doxing y vergüenza pública:

- ❖ Los acosadores en línea pueden participar en doxing, el acto de revelar públicamente información personal de un individuo, como su dirección o número de teléfono. Esto puede hacer que las mujeres sean especialmente vulnerables a daños físicos o a un mayor acoso.

5. Acoso en línea e interseccionalidad:

- ❖ Las mujeres de grupos marginados, como las mujeres de color, las personas LGBTQ+ y las personas con discapacidades, a menudo enfrentan formas agravadas de acoso en línea. El acoso que experimentan puede cruzarse con múltiples aspectos de su identidad.

6. Impacto en el Bienestar Mental y Emocional:

- ❖ El acoso en línea puede tener graves efectos psicológicos y emocionales en las víctimas, como ansiedad, depresión y trauma. Estos efectos pueden ser particularmente pronunciados cuando el acoso tiene como objetivo la identidad de género de un individuo o involucra calumnias e insultos basados en el género.

TEMA 1: Comprender la violencia verbal de género

Luchando contra el acoso en línea:

Abordar el acoso en línea requiere un enfoque multifacético que implique crear conciencia, brindar apoyo a las víctimas, implementar mecanismos de denuncia efectivos en plataformas en línea y educar a los usuarios sobre el comportamiento respetuoso en línea. En conclusión, el acoso en línea como forma de violencia de género es un problema apremiante que no solo impacta el bienestar de las personas sino que también perpetúa la discriminación de género y la desigualdad en el ámbito digital. Reconocer y abordar el acoso en línea como una cuestión de género es esencial para crear espacios en línea seguros e inclusivos para todos.

Combatir el acoso en línea en el lugar de trabajo requiere un enfoque holístico que implique el desarrollo de políticas, educación, aplicación y vigilancia continua. Crear un entorno online respetuoso e inclusivo no es sólo una obligación legal sino también esencial para el bienestar y la productividad de los empleados.

TEMA 2: Impacto en las víctimas



La violencia verbal de género en el lugar de trabajo conlleva importantes repercusiones, tanto para las personas como para las organizaciones. Erosiona la autoestima y el bienestar psicológico, creando un ambiente de trabajo hostil que puede provocar un aumento del estrés, la ansiedad e incluso problemas de salud mental entre las víctimas. Esta forma de violencia perpetúa los estereotipos de género y la discriminación, obstaculizando los esfuerzos de diversidad e inclusión. Además, afecta negativamente al trabajo en equipo, la moral de los empleados y la productividad, ya que las personas sometidas a dicho comportamiento pueden desconectarse de su trabajo o abandonar la organización por completo.

TEMA 2: Impacto en las víctimas

La violencia verbal en el lugar de trabajo puede tener impactos profundos y duraderos en las víctimas, tanto a nivel profesional como personal.

Los efectos pueden variar desde una disminución de la satisfacción y el rendimiento laboral hasta un malestar emocional y psicológico grave. Estos son algunos de los impactos clave de la violencia verbal en las víctimas en el lugar de trabajo:

- ❖ **Angustia emocional y psicológica:** la violencia verbal puede hacer que las víctimas experimenten una variedad de emociones negativas, que incluyen ansiedad, depresión, miedo e ira.
- ❖ **Estrés y ansiedad:** el miedo a sufrir más violencia verbal o interacciones negativas puede provocar niveles elevados de estrés y ansiedad. Las víctimas pueden volverse constantemente vigilantes de su entorno, lo que afecta su capacidad para concentrarse en sus tareas laborales.

TEMA 2: Impacto en las víctimas

- ❖ **Reducción de la satisfacción laboral:** sentirse inseguro, infravalorado y faltado al respeto puede dificultar que las víctimas encuentren satisfacción en sus roles.
- ❖ **Disminución de la motivación y el compromiso:** Experimentar violencia verbal puede resultar en una falta de motivación para participar plenamente en tareas y proyectos relacionados con el trabajo.
- ❖ **Rendimiento deteriorado:** El costo emocional de la violencia verbal puede conducir a una disminución de la concentración, la atención y la productividad. Las víctimas pueden tener dificultades para rendir al máximo, lo que afecta la calidad y cantidad de su trabajo.
- ❖ **Implicaciones para la salud física:** la exposición prolongada a un ambiente de trabajo hostil y el estrés asociado pueden provocar problemas de salud física, incluidos dolores de cabeza, alteraciones del sueño e incluso afecciones más graves, como presión arterial alta.
- ❖ **Impacto en la salud mental:** la violencia verbal puede contribuir al desarrollo o exacerbación de condiciones de salud mental como trastornos de ansiedad, depresión y trastorno de estrés postraumático (TEPT).

TEMA 2: Impacto en las víctimas

- ❖ **Disminución de la confianza y la autoeficacia** : las víctimas pueden comenzar a dudar de sus propias capacidades y destrezas, especialmente si están constantemente sometidas a comentarios negativos o denigrantes sobre su trabajo o desempeño.
- ❖ **Impedimentos para el desarrollo profesional** : la violencia verbal puede obstaculizar el crecimiento profesional y las oportunidades de avance de las víctimas. El impacto negativo en la confianza y el desempeño puede resultar en la pérdida de oportunidades de ascensos, aumentos y desarrollo profesional.
- ❖ **Mecanismos de afrontamiento poco saludables**: algunas víctimas pueden recurrir a mecanismos de afrontamiento poco saludables, como comer en exceso por estrés, abuso de sustancias o abstinencia de actividades sociales y profesionales.

