

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: 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



MÓDULOS

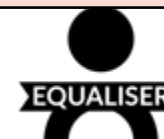
Módulo 6: Acto de equilibrio: las mujeres como empleadas y cuidadoras

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 5

Desenmascarar la injusticia y enfrentar la violencia física de género en el lugar de trabajo



MÓDULO 5 – ESQUEMA DE TEMAS

- 01** Comprender la violencia física y el acoso sexual de género
- 02** Impacto
- 03** ¿Qué es informar parálisis?
- 04** Conoce tus derechos
- 05** Empatía y escucha activa

MÓDULO 5 – ESQUEMA DE TEMAS

- 06** Intervención de espectadores
- 07** Igualdad de género y lugar de trabajo seguro/ Iniciativas / Límites
- 08** Actividades
- 09** Conclusión - Resumen
- 10** Referencias

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

Este módulo tiene como objetivo educar a los empleados sobre el fenómeno de la violencia física de género porque se basa en investigaciones realizadas por la OIT. En la Unión Europea, nueve millones de personas, o el seis por ciento de todos los trabajadores, fueron objeto de violencia física en el trabajo.



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



En consecuencia, este módulo tiene como objetivo :

- ✓ Ayude a los empleados a reconocer y distinguir diversas formas de violencia física de género que pueden ocurrir en el lugar de trabajo, incluido el acoso físico, la agresión y la intimidación.
- ✓ Ayudar a los empleados a obtener una comprensión integral del marco legal y las políticas de la empresa vigentes para combatir la violencia física de género.
- ✓ Ayudar a los empleados a aprender estrategias para prevenir y reducir los casos de violencia física de género.

La violencia destruye y la
compasión construye



Unámonos y pongamos fin a
la violencia para siempre

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

La Directiva de la UE (2006/54/CE) (10) exige la vigilancia del importante fenómeno de la violencia, con especial atención a la vida laboral.

La Directiva define el acoso sexual como **"cualquier forma de conducta verbal, no verbal o física no deseada de naturaleza sexual, que tenga por objeto o efecto violar la dignidad de una persona, en particular cuando cree un sentimiento intimidante, hostil, degradante, humillante o entorno ofensivo»** (artículo 2, 1 (d)).

TEMA 1: Entendiendo la violencia física de género – acoso sexual



SEXUAL
HARASSMENT

La violencia física y el acoso sexual por motivos de género son problemas generalizados que afectan desproporcionadamente a las mujeres y a las identidades de género marginadas. Estas formas de violencia están profundamente arraigadas en las normas sociales, los desequilibrios de poder y las estructuras patriarcales, y tienen importantes consecuencias físicas, emocionales y psicológicas.

TEMA 1: Desenmascarar la injusticia: enfrentar la violencia física de género en el lugar de trabajo

La violencia física en el lugar de trabajo es un problema importante y preocupante que afecta a los empleados de diversas industrias. Puede tener graves consecuencias físicas, psicológicas y profesionales tanto para las víctimas como para los testigos.

Los empleados que experimentan o presencian violencia en el lugar de trabajo deben saber dónde buscar apoyo. Esto puede incluir acceso a servicios de asesoramiento, programas de asistencia a los empleados y mecanismos de denuncia confidencial.

TEMA 1: Comprender la violencia física de género

La violencia de género se manifiesta bajo muchas manifestaciones diferentes, desde su forma más extendida, la violencia de pareja, hasta actos de violencia llevados a cabo en espacios en línea. Estas diferentes formas no son mutuamente excluyentes y pueden ocurrir múltiples incidentes de violencia al mismo tiempo y reforzarse mutuamente. Las desigualdades que experimenta una persona relacionadas con su raza, (dis)capacidad, edad, clase social, religión, orientación sexual o identidad de género también pueden impulsar actos de violencia. Esto significa que, si bien las mujeres enfrentan violencia y discriminación por motivos de género, algunas experimentan formas múltiples y entrelazadas de violencia.



TEMA 1: Comprender la violencia física de género

La violencia física de género en el lugar de trabajo se refiere a cualquier acto de daño físico o agresión dirigido a un individuo en función de su género o sexo. Este tipo de violencia se dirige a empleados o trabajadores por su identidad de género, expresión de género o sexo, y ocurre dentro del contexto del lugar de trabajo.

La violencia también puede consistir en acciones repetidas que, por sí solas, pueden ser relativamente menores, pero que acumulativamente pueden llegar a constituir formas graves de violencia, como el *acoso sexual*, la *intimidación* o el *mobbing*.

