

CERRAR LA BRECHA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO MODERNO



CULTURA DE
INCLUSIÓN
EN LAS
EMPRESAS



Co-funded by
the European Union

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. Crear conciencia 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



PRESENTACIÓN

El material presentado es parte de **EQUALIZER** **proyecto** 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.



MÓDULOS

Módulo 1: Descubriendo conceptos y principios de igualdad de género

Módulo 2 - Más allá de la norma: rompiendo los estereotipos de género

Módulo 3 — Acto de equilibrio: las mujeres como empleadas y cuidadoras

Módulo 4 — Del techo de cristal a los cielos abiertos

Módulo 5 — Respeto y resiliencia: abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo

MÓDULOS

Módulo 6 - Reducir la brecha: comprender y abordar la brecha salarial de género

Módulo 7: Liberar las perspectivas profesionales de las mujeres

Módulo 8: Un catalizador para el cambio: exploración de las políticas de la UE para la igualdad de género en el lugar de trabajo

Módulo 9 - Mensaje consciente: comunicación sensible al género

Módulo 10: Una guía práctica para abordar los conflictos de desigualdad de género y promover un comportamiento respetuoso

MÓDULO 5

Respeto y resiliencia: abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo



MÓDULO 5 – ESQUEMA DE TEMAS

- 01** Comprender el acoso sexual
- 02** Tipos de acoso sexual
- 03** Impacto y consecuencias
- 04** Prevención e Intervención-Marco jurídico de la UE
- 05** Manejo de quejas e investigaciones.
- 06** Actividades
- 07** Conclusión - Resumen
- 08** Referencias

Introducción

El objetivo principal de este módulo es:

proporcionar una comprensión clara de lo que constituye acoso sexual en el lugar de trabajo y orientar a los empleadores ofreciendo herramientas para reconocer, prevenir y manejar incidentes de acoso sexual en el lugar de trabajo porque, según investigaciones europeas, se descubrió que más de una de cada cinco personas (casi El 23%) ha experimentado violencia y acoso, ya sea físico, psicológico o sexual en el lugar de trabajo.

Tanto los acosadores como las víctimas pueden ser de cualquier sexo o género, pero las mujeres, las niñas, las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, queer o cuestionables, intersexuales y asexuales y más (LGBTQIA+) y otros grupos vulnerables están particularmente expuestos y afectados de manera desproporcionada .



Respeto y resiliencia: abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo

Este módulo:

Ayude a los empleadores a brindar una comprensión clara de lo que constituye comportamiento inaceptable y acoso sexual en el lugar de trabajo.

Dotar a los empleadores de herramientas para reconocer, prevenir y denunciar incidentes de acoso sexual.

Educar a los empleadores sobre las diversas formas e impactos del acoso sexual.

Ayudar a los empleadores a fomentar un ambiente de trabajo respetuoso e inclusivo a través de la concientización y la sensibilidad.

Garantizar el cumplimiento de la normativa legal y reforzar el compromiso de la empresa de mantener un lugar de trabajo seguro para todos.



**Si no puedes respetar a las
mujeres , no puedes
respetar a nadie más.
porque es de mujer que
vienes**



-Bhagwan Shree Rajneesh, OSHO-



TEMA 1: Comprender el acoso sexual

En octubre de 2022, el mundo celebró el quinto aniversario del movimiento MeToo, alentando a las mujeres y otras víctimas de acoso sexual a hablar, con el objetivo de crear conciencia y con el efecto de eliminar la violencia generalizada.

El movimiento MeToo ha mostrado la magnitud y la naturaleza del acoso sexual y ha provocado un movimiento internacional y un debate sobre las causas subyacentes y las respuestas requeridas; que desde entonces, el movimiento alentó a las víctimas de todo el mundo a hablar en diferentes esferas, incluida la política.



TEMA 1: Comprender el acoso sexual

- ❖ El acoso sexual en el lugar de trabajo es un problema generalizado y perjudicial que afecta a personas de diversas industrias y sectores. Implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conducta verbal o física de naturaleza sexual que cree un ambiente de trabajo hostil o intimidante. En este módulo, exploraremos el fenómeno del acoso sexual en el lugar de trabajo, su impacto en las personas y las organizaciones, y la importancia de abordar este problema.
- ❖ Es importante señalar que el acoso sexual en el lugar de trabajo se refiere a la violencia y el acoso que se producen “en el curso del trabajo, en relación con él o como resultado del mismo”, tanto en la economía formal como en la informal, y ya sea en el sector público o privado.
- ❖ conductas ofensivas o no deseadas en el lugar de trabajo deben entenderse como una **cuestión de salud y seguridad y no como un problema individual de la víctima**; Considerando que ninguna parte del mercado laboral ni de la vida laboral está protegida contra el acoso sexual, pero los incidentes varían, al igual que las formas que puede adoptar el acoso según el sector o el tipo de trabajo.