TEMA 3: Miedo a la denuncia



La parálisis para denunciar en casos de violencia verbal de género se refiere a un fenómeno en el que las víctimas o testigos de dicha conducta dudan o se abstienen de denunciar los incidentes. Las víctimas pueden preocuparse por el estigma social o el juicio de sus colegas, especialmente si la cultura del lugar de trabajo no fomenta el diálogo abierto sobre estos temas. Para abordar el miedo a la denuncia, las organizaciones deben crear un entorno seguro y de apoyo.

TEMA 3: Miedo a la denuncia

Pero ¿por qué tenemos miedo de hablar?

1. Miedo a represalias: una de las principales razones para denunciar parálisis es el miedo a represalias por parte del perpetrador o incluso de colegas o superiores que puedan apoyar al acosador. Las víctimas se preocupan por las posibles consecuencias, como la pérdida del empleo, evaluaciones negativas de desempeño o un ambiente de trabajo hostil, si se presentan.
2. Falta de confianza en el proceso de presentación de informes: los empleados pueden carecer de confianza en los mecanismos de presentación de informes de su organización, creyendo que sus quejas no serán tomadas en serio o que no recibirán el apoyo o la protección adecuados.
3. Preocupaciones sobre la privacidad y la confidencialidad: algunas personas dudan en denunciar el acoso sexual porque les preocupa su privacidad y la confidencialidad del proceso. Es posible que teman que su identidad no esté protegida y que su información personal pueda filtrarse.

TEMA 3: Miedo a la denuncia

4. Estigma social y vergüenza: Las víctimas de acoso sexual pueden sentirse avergonzadas o avergonzadas por lo que les ha sucedido, lo que puede disuadirlas de denunciar. La tendencia de la sociedad a culpar o cuestionar a las víctimas puede agravar este sentimiento.
5. Ineficacia percibida de la denuncia: Es posible que los empleados hayan oído hablar o hayan experimentado casos en los que personas denunciaron acoso, pero el perpetrador enfrentó consecuencias mínimas o no fue responsabilizado.
6. Preocupaciones sobre la carrera y la reputación: Denunciar el acoso puede considerarse perjudicial para la carrera, ya que las víctimas pueden preocuparse por posibles daños a su reputación profesional o a futuras oportunidades laborales.
7. Factores culturales y organizacionales: las culturas en el lugar de trabajo que toleran o normalizan el acoso, u organizaciones que no priorizan abordar tales problemas, pueden contribuir a informar sobre la parálisis. En tales entornos, las víctimas pueden sentirse sin apoyo o desanimadas a la hora de denunciar.
8. Costo emocional y psicológico: Experimentar acoso sexual puede tener un costo emocional y psicológico significativo para las personas.

TEMA 4: Conoce tus derechos



Los empleados tienen derechos importantes cuando se trata de casos de violencia verbal de género en el lugar de trabajo. Es crucial que tanto los empleados como los empleadores comprendan y defiendan estos derechos para crear un lugar de trabajo que sea respetuoso, inclusivo y libre de violencia verbal de género.

Las protecciones legales pueden variar según la jurisdicción, por lo que es recomendable consultar las leyes y regulaciones laborales locales para conocer derechos y recursos específicos.

Los empleados deben familiarizarse con sus derechos legales en relación con la violencia verbal de género. En muchos países, las leyes y regulaciones protegen a los empleados de dicho acoso y discriminación. Estos derechos suelen incluir el derecho a un lugar de trabajo seguro y respetuoso, libre de acoso y discriminación por motivos de género.

TEMA 4: Conoce tus derechos

Los empleados deben conocer las políticas y procedimientos de su organización relacionados con el acoso y la discriminación. Las empresas suelen contar con políticas específicas para abordar la violencia verbal de género, y los empleados deben comprender estas políticas.

Incidencias Documentales:

Es crucial que las víctimas documenten los incidentes de violencia verbal de género. Deben registrar detalles como fechas, horas, lugares, testigos y la naturaleza de los incidentes. Esta documentación puede ser valiosa al informar el problema y emprender cualquier recurso legal.

Reportar el incidente:

Las víctimas deben informar los incidentes con prontitud de acuerdo con los procedimientos de presentación de informes de su organización. Por lo general, esto implica notificar a recursos humanos (RRHH), a un supervisor o a una autoridad designada dentro de la empresa. Los informes deben realizarse por escrito, si es posible, para crear un registro claro.

TEMA 4: Conoce tus derechos

Confidencialidad y privacidad: los empleados deben ser conscientes de que sus informes deben manejarse de forma confidencial en la medida de lo posible y que se debe respetar su privacidad durante el proceso de investigación. Deben informarse sobre las medidas de confidencialidad vigentes dentro de su organización.

Cooperar con las investigaciones: si se inicia una investigación, se puede pedir a las víctimas que cooperen proporcionando información adicional o participando en entrevistas. Es importante cooperar total y honestamente durante el proceso de investigación.