TEMA 1: Comprender la violencia física basada en género y el acoso sexual

- ❖ **El acoso sexual** puede incluir tocamientos, comentarios, miradas, actitudes, bromas o el uso de lenguaje de orientación sexual, alusiones a la vida privada de una persona, referencias a la orientación sexual, insinuaciones con connotación sexual, comentarios sobre la vestimenta o la figura, o miradas lascivas persistentes a una persona o una parte de su cuerpo.
- ❖ **Acoso** laboral constituye un comportamiento ofensivo a través de intentos vengativos, crueles, maliciosos o humillantes de socavar a un individuo o grupos de empleados. Estos ataques persistentemente negativos a su desempeño personal y profesional suelen ser impredecibles, irracionales e injustos.
- ❖ En los últimos años, han aumentado los informes sobre otra forma de violencia colectiva sistemática. Esto implica confabularse o **acosar** a un empleado y someterlo a acoso psicológico, por ejemplo mediante comentarios negativos o críticas constantes, aislamiento, difusión de chismes o ridiculización del interesado. Aunque estas prácticas puedan parecer superficialmente acciones menores y únicas, pueden tener un efecto muy grave. Se ha estimado, por ejemplo, que entre el 10 y el 15 por ciento de los suicidios que se producen cada año en Suecia tienen este tipo de antecedentes.
- ❖ Está surgiendo un nuevo perfil de violencia en el trabajo que otorga igual énfasis al comportamiento físico y psicológico, así como pleno reconocimiento de la importancia de los actos menores de violencia.

TEMA 1: Comprender la violencia física de género

Manifestaciones de violencia física.

- 1. Asalto físico:** El uso deliberado de fuerza física contra un empleado debido a su género. Esto puede implicar golpes, bofetadas, patadas o cualquier otra forma de daño corporal.
- 2. Amenazas e intimidación:** hacer amenazas verbales o no verbales de daño físico, que pueden crear un ambiente de trabajo hostil e intimidante.
- 3. Daño a la propiedad:** Causar daño a la propiedad personal o laboral de un individuo como una forma de agresión basada en género.
- 4. Contacto físico forzado:** Participar en contacto físico o insinuaciones no deseadas, que pueden variar desde tocamientos no deseados hasta formas más graves de acoso sexual, todo ello basado en el género de la víctima.

TEMA 1: Comprender la violencia física de género

Manifestaciones de violencia física

5. **Acecho:** Presencia física o vigilancia persistente y no deseada de un empleado en función de su género, que puede causar angustia grave.
6. **Coerción física:** Obligar a un empleado a realizar actos físicos o a comportarse en contra de su voluntad debido a su género, lo que a menudo implica amenazas o violencia.
7. **Agresión sexual:** Participar en actos sexuales no consensuales, incluida la violación o el intento de violación, que estén motivados por el género de la víctima.
8. **Crímenes de odio por motivos de género:** Cometer actos violentos contra una persona debido a su identidad o expresión de género, incluidas las personas transgénero que pueden ser un objetivo específico.
9. **Mobbing:** Esto incluye amenazas, insultos, ostracismo, gestos groseros, malas palabras, gritos, empujones y otras formas de violencia física.
10. **Acoso :** El acoso en el lugar de trabajo implica acciones, comentarios o comportamientos repetidos, intencionales y dañinos destinados a intimidar, humillar o menoscabar a un empleado. Esto puede incluir abuso verbal, exclusión, difusión de rumores y formas más sutiles de maltrato.

TEMA 1: Comprender la violencia física de género

Es importante señalar que la violencia física basada en género es una violación grave **de los derechos humanos de un individuo y es ilegal en muchas jurisdicciones**. Las empresas están legalmente obligadas a proporcionar un lugar de trabajo seguro y libre de cualquier forma de discriminación, acoso o violencia por motivos de género o cualquier otra característica protegida. Prevenir y abordar la violencia física de género es esencial para promover un ambiente de trabajo respetuoso e inclusivo.