TEMA 1: Comprender el acoso sexual

Promover un entorno de trabajo seguro e inclusivo es primordial en el panorama profesional actual. Este énfasis no es simplemente un gesto sino una necesidad estratégica. Al garantizar la seguridad de los empleados tanto física como emocionalmente, las organizaciones pueden fomentar una sensación de confianza y seguridad. Esto, a su vez, conduce a un mejor bienestar mental y una mayor satisfacción laboral, lo que mejora la productividad general.

En una era que valora la igualdad y el bienestar, defender un entorno de trabajo seguro e inclusivo no es solo una casilla de verificación: es un factor clave para el éxito. Fomenta una fuerza laboral que se siente empoderada, valorada y lista para aportar lo mejor de sí misma, enriqueciendo tanto a la organización como a la comunidad en general.

TEMA 1: Comprender el acoso sexual

El **Convenio de Ginebra de la Organización Internacional del Trabajo** reconoce que la violencia y el acoso pueden constituir una violación o abuso de los derechos humanos y proporciona, por primera vez, un concepto único y compuesto de violencia y acoso (Art. 1) 5.

El Convenio exige que **los Estados miembros** adopten un enfoque inclusivo, integrado y con perspectiva de género para prevenir y abordar tales comportamientos en el mundo del trabajo (Art. 4(2)). Este enfoque prevé acciones de prevención, protección, aplicación de la ley, recursos, orientación, capacitación y sensibilización (artículos 4, 7 a 11), y tiene en cuenta a terceros como víctimas y perpetradores.

Al adoptar este enfoque, **el Convenio núm. 190** exige que los Estados reconozcan los roles y funciones diferentes y complementarios de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, y sus respectivas organizaciones, teniendo en cuenta la diferente naturaleza y alcance de sus respectivas responsabilidades (artículo 4(3) y 9).

TEMA 1: Comprender el acoso sexual

SEXUAL
HARASSMENT

El acoso sexual es una forma de discriminación y mala conducta **basada en el género que implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conducta verbal o física de naturaleza sexual.** Crea un ambiente hostil e intimidante para las víctimas, lo que afecta su bienestar emocional y su carrera.

El acoso sexual puede ocurrir en diversos entornos, incluido el lugar de trabajo, y se caracteriza por la violación de la dignidad, los derechos y los límites personales de un individuo.

Tema 1: Comprender el acoso sexual

las diferentes formas

- ❖ El acoso sexual puede adoptar diferentes formas, incluidas conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual. Puede incluir comentarios sexuales no deseados, bromas, gestos, tocamientos inapropiados, exhibición de material explícito o demandas explícitas de favores sexuales.
- ❖ Puede ocurrir entre personas del mismo o diferente género e implica una dinámica de poder, donde el acosador usa su posición o influencia para explotar o intimidar a la víctima.



Tema 1: Comprender el acoso sexual

Acoso quid pro quo y ambiente de trabajo hostil

1. Acoso Quid Pro Quo: Quid pro quo es un término latino que significa "algo por algo". En el contexto del acoso, el acoso quid pro quo implica una situación en la que una persona en una posición de poder (generalmente un supervisor, gerente o alguien con autoridad) exige favores sexuales, sumisión a insinuaciones no deseadas u otro comportamiento inapropiado de un empleado en a cambio de beneficios laborales, ascensos, aumentos, asignaciones laborales favorables o incluso la prevención de acciones laborales negativas (como descensos de categoría o despidos).



Tema 1: Comprender el acoso sexual

Acoso quid pro quo y ambiente de trabajo hostil

2. El acoso en un ambiente de trabajo hostil se refiere a una situación en la que el lugar de trabajo está impregnado de comportamientos o comentarios no deseados y ofensivos basados en una característica protegida como raza, sexo, religión, edad u otros atributos legalmente protegidos. Esto crea un ambiente intimidante, hostil u ofensivo e interfiere con la capacidad de la víctima para realizar su trabajo de manera efectiva.