Derechos a no sufrir represalias : los empleados deben saber que tienen derecho a ser protegidos contra represalias por denunciar violencia verbal de género. Las represalias pueden adoptar muchas formas, como descenso de categoría, despido u otras acciones laborales adversas. Las víctimas deben denunciar cualquier represalia de inmediato.

Busque asesoramiento legal: en los casos en que el lugar de trabajo no aborda adecuadamente el problema o cuando la víctima cree que sus derechos han sido violados, debe considerar buscar asesoramiento legal. Consultar a un abogado que se especialice en derecho laboral puede ayudar a las víctimas a comprender sus opciones legales.

TEMA 4: Conoce tus derechos

Acceso a servicios de apoyo: las víctimas deben conocer los servicios de apoyo disponibles, como asesoramiento o programas de asistencia a empleados (EAP), que pueden ayudarlas a afrontar el impacto emocional y psicológico de la violencia verbal de género.

Hacer un seguimiento: Después de informar un incidente, los empleados deben hacer un seguimiento con RR.HH. o la autoridad designada para consultar sobre el estado de la investigación y las medidas tomadas para abordar el problema.

Promoción y concientización: En algunos casos, las víctimas pueden optar por convertirse en defensoras del cambio dentro de su organización. Pueden trabajar con RR.HH. y la dirección para crear conciencia, promover la diversidad y la inclusión e implementar medidas preventivas para reducir el riesgo de incidentes futuros.



TEMA 4: Conoce tus derechos

Directivas de la UE contra la discriminación:

- ❖ **Directiva 2000/78/CE - Igualdad de trato en el empleo y la ocupación** : Esta directiva prohíbe la discriminación por motivos de religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual en el empleo y la ocupación. Garantiza la igualdad de trato en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la formación profesional.
- ❖ **Directiva 2006/54/CE - Igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuestiones de empleo y ocupación** : Esta directiva aborda la discriminación y el acoso por motivos de género en el lugar de trabajo. Garantiza la igualdad de trato entre hombres y mujeres en todos los aspectos del empleo, incluidas las condiciones laborales, los ascensos y la remuneración.



TEMA 4: Conoce tus derechos

Los empleados que son víctimas de violencia verbal de género en el lugar de trabajo deben conocer sus derechos, procedimientos y pasos a seguir para abordar y resolver el problema. Aquí hay un análisis de lo que los empleados necesitan saber:

Conoce tus derechos:

Los empleados deben familiarizarse con sus derechos legales en relación con la violencia verbal de género. En muchos países, las leyes y regulaciones protegen a los empleados de dicho acoso y discriminación. Estos derechos suelen incluir el derecho a un lugar de trabajo seguro y respetuoso, libre de acoso y discriminación por motivos de género.



TEMA 4: Conoce tus derechos

Los empleados deben conocer las políticas y procedimientos de su organización relacionados con el acoso y la discriminación. Las empresas suelen contar con políticas específicas para abordar la violencia verbal de género, y los empleados deben comprender estas políticas.

Incidencias Documentales: Es crucial que las víctimas documenten los incidentes de violencia verbal de género. Deben registrar detalles como fechas, horas, lugares, testigos y la naturaleza de los incidentes. Esta documentación puede ser valiosa al informar el problema y emprender cualquier recurso legal.

Reportar el incidente: Las víctimas deben informar los incidentes con prontitud de acuerdo con los procedimientos de presentación de informes de su organización. Por lo general, esto implica notificar a recursos humanos (RRHH), a un supervisor o a una autoridad designada dentro de la empresa. Los informes deben realizarse por escrito, si es posible, para crear un registro claro.

TEMA 4: Conoce tus derechos

Confidencialidad y Privacidad:

Los empleados deben ser conscientes de que sus informes deben manejarse de forma confidencial en la medida de lo posible y que se debe respetar su privacidad durante el proceso de investigación. Deben informarse sobre las medidas de confidencialidad vigentes dentro de su organización.

Cooperar con las investigaciones:

Si se inicia una investigación, se puede pedir a las víctimas que cooperen proporcionando información adicional o participando en entrevistas. Es importante cooperar total y honestamente durante el proceso de investigación .

TEMA 4: Conoce tus derechos

Derechos de no represalias :

Los empleados deben saber que tienen derecho a ser protegidos contra represalias por denunciar violencia verbal de género. Las represalias pueden adoptar muchas formas, como degradación, despido u otras acciones laborales adversas. Las víctimas deben denunciar cualquier represalia de inmediato.

Busque asesoramiento legal:

En los casos en que el lugar de trabajo no aborde adecuadamente el problema o cuando la víctima crea que sus derechos han sido violados , debería considerar buscar asesoramiento legal. Consultar a un abogado que se especialice en derecho laboral puede ayudar a las víctimas a comprender sus opciones legales.

TEMA 4: Conoce tus derechos

Acceda a los servicios de soporte:

Las víctimas deben conocer los servicios de apoyo disponibles, como asesoramiento o programas de asistencia a empleados (EAP), que pueden ayudarlas a afrontar el impacto emocional y psicológico de la violencia verbal de género.

Hacer un seguimiento:

Después de informar un incidente, los empleados deben hacer un seguimiento con RR.HH. o la autoridad designada para consultar sobre el estado de la investigación y las medidas tomadas para abordar el problema.