TEMA 1: La raíz del problema

La violencia física de género en el lugar de trabajo en la Unión Europea (UE) puede deberse a diversas causas, muchas de las cuales están profundamente arraigadas en factores sociales, culturales y organizativos. Aquí hay un análisis de algunas de las causas principales:

- ❖ **Desigualdad de género y estereotipos:** los roles y estereotipos de género tradicionales perpetúan la creencia de que ciertos comportamientos, posiciones o tareas son "masculinos" o "femeninos". Cuando estos estereotipos se cruzan con la dinámica del lugar de trabajo, pueden conducir a la discriminación y la violencia. Estos estereotipos pueden dar lugar a abusos físicos contra personas que no se ajustan a las normas de género o que se perciben como personas que desafían los roles de género tradicionales.
- ❖ **Desequilibrio de poder:** Los desequilibrios de poder en el lugar de trabajo, a menudo relacionados con estructuras jerárquicas o diferencias en autoridad e influencia, pueden crear oportunidades de abuso. Quienes ocupan posiciones de poder pueden explotar su autoridad para cometer violencia. Los subordinados o colegas en posiciones menos poderosas pueden ser víctimas físicamente y sentirse impotentes para denunciar el abuso por temor a represalias.

TEMA 1: La raíz del problema

- ❖ **Falta de conciencia y educación:** La falta de conciencia sobre la dinámica de la violencia de género, sus formas y sus consecuencias puede contribuir a un ambiente permisivo. Una educación inadecuada sobre el tema puede conducir a la ignorancia o la indiferencia. La ausencia de programas de educación y concientización puede impedir que las víctimas reconozcan y denuncien la violencia, y que los transeúntes intervengan.
- ❖ **Normalización de la violencia:** en algunos casos, la violencia puede normalizarse o trivializarse dentro de una cultura laboral. Puede verse como una forma de "endurecer" a los empleados o mantener el control. Esta normalización puede crear un ambiente laboral tóxico donde la violencia no se cuestiona ni se denuncia, perpetuando el ciclo de abuso.

TEMA 1: La raíz del problema

- ❖ **Miedo a represalias:** Las víctimas pueden temer represalias si denuncian actos de violencia, especialmente si el perpetrador ocupa una posición de autoridad o si existe una cultura de proteger a quienes están en el poder. El miedo a represalias puede disuadir a las víctimas y testigos de denunciar los incidentes, permitiendo que la violencia continúe sin control.
- ❖ **Políticas y mecanismos de denuncia inadecuados:** las empresas sin políticas claras contra la violencia o mecanismos de denuncia eficaces pueden no abordar los incidentes de violencia física de género. Es posible que las víctimas no sepan a quién acudir en busca de ayuda o crean que sus quejas no serán tomadas en serio, lo que las disuade de denunciar.
- ❖ **Factores económicos:** Los factores económicos, como la inseguridad laboral o la dependencia financiera de una pareja abusiva, pueden aumentar la vulnerabilidad a la violencia. Las víctimas pueden mostrarse reacias a denunciar los abusos si temen perder su trabajo o su estabilidad financiera.

TEMA 1: La raíz del problema

Abordar la violencia física de género en el lugar de trabajo en la UE requiere un enfoque multifacético que incluya protecciones legales, programas, políticas y procedimientos de educación y sensibilización, y un compromiso de las organizaciones para fomentar entornos respetuosos e inclusivos. Reconocer y abordar las causas subyacentes es esencial para prevenir y erradicar esa violencia.

TEMA 1: La raíz del problema

Las diferencias entre la violencia física por parte de un colega y la violencia física por parte de un superior en el lugar de trabajo son significativas y pueden tener diversas implicaciones tanto para la víctima como para la organización. Aquí analizaremos estas diferencias:

Dinámica de poder :

- **Violencia entre colegas** : cuando un colega se involucra en violencia física, generalmente ocurre entre individuos de niveles jerárquicos o de poder similares. La dinámica de poder está relativamente equilibrada en tales casos.
- **Violencia hacia personas mayores** : cuando un superior o un supervisor se involucra en violencia física, a menudo hay un desequilibrio de poder significativo. La víctima puede temer repercusiones o consecuencias relacionadas con el trabajo, lo que hace que sea más difícil denunciar la violencia.

Motivación :

- **Violencia entre colegas** : la violencia por parte de un colega puede resultar de conflictos personales, disputas o cuestiones no resueltas. La motivación suele estar relacionada con tensiones interpersonales.
- **Violencia hacia personas mayores** : la violencia por parte de una persona mayor puede deberse a abuso de autoridad, control o abuso de poder. Puede implicar acoso o represalias contra los subordinados.