Tema 1: Comprender el acoso sexual

Quid pro quo

Los elementos clave del acoso quid pro quo son:

- ❖ El acosador tiene autoridad o control sobre el empleo de la víctima.
- ❖ La víctima es sometida a insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conducta explícita.
- ❖ La sumisión al acoso está explícita o implícitamente ligada a decisiones o beneficios laborales.

Ambiente hostil

Los elementos clave del acoso en un ambiente laboral hostil son:

- ❖ Comportamiento no deseado o comentarios basados en características protegidas que crean una atmósfera ofensiva, intimidante u hostil.
- ❖ El comportamiento es lo suficientemente grave o generalizado como para alterar los términos y condiciones de empleo.
- ❖ El empleador es consciente del acoso pero no toma las medidas correctivas adecuadas.

TEMA 2: Tipos de acoso sexual



Conocer las diferentes formas de acoso sexual ayuda a las personas a reconocer cuándo están siendo sometidas a dicho comportamiento, permitiéndoles identificarlo y tomar las medidas adecuadas.

El conocimiento de los tipos de acoso sexual permite a las organizaciones implementar medidas y políticas preventivas que se dirigen específicamente a cada forma, reduciendo la probabilidad de que ocurran tales incidentes.

Tema 2: Tipos de acoso sexual: formas verbales, no verbales y físicas

Acoso sexual verbal

Se trata de comentarios, observaciones, bromas o insinuaciones no deseadas de naturaleza sexual. Esto puede incluir comentarios sexualmente explícitos sobre la apariencia, el cuerpo, la ropa o la vida personal de una persona. También puede implicar proposiciones sexuales, solicitudes de favores sexuales o discusiones explícitas que creen una atmósfera hostil o incómoda.

Ejemplos de acoso sexual verbal:

- ❖ Hacer comentarios o bromas sexuales inapropiados.
- ❖ Participar en discusiones explícitas sobre actividades sexuales.
- ❖ Pedir citas repetidamente a un colega a pesar de su negativa.



TEMA 2: Tipos de acoso sexual: formas verbales, no verbales y físicas

Acoso no verbal

Consiste en gestos, exhibiciones visuales o comportamientos no deseados que transmiten intenciones sexuales o crean un ambiente hostil. Estas acciones a menudo no implican comunicación directa, pero aún así pueden ser muy ofensivas y dañinas.

Ejemplos de acoso sexual no verbal:

- ❖ Mostrar imágenes o materiales sexualmente explícitos en el lugar de trabajo.
- ❖ Hacer gestos o expresiones faciales lascivas.
- ❖ Mirar fijamente o mirar de reojo a alguien de una manera sexualmente sugerente.



TEMA 2: Tipos de acoso sexual: formas verbales, no verbales y físicas

Acoso físico

Implica contacto físico no deseado de naturaleza sexual o comportamientos que crean un ambiente intimidante u hostil. Puede variar desde toques no deseados hasta acciones más severas que trascienden límites personales.

Ejemplos de acoso sexual físico:

- ❖ Tocamientos, manoseos o caricias inapropiados.
- ❖ Acorralar a alguien o bloquearle el paso de manera sugestiva o amenazante.
- ❖ Forzar besos u otro contacto físico sin consentimiento.



TEMA 2: Tipos de acoso sexual: formas verbales, no verbales y físicas

Acoso cibernético

El acoso sexual en línea puede constituir, entre otras cosas, intercambio no consentido de contenidos íntimos, acoso cibernético, explotación, coerción o amenazas de naturaleza sexual, acoso sexualizado y sexualización no deseada ; Considerando que una encuesta reciente muestra que el 13 % de las mujeres fueron sometidas a ciberacoso en los últimos cinco años y el 8 % en los últimos 12 meses.



TEMA 2: Tipos de acoso sexual: formas verbales, no verbales y físicas

Acoso por parte de un colega

En este escenario, un empleado es sometido a un comportamiento no deseado e inapropiado por parte de un compañero de trabajo. Esto podría incluir comentarios ofensivos, bromas explícitas, insinuaciones no deseadas o comportamiento degradante. La dinámica de poder podría estar relativamente equilibrada en comparación con una relación superior-subordinado.