Promoción y concientización:

En algunos casos, las víctimas pueden optar por convertirse en defensoras del cambio dentro de su organización. Pueden trabajar con RR.HH. y la dirección para crear conciencia, promover la diversidad y la inclusión e implementar medidas preventivas para reducir el riesgo de incidentes futuros.

TEMA 5: Escucha Activa



La escucha activa en casos de violencia verbal se refiere a la práctica de escuchar y comprender con atención y empatía las preocupaciones, experiencias y sentimientos de las personas que han sido sometidas a dicha violencia. En el contexto de abordar la violencia verbal de género en el lugar de trabajo, la escucha activa es un componente crucial para brindar apoyo y resolver conflictos.

La escucha activa es una habilidad fundamental para los profesionales de recursos humanos, gerentes, colegas y cualquier persona involucrada en abordar la violencia verbal de género. Ayuda a generar confianza, crear un entorno de apoyo y permite que las víctimas se sientan escuchadas y validadas, lo que puede ser un paso crucial en su proceso de curación.

TEMA 5: Escucha Activa

La empatía es una herramienta poderosa para comprender y apoyar a las personas que han experimentado violencia verbal en el lugar de trabajo. Implica tratar genuinamente de comprender sus sentimientos, emociones y perspectivas. A continuación le mostramos cómo puede utilizar la empatía para brindar un apoyo significativo:

- ❖ **Escuche sin juzgar:** cree un espacio seguro para que el individuo comparta sus experiencias sin temor a ser juzgado. Evite interrumpir u ofrecer soluciones inmediatas.
- ❖ **Validar Emociones:** Reconocer las emociones y sentimientos de la persona. Hágales saber que lo que sienten es válido y comprensible.
- ❖ **Demuestra comprensión:** exprese su comprensión de su situación utilizando frases como "Me imagino que debe haber sido difícil para usted".
- ❖ **Escucha activa:** participe en una escucha activa manteniendo contacto visual, asintiendo y usando señales verbales (como "Entiendo", "Cuéntame más" o "Continúa") para demostrar que estás completamente presente e interesado en su persona e historia.

TEMA 5: Escucha Activa

- ❖ Haga preguntas abiertas: haga preguntas que los animen a compartir más sobre sus experiencias y sentimientos. Las preguntas abiertas les permiten expresarse más plenamente.
- ❖ Refleja sus sentimientos: reflexiona sobre lo que estás escuchando para asegurarte de que los estás comprendiendo correctamente. Por ejemplo,: "Parece que esa situación te hizo sentir muy frustrado".
- ❖ Evite comparaciones: absténte de comparar sus experiencias con las tuyas o las de otras personas. Se trata de sus sentimientos y perspectiva.
- ❖ Evite minimizar o descartar: no minimice sus experiencias ni sugiera que están reaccionando de forma exagerada. Muestre respeto por sus sentimientos.

TEMA 5: Pautas para la escucha activa al apoyar a los compañeros/as

La escucha activa es una habilidad crucial a la hora de apoyar a colegas que han experimentado violencia verbal o cualquier forma de angustia. A continuación se ofrecen algunas pautas para una escucha activa eficaz:

- ❖ Esté presente: centre su atención completamente en el orador. Guarde las distracciones como teléfonos o computadoras.
- ❖ Mantenga el contacto visual: el contacto visual demuestra que está comprometido y atento.
- ❖ Muestre interés no verbal: asentir, inclinarse ligeramente hacia adelante y usar expresiones faciales transmite que está escuchando activamente.
- ❖ Utilice señales verbales: anímalos a compartir mediante declaraciones como "Estoy aquí para escuchar", "Cuéntame más" o "Quiero entender".
- ❖ Evite interrumpir: deje que la persona se exprese plenamente antes de responder.
- ❖ Parafrasear y resumir: parafrasee periódicamente lo que han dicho para demostrar que los está siguiendo. Resuma los puntos clave para confirmar su comprensión.
- ❖ Haga preguntas aclaratorias: si no está seguro de algo que hayan dicho, solicite aclaraciones sin hacer suposiciones.
- ❖ Evite ofrecer soluciones inmediatas: su función es escuchar, no resolver. Espere hasta que hayan compartido sus pensamientos antes de discutir posibles acciones.

TEMA 5: Pautas para la escucha activa al apoyar a los compañeros/as

- ❖ Utilice señales verbales: anímelos a compartir mediante declaraciones como: "Estoy aquí para escuchar", "Cuéntame más" o "Quiero entender".
- ❖ Evite interrumpir: deje que la persona se exprese plenamente antes de responder.
- ❖ Parafrasear y resumir: parafrasee periódicamente lo que han dicho para demostrar que los está siguiendo. Resuma los puntos clave para confirmar su comprensión.
- ❖ Haga preguntas aclaratorias: si no está seguro de algo que hayan dicho, solicite aclaraciones sin hacer suposiciones.
- ❖ Evite ofrecer soluciones inmediatas: su función es escuchar, no resolver. Espere hasta que hayan compartido sus pensamientos antes de discutir posibles acciones.
- ❖ Exprese empatía: demuestre que comprende sus sentimientos y experiencias mediante declaraciones empáticas.
- ❖ Respetar el silencio: permitir pausas. Es posible que necesiten tiempo para ordenar sus pensamientos o emociones.