TEMA 1: La raíz del problema

Impacto en la víctima :

- **Violencia entre colegas** : las víctimas de violencia entre colegas pueden experimentar angustia emocional y daño físico, pero es posible que se sientan más cómodas denunciando el incidente, ya que puede haber menos preocupaciones sobre la dinámica de poder.
- **Violencia contra personas mayores** : Las víctimas de violencia contra personas mayores pueden sufrir no sólo daño físico sino también angustia emocional grave y una sensación de impotencia. El miedo a las represalias o a la pérdida del empleo puede disuadir a los denunciantes

Respuesta organizacional :

- ❖ **Violencia entre colegas** : las organizaciones pueden manejar la violencia entre colegas a través de procedimientos establecidos de resolución de conflictos o políticas en el lugar de trabajo, que tienden a ser más directas e imparciales.
- ❖ **Violencia entre personas mayores** : lidiar con la violencia entre personas mayores puede ser más complejo para las organizaciones. Existe una mayor necesidad de transparencia, investigaciones externas y medidas para proteger a las víctimas de represalias.

TEMA 1: La raíz del problema

Implicaciones legales y éticas :

- **Violencia entre colegas** : Las consecuencias legales de la violencia entre colegas pueden implicar cargos penales y demandas civiles, en las que ambas partes son responsables.
- **Violencia entre personas mayores** : La violencia entre personas mayores puede tener repercusiones legales y éticas más sustanciales para la organización, incluida la responsabilidad por negligencia al permitir que dicho comportamiento persista.

Cultura del lugar de trabajo :

- **Violencia entre colegas** : la cultura del lugar de trabajo puede desempeñar un papel en la violencia entre colegas, pero puede no ser tan indicativa de un problema sistémico dentro de la organización.
- **Violencia entre personas mayores** : la violencia entre personas mayores puede ser indicativa de una cultura laboral tóxica que tolera o permite comportamientos abusivos entre quienes ocupan posiciones de poder.

TEMA 1: La raíz del problema

Si bien tanto la violencia entre compañeros como entre altos cargos son problemas graves en el lugar de trabajo, las dinámicas de poder, las motivaciones, el impacto en las víctimas y las respuestas organizacionales difieren significativamente. Abordar la violencia de las personas mayores a menudo requiere un enfoque más delicado e integral, dado el potencial de abuso de autoridad y las implicaciones más amplias para la cultura y la posición legal de la organización.

Es fundamental que las organizaciones cuenten con políticas y procedimientos claros para prevenir y abordar la violencia en el lugar de trabajo en todos los niveles.

TEMA 1: Las respuestas psicológicas de una víctima

La psicología de una víctima de violencia física en el lugar de trabajo puede ser compleja y desafiante. Estas personas a menudo experimentan una variedad de emociones y pueden enfrentar dilemas legales y emocionales. A continuación se ofrece una descripción general de los aspectos psicológicos y lo que las víctimas deben considerar para afrontar el incidente tanto legal como emocionalmente:

Respuestas psicológicas de una víctima:

- ❖ **Conmoción y negación** : las víctimas inicialmente pueden experimentar conmoción e incredulidad de que tal violencia haya ocurrido en el lugar de trabajo. La negación también puede ser un mecanismo de defensa para afrontar el trauma.
- ❖ **Miedo y ansiedad** : después del incidente, el miedo a represalias o más violencia puede dominar los pensamientos de la víctima. La ansiedad, especialmente en el entorno laboral, puede ser abrumadora.
- ❖ **Ira y traición** : las víctimas pueden sentir ira hacia el perpetrador, hacia la organización por no prevenir la violencia o incluso hacia ellas mismas por no tomar medidas antes. También pueden surgir sentimientos de traición por parte de colegas que presenciaron pero no intervinieron.

TEMA 1: Las respuestas psicológicas de una víctima

- ❖ **Culpabilidad y autoculpa** : las víctimas pueden culparse injustamente por la violencia, incluso cuando no tienen la culpa. La culpa y la vergüenza pueden exacerbar la angustia emocional.
- ❖ **Depresión y aislamiento** : la exposición prolongada a la violencia puede provocar depresión, sentimientos de desesperanza y una sensación de aislamiento. Las víctimas pueden retirarse de las interacciones sociales y perder interés en su trabajo.
- ❖ **Trastorno de estrés postraumático (TEPT)** : en casos graves, las víctimas pueden desarrollar PTSD, caracterizado por pensamientos intrusivos, flashbacks, pesadillas y una mayor excitación emocional relacionada con el evento traumático.

TEMA 2: Consecuencias



Las víctimas de violencia física y acoso sexual por motivos de género suelen experimentar graves traumas físicos y emocionales. Esto puede variar desde lesiones físicas y dolor hasta angustia psicológica duradera, como ansiedad, depresión y trastorno de estrés postraumático (TEPT). Los estereotipos de género dañinos y las normas culturales que perpetúan la masculinidad tóxica y la culpabilización de las víctimas contribuyen a la prevalencia de tal violencia. Estos estereotipos pueden impedir que las víctimas se presenten o busquen ayuda.