TEMA 2: Tipos de acoso sexual: formas verbales, no verbales y físicas

Acoso por parte de un superior

En este caso, un empleado está sujeto a insinuaciones, comentarios o comportamientos no deseados por parte de una persona en una posición de autoridad. La dinámica de poder aquí puede crear desafíos adicionales para la víctima, ya que puede haber miedo a represalias o consecuencias profesionales.

- ❖ El acoso por motivos de género puede incluir comentarios, bromas, gestos o acciones que degradan, menosprecian o cosifican a un individuo en función de su género.
- ❖ Dinámica de poder: La relación superior-subordinado intensifica la vulnerabilidad de la víctima debido a la estructura jerárquica.



TEMA 2: Tipos de acoso sexual: formas verbales, no verbales y físicas

Reconocer señales de alerta

Identificando **el rojo Flags** permite una intervención temprana, evitando la escalada del acoso y el daño potencial a las víctimas.

Reconocer las señales de alerta permite a las organizaciones y a las personas brindar apoyo y recursos oportunos a las víctimas, ayudándoles a enfrentar la situación de manera más efectiva.

Las organizaciones que abordan rápidamente las señales de alerta tienen menos probabilidades de enfrentar responsabilidades legales, demandas y daños a la reputación asociados con ignorar el acoso.



TEMA 2: Tipos de acoso sexual: formas verbales, no verbales y físicas

Ejemplos de señales de alerta

1. Comentarios o chistes inapropiados
2. Avances no deseados
3. Exhibición de material explícito
4. Uso inapropiado del poder
5. Aislamiento o exclusión
6. Cambio repentino de comportamiento
7. Atmósfera hostil
8. Represalias o amenazas
9. Desempeño laboral inconsistente
10. Reacciones de miedo

TEMA 2: Tipos de acoso sexual: formas verbales, no verbales y físicas

Reconocer las señales de alerta y el acoso sexual

Es importante recordar que estos signos no son prueba definitiva de acoso, pero pueden servir como indicadores de que podría ser necesaria una mayor investigación.

Las organizaciones deben priorizar medidas proactivas como educación, capacitación y canales de denuncia claros para prevenir el acoso y abordar situaciones potenciales con prontitud.

Además, fomentar una cultura de comunicación abierta y respeto puede alentar a los empleados a hablar cuando observan un comportamiento preocupante.

TEMA 3: Impacto-Consecuencias

Sobre individuos:

- ❖ El acoso sexual tiene efectos profundos y duraderos en las personas que lo experimentan. Puede provocar daños psicológicos, emocionales y físicos, afectando el bienestar y la calidad de vida general de la víctima.
- ❖ Las víctimas suelen experimentar sentimientos de vergüenza, culpa, ansiedad, depresión y disminución de la autoestima. El ambiente laboral hostil creado por el acoso sexual puede causar un estrés significativo e impactar negativamente la satisfacción laboral, el desempeño y las oportunidades de avance profesional.



TEMA 3: Impacto-Consecuencias

Sobre individuos

- ❖ Costo emocional: las víctimas pueden experimentar ansiedad, estrés, humillación y una sensación de impotencia debido al acoso.
- ❖ Repercusiones profesionales: el miedo a represalias o consecuencias profesionales negativas puede disuadir a las víctimas de denunciar el acoso.



TEMA 3: Impacto-Consecuencias

Consecuencias organizativas

- ❖ El acoso sexual no sólo daña a las personas sino que también tiene efectos perjudiciales para las organizaciones en su conjunto. Crea un ambiente de trabajo tóxico caracterizado por miedo, desconfianza y disminución de la moral entre los empleados.
- ❖ Esto, a su vez, conduce a mayores tasas de rotación, menor productividad y daños a la reputación de la organización. Además, las organizaciones pueden enfrentar consecuencias legales, incluidas demandas y sanciones financieras, si no abordan ni previenen el acoso sexual.



TEMA 4: Prevención e Intervención - Marco jurídico de la UE

Los marcos legales y las políticas que abordan la violencia de género son indispensables para proteger los derechos y la dignidad de las víctimas, responsabilizar a los perpetradores y promover la igualdad de género.

Sirven como base para una respuesta integral a este problema generalizado, que abarca la prevención, la protección y el apoyo. No se puede subestimar su importancia en el esfuerzo global para eliminar la violencia de género.