TEMA 6: Intervención de los espectadores



La intervención de espectadores es un enfoque proactivo en el que personas que no están directamente involucradas en una situación problemática intervienen para prevenir o abordar el daño. A menudo se utiliza en el contexto de la prevención del acoso, la discriminación, la violencia u otros comportamientos nocivos en diversos entornos, incluido el lugar de trabajo. La intervención de los espectadores es particularmente importante para combatir la violencia verbal de género y crear un entorno más inclusivo y respetuoso.

TEMA 6: Intervención de los espectadores

Los espectadores activos desempeñan un papel crucial a la hora de abordar y prevenir la violencia verbal de género en el lugar de trabajo. La violencia verbal de género, que incluye acoso, discriminación y comentarios ofensivos, puede tener graves consecuencias para personas y organizaciones. A continuación se presenta un análisis de la importancia de los espectadores activos en tales incidentes:

- ❖ **Intervención y Prevención** : Los espectadores activos son personas que eligen no permanecer pasivas cuando presencian violencia verbal de género. Su intervención puede ayudar a prevenir la escalada de tales incidentes y crear un ambiente de trabajo más seguro. Al hablar o tomar medidas, indican que ese comportamiento no se tolera, lo que desanima a los posibles perpetradores.
- ❖ **Apoyo a las víctimas** : Las víctimas de violencia verbal de género a menudo se sienten aisladas y vulnerables. Los espectadores activos pueden brindar apoyo emocional inmediato al ofrecer consuelo, tranquilidad y solidaridad. Este apoyo puede ayudar a las víctimas a afrontar el impacto emocional y psicológico del incidente.
- ❖ **Crear una cultura de responsabilidad**: los espectadores activos contribuyen a construir una cultura de responsabilidad en el lugar de trabajo. Cuando los empleados entienden que sus colegas no tolerarán la violencia verbal de género, envían un mensaje claro de que tal comportamiento es inaceptable y tendrá consecuencias. Esto puede disuadir a posibles perpetradores.

TEMA 6: Intervención de los espectadores

- ❖ **Fomentar la denuncia** : muchos incidentes de violencia verbal de género no se denuncian debido al miedo, la vergüenza o la preocupación por represalias. Los espectadores activos pueden alentar a las víctimas a presentarse e informar los incidentes a RR.HH. o a la gerencia. La presentación de informes es esencial para abordar el problema desde su raíz y tomar medidas adecuadas contra los perpetradores.
- ❖ **Empoderamiento** : los espectadores activos empoderan a las víctimas mostrándoles que no están solas al enfrentar tal comportamiento. Esto puede aumentar la confianza en sí mismas y la resiliencia de las víctimas, haciendo que sea más probable que se enfrenten a incidentes futuros o busquen ayuda cuando la necesiten.
- ❖ **Reducción de la responsabilidad organizacional** : las organizaciones que promueven activamente una cultura de intervención de los espectadores tienen más probabilidades de reducir su responsabilidad en casos de violencia verbal de género. Si una organización puede demostrar que ha tomado medidas para prevenir y abordar tales incidentes, puede ser menos vulnerable a las repercusiones legales.

TEMA 6: Intervención de los espectadores

Fomentar la inclusión y la diversidad: un lugar de trabajo donde se alienta a los espectadores activos demuestra un compromiso con la inclusión y la diversidad. Esto, a su vez, puede atraer y retener una fuerza laboral más diversa y talentosa, beneficiando en última instancia a la organización.

Cumplimiento de leyes y regulaciones: muchos países cuentan con leyes y regulaciones para abordar la discriminación y el acoso por motivos de género en el lugar de trabajo. Los espectadores activos ayudan a las organizaciones a cumplir con estos requisitos legales participando activamente en la prevención y resolución de incidentes.

En conclusión, los espectadores activos son fundamentales para combatir la violencia verbal de género en el lugar de trabajo. Sus acciones no sólo brindan apoyo inmediato a las víctimas sino que también contribuyen a una cultura de respeto, responsabilidad e inclusión. Las organizaciones deben alentar y capacitar a sus empleados para que se conviertan en espectadores activos como parte de sus esfuerzos más amplios para crear entornos de trabajo seguros y respetuosos.



TEMA 7: Igualdad de género y un lugar de trabajo seguro



La igualdad de género y un lugar de trabajo seguro son objetivos entrelazados que promueven un ambiente de trabajo armonioso, inclusivo y productivo. Lograr tanto la igualdad de género como la seguridad en el lugar de trabajo requiere esfuerzos concertados por parte de empleadores, empleados y formuladores de políticas. La igualdad de género garantiza que todos los empleados sean tratados de manera justa y sin discriminación, independientemente de su género. Esto crea un sentido de justicia y equidad entre los trabajadores.