TEMA 2: Consecuencias

La violencia física en el lugar de trabajo puede tener impactos profundos y duraderos en las víctimas, tanto a nivel profesional como personal. Estos son algunos de los impactos clave de la violencia verbal en las víctimas en el lugar de trabajo:

- **Lesión física / daño físico.**
- **Angustia emocional y psicológica**
- **Estrés y ansiedad**
- **Rendimiento laboral reducido**
- **Aumento del ausentismo**
- **Disminución de la motivación y el compromiso**
- **Aislamiento y alienación**
- **Miedo y ansiedad**
- **Mecanismos de afrontamiento poco saludables**
- **Trauma a largo plazo**

TEMA 2: Consecuencias

La violencia de género en el lugar de trabajo puede tener importantes efectos negativos en la **productividad y la dinámica del equipo**. Estos efectos pueden socavar la colaboración, obstaculizar la creatividad y generar un ambiente de trabajo tóxico. He aquí un vistazo más de cerca a cómo la violencia afecta la productividad y la dinámica del equipo:

- **Disminución de la moral** : un tipo de violencia crea un ambiente hostil e incómodo, lo que lleva a una menor moral de los empleados. Cuando los empleados se sienten desanimados y desmotivados, su entusiasmo por su trabajo disminuye, lo que puede resultar en una reducción de la productividad.

TEMA 2: Consecuencias

- **Falta de confianza:** un entorno caracterizado por tipos de violencia erosiona la confianza entre los miembros del equipo. Los empleados pueden comenzar a cuestionar las intenciones de los demás y sentirse incómodos al compartir información o buscar ayuda.
- **Distracciones y estrés:** los miembros del equipo afectados por la violencia física pueden experimentar niveles elevados de estrés, lo que lleva a una reducción de la concentración y un aumento de las distracciones. Esto afecta su capacidad para concentrarse en su trabajo y, en última instancia, afecta la productividad.
- **Colaboración disminuida:** los miembros del equipo sometidos a formas de violencia pueden volverse reacios a participar en discusiones del equipo, compartir ideas o colaborar con colegas. Esto puede obstaculizar el libre intercambio de información e ideas necesarias para un trabajo en equipo eficaz.
- **Fallo de la comunicación:** La violencia en el lugar de trabajo interrumpe la comunicación efectiva. Los empleados pueden dudar a la hora de comunicarse abiertamente entre sí, lo que genera malentendidos, interpretaciones erróneas y un intercambio de información incompleto.

TEMA 2: Consecuencias

- **Creatividad e innovación inhibidas:** un entorno de equipo empañado por la violencia física no favorece la creatividad ni el pensamiento innovador. Los empleados pueden dudar en sugerir nuevas ideas o asumir riesgos por miedo a las críticas o al ridículo.
- **Capacidades reducidas para resolver problemas:** la resolución eficaz de problemas se basa en debates abiertos y colaborativos. La violencia en el lugar de trabajo sofoca estas discusiones, lo que dificulta que los equipos identifiquen y aborden los desafíos.
- **Altas tasas de rotación:** los empleados sometidos a formas de violencia pueden buscar opciones de empleo alternativas para escapar del entorno tóxico. Esta rotación altera la dinámica del equipo y puede conducir a la pérdida de conocimiento institucional.
- **Modelado de roles negativos :** si la violencia no se aborda con prontitud, puede dar un ejemplo negativo a los nuevos empleados o a quienes observan las interacciones. Esto perpetúa un ciclo de comportamiento irrespetuoso.

TEMA 3: Denunciar la parálisis



La parálisis de denuncia se refiere al fenómeno en el que las personas que han sufrido acoso, discriminación o irregularidades dudan o eligen no denunciar dichos incidentes por diversas razones. Esto puede incluir miedo a represalias, desconfianza en el proceso de presentación de informes, preocupaciones sobre la confidencialidad o la creencia de que nada cambiará. Denunciar la parálisis puede perpetuar una cultura de silencio y obstaculizar los esfuerzos para abordar y prevenir la mala conducta en diversos entornos, incluidos los lugares de trabajo y las instituciones educativas.