La UE ha aprobado una serie de directivas que obligan legalmente a los Estados miembros a tomar determinadas medidas en respuesta a la violencia contra las mujeres. Se trata de: [la Directiva 2012/29/UE](#) por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos; [Directiva 2011/99/UE](#) sobre la orden europea de protección; y [la Directiva 2010/41/UE](#) sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad por cuenta propia. Estas directivas se basan en directivas anteriores, que desempeñaron un papel importante en la configuración de las definiciones de los diferentes tipos de violencia contra las mujeres y en la prevención de la violencia contra las mujeres en sus diferentes formas.

TEMA 4: Prevención e Intervención - Marco jurídico de la UE

Los empleadores tienen la obligación legal de proporcionar un lugar de trabajo seguro y no discriminatorio según diversas leyes laborales y antidiscriminatorias. No abordar la violencia de género puede generar responsabilidades legales, multas y daños a la reputación.

Para combatir eficazmente el acoso sexual es necesario un enfoque integral que incluya estrategias de prevención e intervención. A continuación se muestran algunas medidas clave que las organizaciones pueden implementar:

1. Desarrollo de políticas
2. Entrenamiento y educación
3. Mecanismos de presentación de informes
4. Investigación y acción inmediatas
5. Soporte y recursos

TEMA 4: Prevención e Intervención - Marco jurídico de la UE

1. Políticas y procedimientos de la empresa:

Las políticas y procedimientos de la empresa para abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo dentro de los estados de la UE están diseñados para crear un ambiente seguro, respetuoso e inclusivo para todos los empleados. Si bien las políticas específicas pueden variar de una organización a otra, aquí hay algunos componentes comunes que pueden encontrarse en dichas políticas:

- ❖ **Definiciones y ejemplos claros:** la política debe proporcionar definiciones claras de acoso sexual y ofrecer ejemplos de lo que constituye comportamiento inapropiado. Esto ayuda a los empleados a comprender los límites y reconocer posibles casos de acoso.
- ❖ **Declaración de tolerancia cero:** la política debe incluir una declaración contundente de que la empresa tiene un enfoque de tolerancia cero hacia el acoso sexual. Esto refuerza la gravedad del problema y el compromiso de la empresa de abordarlo con prontitud.

TEMA 4: Prevención e Intervención -Marco jurídico de la UE

1. Políticas y procedimientos de la empresa:

- ❖ **Mecanismos de denuncia:** la política debe describir los diversos canales a través de los cuales los empleados pueden denunciar incidentes de acoso sexual. Esto puede incluir informes a supervisores, personal de recursos humanos o funcionarios de prevención de acoso designados. También se deben considerar opciones de denuncia anónima.
- ❖ **Garantía de confidencialidad :** la política debe garantizar a los empleados que sus informes se manejarán de forma confidencial en la medida de lo posible y al mismo tiempo garantizar una investigación exhaustiva.
- ❖ **Procedimientos de investigación:** describa claramente los pasos que se tomarán una vez que se reciba un informe. Esto incluye realizar una investigación rápida, imparcial y exhaustiva de las acusaciones. También debe detallar cómo se recopilarán las pruebas, cómo se realizarán las entrevistas y cómo se abordará a los testigos.
- ❖ **Protección contra represalias:** la política debe enfatizar que los empleados que denuncien acoso no enfrentarán represalias ni consecuencias adversas como resultado. Esta protección anima a los empleados a presentarse sin temor a represalias.

TEMA 4: Prevención e Intervención - Marco jurídico de la UE

1. Políticas y procedimientos de la empresa:

- ❖ **Consecuencias para los infractores:** Indique claramente las consecuencias que enfrentarán las personas declaradas culpables de acoso sexual. Esto puede variar desde asesoramiento y reentrenamiento hasta medidas disciplinarias, hasta e incluyendo el despido, dependiendo de la gravedad de la infracción.
- ❖ **Apoyo y recursos:** proporcione información sobre los recursos de apoyo disponibles, como servicios de asesoramiento o programas de asistencia a los empleados, tanto para las víctimas como para los presuntos acosadores. Es importante abordar el bienestar de todas las partes involucradas.
- ❖ **Revisión y actualizaciones periódicas :** las políticas deben revisarse y actualizarse periódicamente para reflejar los cambios en las leyes, regulaciones y mejores prácticas.
- ❖ **Cumplimiento de las leyes locales:** asegúrese de que la política cumpla con las leyes y regulaciones pertinentes de la UE sobre acoso sexual, así como con cualquier ley nacional específica del respectivo estado de la UE.
- ❖ **Comunicación y concientización:** las políticas deben comunicarse de manera efectiva a todos los empleados a través de diversos medios, como manuales para empleados, sesiones de capacitación e intranets de la empresa.