TEMA 7: Igualdad de género y un lugar de trabajo seguro

La igualdad de género y un lugar de trabajo seguro están profundamente interconectados. Cuando se promueve y defiende la igualdad de género, se contribuye a crear un entorno de trabajo más seguro e inclusivo para todos los empleados. Analicemos la conexión entre estos dos conceptos:

- 1. Prevención de la Discriminación y el Acoso:** La igualdad de género garantiza que todos los empleados sean tratados de manera justa y respetuosa, independientemente de su identidad o expresión de género. Esto reduce la probabilidad de discriminación y acoso por motivos de género. Un lugar de trabajo seguro es aquel donde los empleados no sufren violencia verbal o física, y la igualdad de género es un factor fundamental para lograrlo.
- 2. Respeto por la Diversidad y la Inclusión:** La igualdad de género reconoce y valora las diversas experiencias, perspectivas y contribuciones de personas de todos los géneros. Cuando se promueven la diversidad y la inclusión, es más probable que los empleados se sientan respetados, incluidos y seguros al expresar sus pensamientos e ideas.

TEMA 7: Igualdad de género y un lugar de trabajo seguro

- **3. Reducción del desequilibrio de poder:** La igualdad de género tiene como objetivo eliminar los desequilibrios de poder que pueden contribuir al comportamiento abusivo en el lugar de trabajo. Cuando hay una representación equitativa de género en todos los niveles de una organización, hay menos oportunidades para que quienes ocupan posiciones de poder ejerzan control sobre otros mediante el acoso o la discriminación.
- **4. Cultura organizacional positiva:** un lugar de trabajo que promueve la igualdad de género tiende a tener una cultura de respeto, colaboración y responsabilidad. Esta cultura desalienta los comportamientos nocivos y crea un entorno en el que los empleados se sienten seguros al denunciar incidentes de discriminación o acoso.

TEMA 7: Igualdad de género y un lugar de trabajo seguro

- **5. Seguridad psicológica:** la igualdad de género contribuye a la seguridad psicológica, donde los empleados se sienten cómodos al hablar, compartir sus inquietudes y denunciar comportamientos inapropiados sin temer represalias. Esto ayuda a abordar los problemas antes de que se conviertan en problemas más graves.
- **6. Mejora del bienestar y la satisfacción laboral:** cuando los empleados experimentan la igualdad de género, es más probable que se sientan valorados, lo que mejora su bienestar general y su satisfacción laboral. Esta atmósfera positiva contribuye a una sensación de seguridad y pertenencia.

TEMA 7: Igualdad de género y un lugar de trabajo seguro

- **7. Fomento del liderazgo y la promoción:** La igualdad de género anima a las personas a asumir roles de liderazgo, incluida la promoción de un lugar de trabajo seguro y respetuoso. Los líderes que priorizan la igualdad tienen más probabilidades de abordar los problemas de discriminación y acoso de manera rápida y efectiva.
- **8. Productividad e Innovación:** Cuando todos los empleados tienen las mismas oportunidades para contribuir, independientemente de su género, se genera una fuerza laboral más diversa e innovadora. Esta inclusión puede tener un impacto positivo en la productividad y la capacidad de resolución de problemas.
- **9. Cumplimiento de estándares legales y éticos:** muchos países tienen leyes y regulaciones que promueven la igualdad de género y prohíben la discriminación y el acoso. Un lugar de trabajo seguro se alinea con estos estándares legales y éticos, garantizando el cumplimiento y evitando repercusiones legales.

TEMA 8: Apoyar iniciativas que promuevan la igualdad

Usted desempeña un papel importante en la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo y en la prevención de incidentes de violencia verbal. Aquí hay un análisis de las iniciativas que pueden tomar:

1. Crear conciencia:

Los empleados pueden iniciar conversaciones sobre igualdad de género, diversidad e inclusión en el lugar de trabajo. Esto puede incluir compartir artículos, organizar grupos de discusión o sugerir sesiones de capacitación sobre diversidad e inclusión.

2. Predicar con el ejemplo:

Dar un ejemplo positivo tratando a todos los colegas con respeto y justicia puede influir en la cultura del lugar de trabajo. Los empleados deben ser conscientes de su propio comportamiento, lenguaje y actitudes.

3. Reportar Incidentes:

Aliente a los empleados a denunciar cualquier caso de violencia verbal o acoso de género que presencian o experimentan. La presentación de informes es crucial para responsabilizar a los perpetradores y abordar los problemas con prontitud .



TEMA 8: Apoyar iniciativas que promuevan la igualdad

4 . Víctimas de apoyo:

Ofrecer apoyo y empatía a colegas víctimas de violencia verbal de género. Hágales saber que no están solos y que sus preocupaciones se toman en serio.

5. Promover el lenguaje inclusivo:

Fomentar el uso de un lenguaje inclusivo que respete todas las identidades de género. Evite hacer suposiciones sobre el género de una persona y esté abierto a utilizar un lenguaje neutral en cuanto al género cuando sea apropiado.

6. Participar en la Capacitación:

Asistir a sesiones de capacitación sobre diversidad, inclusión e intervención de espectadores si las proporciona la empresa. Estas sesiones pueden dotar a los empleados de conocimientos y habilidades para promover un lugar de trabajo más inclusivo.

TEMA 8: Apoyar iniciativas que promuevan la igualdad

7. Abogar por políticas y procedimientos:

Abogar por políticas más fuertes contra el acoso y la discriminación dentro de la organización. Los empleados pueden interactuar con RR.HH. o la gerencia para sugerir mejoras y actualizaciones de las políticas existentes.

8. Únase o forme grupos de recursos para empleados (ERG):

Participar o ayudar a crear ERG centrados en la diversidad e inclusión de género. Estos grupos pueden ser fundamentales para impulsar cambios positivos en el lugar de trabajo.