TEMA 4: Prevención e Intervención -Marco jurídico de la UE

2. Formación y educación

Se deben proporcionar programas de capacitación sobre concientización y prevención del acoso sexual a todos los empleados, incluidos supervisores y gerentes.

Estos programas deben educar a los empleados sobre las diversas formas de acoso sexual, la importancia de la intervención de los espectadores y los procedimientos para denunciar incidentes.

La capacitación impartida por expertos puede ayudar a fomentar una cultura de respeto, capacitar a los empleados para reconocer y abordar el acoso y garantizar que todos comprendan sus derechos y responsabilidades.

La educación garantiza que todos comprendan sus derechos y responsabilidades, contribuyendo a una fuerza laboral más informada y empoderada.

TEMA 4: Prevención e Intervención -Marco jurídico de la UE

3. Mecanismos de presentación de informes

- ❖ Las organizaciones deben establecer mecanismos de denuncia seguros y confidenciales para las víctimas de acoso sexual. Esto puede incluir múltiples canales, como una línea directa exclusiva, correo electrónico o sistemas de denuncia anónimos.
- ❖ Fomentar la comunicación abierta y garantizar la protección contra represalias son esenciales para alentar a las víctimas a presentarse.



TEMA 4: Prevención e Intervención - Marco jurídico de la UE

4. Investigación y acción inmediatas

- ❖ Cuando se presenta una queja, las organizaciones deben investigar las acusaciones de manera rápida y exhaustiva de manera justa e imparcial.
- ❖ Esto incluye recopilar pruebas, entrevistar a testigos y garantizar la confidencialidad durante todo el proceso. Si una investigación confirma el acoso, se deben tomar medidas disciplinarias apropiadas contra el perpetrador.



TEMA 4: Prevención e Intervención - Marco jurídico de la UE

5. Soporte y recursos

Brindar apoyo a las víctimas de acoso sexual es crucial. Las organizaciones deben ofrecer servicios de asesoramiento, asistencia jurídica y recursos para ayudar a las víctimas a superar las consecuencias del acoso. Crear un entorno de apoyo donde las víctimas se sientan escuchadas, validadas y apoyadas puede ayudar en su recuperación y bienestar general.



BENEFITS OF SEXUAL HARASSMENT PREVENTION TRAINING PROGRAMS



Empowers bystanders

Establishes good organizational culture



Develops understanding of appropriate and inappropriate behaviors



Boosts confidence for victims to report



Assists in risk mitigation and litigation

TEMA 5: Tramitación de denuncias e investigaciones

La gestión de denuncias de acoso sexual en las empresas es un proceso crítico que requiere sensibilidad, diligencia y cumplimiento de los procedimientos establecidos.

El manejo de quejas de acoso sexual debe priorizar el bienestar del denunciante, una investigación justa e imparcial y el compromiso de crear un lugar de trabajo seguro y respetuoso para todos los empleados. El cumplimiento legal, la sensibilidad y la transparencia son fundamentales durante todo el proceso.



TEMA 5: Tramitación de denuncias e investigaciones

Los procedimientos a seguir

Los procedimientos para presentar quejas y realizar investigaciones sobre incidentes de acoso sexual en el lugar de trabajo pueden variar entre empresas. Sin embargo, existen pasos generales que las empresas deben seguir para garantizar un proceso justo y exhaustivo. A continuación se muestra un resumen de estos procedimientos:

1. Notificación de quejas:

Canales de denuncia claros: las empresas deben establecer múltiples canales de denuncia, como supervisores, departamentos de recursos humanos, líneas directas anónimas u oficiales de prevención de acoso designados, para brindar a los empleados varias opciones para denunciar incidentes.

1.a Resolución informal: Aliente a los empleados a abordar el problema de manera informal primero, si se sienten cómodos, hablando con el presunto acosador o su supervisor sobre el comportamiento y solicitando que cese.

2. Queja formal: si el enfoque informal no resuelve el problema o es inapropiado, los empleados pueden presentar una queja formal utilizando los canales de denuncia designados. Las quejas deben presentarse por escrito siempre que sea posible para garantizar la claridad.