9. Mentor y Patrocinador:

Actuar como mentores o patrocinadores de colegas, particularmente aquellos de géneros subrepresentados, para ayudarlos a avanzar en sus carreras. Proporcionar orientación, apoyo y oportunidades puede contribuir a una mayor igualdad de género.

TEMA 8: Apoyar iniciativas que promuevan la igualdad

10. Revisión y revisión de prácticas:

Revisar las prácticas de contratación, promoción y compensación para garantizar que sean justas y libres de prejuicios de género. Los empleados pueden participar en debates sobre posibles sesgos y abogar por procesos equitativos.

11. Desafía los estereotipos:

Desafiar y cuestionar activamente los estereotipos de género que puedan persistir en el lugar de trabajo. Esto incluye reconocer y abordar microagresiones o suposiciones sesgadas.

12. Participe en diversos paneles de contratación:

Si participa en el proceso de contratación, abogue por paneles de contratación diversos para minimizar el sesgo en la selección de candidatos. Promover la importancia de la diversidad en la fuerza laboral.

13. Participar en el desarrollo de políticas:

Colaborar con RR.HH. y la gerencia para desarrollar y perfeccionar políticas que promuevan la igualdad de género, prevengan la violencia verbal y proporcionen pautas claras para abordar los incidentes.

ACTIVIDADES

Pautas para la actividad 1

Título de la actividad: Cómo lidiar con comentarios inapropiados

Temas tratados: violencia verbal-microagresiones-comentarios ofensivos, ¿cómo abordar la violencia verbal en el lugar de trabajo?

Habilidades adquiridas: vocabulario inclusivo, no agresivo, colaboración, escucha activa, empatía.

Duración: 40'

Lugar: en línea

Requisitos: Conexión wifi, portátiles.



ACTIVIDADES

Actividad 1: Cómo lidiar con comentarios inapropiados

Eres parte de un equipo virtual y, durante una reunión reciente del equipo, un colega, Alex, hizo una serie de comentarios inapropiados hacia otro miembro del equipo, Sam, según su género. Estos comentarios hicieron que Sam se sintiera visiblemente incómodo y molesto. Como equipo, deben abordar este problema y asegurarse de que no vuelva a suceder.

Instrucciones:

- ❖ **Asignación de roles:** Los participantes se dividirán en pequeños grupos de 4 a 5 miembros. En cada grupo, una persona asumirá el papel de Alex, otra de Sam y el resto como miembros del equipo.
- ❖ **Introducción al escenario:** Se le dará al grupo una breve descripción del escenario. Los comentarios de Alex deben ser ofensivos pero no extremos y reflejar formas comunes de violencia verbal de género, como chistes sexistas o comentarios despectivos.
- ❖ **Juego de roles:** dentro de cada grupo, los participantes participarán en un escenario de juego de roles. Los miembros del equipo representarán cómo responderían a los comentarios de Alex, teniendo en cuenta los principios de comunicación respetuosa y abordando el problema de manera constructiva.

ACTIVIDADES

Actividad 1: Cómo lidiar con comentarios inapropiados

Discusión: Después del juego de roles, cada grupo debe tener una discusión sobre su experiencia. Analice qué salió bien al abordar el problema y qué se podría mejorar. Centrarse en estrategias para intervenir cuando ocurre violencia verbal de género y brindar apoyo a la víctima.

Comentarios y estrategias: comparta ideas de las discusiones de cada grupo con todo el equipo. Desarrollar en colaboración una lista de estrategias y directrices para abordar y prevenir la violencia verbal de género en el lugar de trabajo. Analice la importancia de la intervención de los espectadores y la creación de una cultura de equipo segura y respetuosa.

ACTIVIDADES

Pautas para la actividad 2

Comunicación respetuosa

Temas cubiertos: comprender y prevenir la violencia verbal de género

Habilidades adquiridas: vocabulario inclusivo y no agresivo, métodos de prevención.

Duración: 60'-90'

Lugar: en línea

Requisitos: una reunión en línea

ACTIVIDADES

Actividad 2 – Comunicación respetuosa

Escenario: Como equipo, han reconocido la necesidad de un taller sobre comunicación respetuosa para abordar la violencia verbal de género y crear un ambiente de trabajo más inclusivo y solidario.

Instrucciones:

- ❖ **Diseño del taller:** divida el equipo en grupos más pequeños y asigne a cada grupo un aspecto específico del diseño del taller. Por ejemplo, un grupo puede centrarse en definir objetivos, otro en crear contenidos y otro en logística.
- ❖ **Contenido del taller:** Cada grupo desarrollará una parte del contenido del taller. Esto debe incluir presentaciones breves, debates y actividades interactivas relacionadas con la comunicación respetuosa, la comprensión de la violencia verbal de género y estrategias de prevención e intervención.