TEMA 5: Tramitación de denuncias e investigaciones

Los procedimientos a seguir

3 . Evaluación inicial:

- ❖ Investigador designado: asigne un investigador capacitado, a menudo del departamento de recursos humanos, para que maneje la queja de manera imparcial. En algunos casos, se podría contratar a un investigador externo para garantizar la neutralidad.
- ❖ Evaluación de credibilidad: el investigador evalúa la credibilidad de la denuncia y determina si cumple con el umbral para iniciar una investigación formal.
- ❖ Medidas provisionales: Si es necesario, la empresa puede tomar medidas provisionales para proteger al denunciante y evitar futuros incidentes, como cambios de asignaciones de trabajo o reubicaciones temporales.

4 . Investigación:

- ❖ Recopilación de pruebas: el investigador recopila pruebas relevantes, como documentos, correos electrónicos, declaraciones de testigos y cualquier otra información que respalde las acusaciones.
- ❖ Entrevistas: el investigador entrevista al denunciante, al presunto acosador y a los testigos por separado para recopilar sus perspectivas y conocimientos sobre el incidente.
- ❖ Confidencialidad: enfatizar la importancia de la confidencialidad para todas las partes involucradas y garantizar que la información confidencial se maneje discretamente.

TEMA 5: Tramitación de denuncias e investigaciones

Los procedimientos a seguir

5. Determinación de los hallazgos:

- ❖ Preponderancia de la evidencia: basándose en la evidencia recopilada, el investigador determina si es más probable que haya ocurrido el presunto acoso.
- ❖ Fundamentado, no fundamentado o no concluyente: los hallazgos pueden ser fundamentados (se produjo acoso), no fundamentados (evidencia insuficiente) o no concluyentes (evidencia insuficiente para confirmar o refutar).

6. Resultados y Acciones:

- ❖ Informe y recomendación: el investigador prepara un informe que resume los hallazgos, recomendaciones y posibles acciones para abordar la situación.
- ❖ Consecuencias: En base a los hallazgos, la empresa toma las acciones apropiadas, que podrían ir desde asesoramiento, capacitación, medidas disciplinarias hasta el despido, dependiendo de la gravedad del incidente.

TEMA 5: Tramitación de denuncias e investigaciones

Los procedimientos a seguir

7 . Comunicación:

- ❖ Notificación: Tanto el denunciante como el presunto acosador son informados del resultado de la investigación y de las acciones posteriores.
- ❖ Actualizaciones de políticas: si es necesario, la empresa puede actualizar sus políticas o procedimientos en función de los hallazgos de la investigación.

8 . Proceso de apelación:

- ❖ Apelaciones: Proporcionar un proceso para apelar los resultados de la investigación si una de las partes considera que la investigación fue injusta o inexacta.

TEMA 6: Marco legal y políticas -por país



En Grecia la ley sobre acoso sexual:

Artículo 337 - Código Penal (Ley 4619/2019) - Injuria a la dignidad sexual

<https://www.lawspot.gr/nomikes-plirofories/nomothesia/n-4619-2019/arthro-337-poinikos-kodikas-nomos-4619-2019-prosvoli-tis>

Acoso moral e intimidación en el trabajo (mobbing) a la luz del artículo 312 del nuevo Código Penal

<https://www.lawspot.gr/nomikes-plirofories/nomothesia/n-4619-2019/arthro-312-poinikos-kodikas-nomos-4619-2019-somatiki>

Conclusión

El acoso sexual en el lugar de trabajo es un problema grave que requiere acción colectiva y compromiso para erradicarlo. Socava el bienestar de las personas, impacta negativamente a las organizaciones y perpetúa la desigualdad de género.

Al implementar medidas preventivas, educar a los empleados, establecer mecanismos sólidos de denuncia, realizar investigaciones rápidas y brindar apoyo a las víctimas, las organizaciones pueden crear entornos de trabajo seguros e inclusivos. Juntos, podemos luchar por un futuro en el que todos los lugares de trabajo estén libres de acoso sexual y en el que todas las personas puedan prosperar con dignidad y respeto.