ACTIVIDADES

Actividad 2- Comunicación respetuosa

- ❖ **Asignación de roles:** dentro de cada grupo, asigne roles como facilitador, creador de contenido, cronometrador y tomador de notas.
- ❖ **Desarrollo del taller:** Cada grupo trabajará de forma independiente para crear su parte del taller. Deben considerar el formato (por ejemplo, presentaciones, discusiones en grupo, juegos de roles) y cualquier material o recurso necesario.
- ❖ **Integración del taller:** una vez que cada grupo haya completado su parte, combine todos los elementos en un plan de taller coherente. Asegúrese de que el taller fluya de manera lógica y cubra todos los temas necesarios.
- ❖ **Juego de roles:** como actividad final, realice un juego de roles dentro del taller para simular un escenario que involucre violencia verbal de género. Los participantes pueden practicar las estrategias e intervenciones que han aprendido durante el taller.

ACTIVIDADES

Actividad 2-Comunicación respetuosa

- ❖ **Comentarios y reflexión:** después del taller, realice una sesión informativa donde los participantes puedan compartir sus pensamientos sobre la efectividad del taller, lo que aprendieron y cómo planean aplicar este conocimiento en sus interacciones diarias.

CONCLUSIÓN

- En conclusión, este curso sobre violencia verbal de género en el lugar de trabajo, el papel de los espectadores y la importancia de la empatía ha proporcionado información valiosa sobre la cuestión multifacética del acoso y la discriminación en el lugar de trabajo. A medida que concluimos nuestro recorrido por este curso, es esencial reflexionar sobre las conclusiones clave y la importancia del conocimiento que hemos adquirido.
- A lo largo de este curso, hemos explorado las diversas formas de violencia verbal de género que pueden manifestarse en el lugar de trabajo, desde comentarios despectivos hasta microagresiones y acoso. Hemos aprendido que estas acciones no sólo dañan a las personas directamente afectadas, sino que también tienen consecuencias de gran alcance para la cultura, la moral y la productividad de la organización. La violencia verbal de género erosiona la confianza, sofoca la creatividad y perpetúa la desigualdad.



CONCLUSIÓN

- Hemos enfatizado el papel fundamental de los espectadores en la lucha contra la violencia verbal de género. Los espectadores, como testigos activos, tienen el poder de alterar comportamientos nocivos, apoyar a las víctimas y contribuir a una cultura de respeto e inclusión. Al comprender la importancia de la intervención y las formas en que pueden intervenir eficazmente, los espectadores se convierten en agentes de cambio dentro de sus organizaciones. Hemos explorado las estrategias y técnicas que permiten a los espectadores hablar, intervenir y crear lugares de trabajo más seguros para todos.



CONCLUSIÓN

- Quizás una de las lecciones más profundas de este curso sea el papel central de la empatía. La empatía nos permite conectarnos con las experiencias de los demás, comprender sus sentimientos y ofrecerles un apoyo genuino. En el contexto de la violencia verbal de género, la empatía no sólo ayuda a las víctimas a sentirse escuchadas y validadas, sino que también motiva a los espectadores a actuar. Al fomentar la empatía en el lugar de trabajo, sentamos las bases para una cultura donde prevalecen la comprensión, la amabilidad y la compasión.



RESUMEN

Has aprendido:

- ❖ La importancia de la igualdad de género y el respeto a todas las personas independientemente de la identidad de género
- ❖ Las diversas formas de violencia verbal
- ❖ Herramientas para ser defensores del cambio.
- ❖ La importancia de ser observadores activos
- ❖ Leyes y normas contra el acoso verbal por razón de género
- ❖ Pautas para una escucha activa eficaz
- ❖ El valor de la escucha activa, el apoyo y la empatía

REFERENCIAS

- *Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Acoso sexual en el trabajo . <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/infographics/sexual-harassment-work>*
- *Organización Internacional del Trabajo, C190-Convenio sobre violencia y acoso, 2019 (núm. 190)*
- *https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190*
- *Organización Internacional del Trabajo, R206-Recomendación sobre violencia y acoso, 2019 (núm. 206)*
- *https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206*
- *Comisión Europea. (2023b). Estrategia de igualdad de género . Comisión Europea. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en*
- *La red europea de expertos jurídicos en igualdad de género y no discriminación. (2023). Directivas clave de la UE en materia de igualdad de género y no discriminación . Directivas clave de la UE en materia de igualdad de género y no discriminación - Ley Europea de Igualdad*
- *Red. <https://www.equalitylaw.eu/legal-developments/16-law/76-key-eu-directives-in-gender-equality-and-non-discrimination>*
- *Comisión Europea. (2023a). Igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea.*
- *[https://commission.europa.eu/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/know-your-rights/equality/equality-between-women and men_en#:~:text=2Equality%0between%20mujeres%20y%20hombres%20deben%20estar%20asegurados%20en%20todos,de%20los%20bajos%20representados%20sexo.](https://commission.europa.eu/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/know-your-rights/equality/equality-between-women-and-men_en#:~:text=2Equality%0between%20mujeres%20y%20hombres%20deben%20estar%20asegurados%20en%20todos,de%20los%20bajos%20representados%20sexo.)*
- *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: una primera encuesta mundial, Ginebra: OIT, 2022*
- *<https://doi.org/10.54394/IOAX8567> violencia laboral / acoso laboral / acoso sexual 13.04.5*



Siga con nosotros:



[Cerrar la brecha de género en el lugar de trabajo moderno](#)

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Agencia Ejecutiva Europea en Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ello.
NÚMERO DE PROYECTO 2022-1-ES01-KA220-ADU-000086221



**Co-funded by
the European Union**