ACTIVIDADES

Pautas para la actividad 1

Los participantes deben navegar a través de los siguientes 2 escenarios, tomar decisiones en cada paso y recibir comentarios sobre sus elecciones. Estos escenarios inmersivos permiten a los empleadores aplicar su comprensión de las políticas de acoso sexual, el acoso por motivos de género, las consideraciones éticas y las habilidades prácticas de recursos humanos para abordar una situación compleja del mundo real.

El correo electrónico

Temas tratados: Denuncias por acoso sexual

Habilidades Adquiridas: Comprender y validar los procedimientos a seguir en la empresa ante denuncias por presunto acoso sexual, comprender la validez de la información y la investigación.

Duración: 45'

Lugar: Espacio de reunión online /o local de la empresa si la actividad se realiza presencialmente

Requisitos: Wifi / dispositivos electrónicos

ACTIVIDADES

El correo electrónico

Escenario de fondo:



Usted es el gerente de recursos humanos en una empresa de tecnología mediana, TechSolutions Inc. Acaba de recibir un correo electrónico de Sarah, una ingeniera de software, quien alega que ha estado sufriendo acoso sexual por parte de un colega, John, durante los últimos meses. . El correo electrónico de Sarah contiene descripciones detalladas de insinuaciones no deseadas, comentarios y mensajes inapropiados que recibió de John.

Usted sabe que la empresa cuenta con una estricta política contra el acoso y se compromete a abordar esta queja de manera rápida y adecuada.

ACTIVIDADES

Pautas para la actividad 2

Queja anónima

Temas tratados: Quejas sobre comentarios ofensivos basados en el género

Habilidades Adquiridas: Comprender y validar los procedimientos a seguir en la empresa

Duración: 45'

Lugar: Espacio para reuniones en línea

Requisitos: Instalaciones para reuniones en línea /dispositivos electrónicos/computadoras/tabletas/Wifi



ACTIVIDADES

Actividad 2-La denuncia anónima



Escenario de fondo: en una empresa mediana, se presenta una denuncia anónima a Recursos Humanos, alegando acoso por motivos de género dentro de un departamento específico. La denuncia proporciona detalles de comentarios ofensivos, chistes despectivos e insinuaciones no deseadas. RR.HH. tiene la tarea de abordar el problema manteniendo la confidencialidad.

RESUMEN

Has aprendido:

- ❖ Que es nuestra responsabilidad colectiva crear un lugar de trabajo seguro e inclusivo.
- ❖ La importancia de un lugar de trabajo que fomente el respeto y la equidad para todos.
- ❖ La responsabilidad de defender la igualdad de género y denunciar la violencia física
- ❖ El grave impacto que el acoso sexual tiene en las víctimas/empleados
- ❖ Los procedimientos a seguir en casos de quejas en el lugar de trabajo
- ❖ Herramientas y formas para que podamos contribuir a una cultura laboral donde todos los empleados puedan prosperar sin miedo y donde su bienestar físico y emocional se valore por encima de todo.

REFERENCIAS

- 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 - Red Europea de Derecho de la Igualdad. <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=Equality%20entre%20mujeres%20y%20hombres%20debe%20estar%20asegurado%20en%20todos,de%20los%20bajos%20representan%20el%20sexo.
- Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: una primera encuesta mundial, Ginebra: OIT, 2022
- ISBN 9789220384923 (web PDF) <https://doi.org/10.54394/IOAX8567>
- [violencia laboral / acoso laboral / acoso sexual 13.04.5](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2023-0178_EN.html)
- Instituto Europeo para la Igualdad de Género
- https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2023-0178_EN.html
- Eurofound , 2023, Violencia en el lugar de trabajo: las mujeres y los trabajadores de primera línea se enfrentan a mayores riesgos <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/violence-in-the-workplace-women-and-frontline-workers-face-higher-risks>
- Encuesta de la UE sobre la violencia de género contra las mujeres y otras formas de violencia interpersonal (EU-GBV): primeros resultados, edición de 2022 <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7870049/15323622/KS-FT-22-005-EN-N.pdf/315d443b-ba8d-e607-3ce0-845f642a8c00?version=1.0&t=1669371271599>
- <https://eur-lex.europa.eu>
- Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre medidas para prevenir y combatir el mobbing y el acoso sexual en el lugar de trabajo, los espacios públicos y la vida política en la UE (2018/2055(INI)) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52018IP0331&qid=1693906488833>
- **Datos abiertos de la UE**
El portal de datos abiertos de la UE
<http://data.europa.eu/euodp/en>





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**