TEMA 3: Denunciar la parálisis

La "parálisis de denuncia" en el contexto del acoso físico en el lugar de trabajo se refiere al fenómeno en el que las víctimas o testigos de acoso sexual dudan o se abstienen de denunciar dichos incidentes por diversos motivos. Este término destaca las importantes barreras y desafíos que enfrentan las personas al decidir si denuncian o no casos de acoso sexual. He aquí un análisis del concepto:

- ❖ 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.
- ❖ 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.
- ❖ 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: Denunciar la parálisis

- ❖ 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.
- ❖ 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. Esta percepción de ineficacia puede disuadir a otros de presentarse.
- ❖ 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.

TEMA 3: Denunciar la parálisis

- ❖ 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.
- ❖ Costo emocional y psicológico: Experimentar acoso sexual puede tener un costo emocional y psicológico significativo para las personas. Algunos pueden optar por no denunciar debido al deseo de evitar volver a visitar el trauma o de proteger su bienestar mental.
- ❖ Falta de conocimiento legal: Es posible que los empleados no conozcan sus derechos o las protecciones legales vigentes contra el acoso sexual. Esta falta de conocimiento puede generar incertidumbre sobre el proceso de presentación de informes.

TEMA 4: Conoce tus derechos



El conocimiento de sus derechos permite a los empleados tomar medidas cuando experimentan o son testigos de violencia de género. Esto puede ayudar a crear un entorno de trabajo más seguro y de mayor apoyo.

El conocimiento de estos derechos puede disuadir a los posibles perpetradores de involucrarse en violencia de género, ya que saben que sus acciones tienen consecuencias.

Comprender sus derechos ayuda a los empleados a acceder a los recursos disponibles, como servicios de asesoramiento, grupos de apoyo y líneas directas de crisis, que pueden ayudarles a afrontar el trauma y las consecuencias de la violencia de género.

TEMA 4: Conoce tus derechos

Como empleado en la UE, es fundamental saber que está protegido por las directivas de la UE y comprender sus derechos.

- ❖ **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

violencia física 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 física 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.

Si se lesionan físicamente, las víctimas deben buscar atención médica inmediata. Documentar las lesiones puede ser crucial para fines legales.

Incidencias Documentales:

Es crucial que las víctimas documenten los incidentes de violencia física 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. Conserve cualquier evidencia relacionada con el incidente, incluidas fotografías, correos electrónicos, mensajes de texto o declaraciones de testigos. Esta documentación puede ser imprescindible para procedimientos judiciales.

TEMA 4: Conoce tus derechos

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.

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 física 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 se han violado sus derechos, 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. Dependiendo de las circunstancias, las víctimas pueden optar por emprender acciones legales contra el perpetrador y/o la organización. Consultar con un abogado 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 4: Conoce tus derechos

La Directiva sobre violencia de género, junto con el Convenio de Estambul, ratificado por la Unión Europea en junio de 2023, formarán el tan esperado marco legal para proteger a las personas de la violencia de género. (14 de julio de 2023)

El acoso (tanto psicológico como sexual) en el lugar de trabajo es un delito y los acosadores pueden estar sujetos a procedimientos disciplinarios y/o penales.

TEMA 5: Empatía y Escucha Activa



La empatía y la escucha activa son componentes vitales a la hora de abordar casos de violencia física de género. La empatía implica comprender y compartir las experiencias emocionales de los sobrevivientes, mostrándoles que sus sentimientos son válidos y respetados. La escucha activa va de la mano de la empatía, ya que requiere brindarles a los sobrevivientes el espacio para expresar sus pensamientos y sentimientos sin juzgarlos.

TEMA 5: Empatía y Escucha Activa

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.
- ❖ **Demuestre 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. historia.

TEMA 5: Empatía y 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 vulnerable".
- ❖ Evite comparaciones: absténgase de comparar sus experiencias con las suyas 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

La escucha activa es una habilidad crucial a la hora de apoyar a colegas que han experimentado algún tipo de violencia 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.

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

- ❖ 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.

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

- ❖ 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 los espectadores es una estrategia crucial para prevenir y abordar la violencia de género. Implica que las personas sean testigos o tomen conciencia de una situación potencialmente dañina y tomen medidas para prevenir daños o brindar apoyo. Los espectadores pueden desempeñar un papel fundamental a la hora de interrumpir el ciclo de violencia al intervenir, ya sea mediante intervención directa, pidiendo ayuda o apoyando a la víctima.

TEMA 6: Intervención de los espectadores

física de género en el lugar de trabajo. Basado en género La violencia, 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 situaciones de género. violencia. 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 física 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.

TEMA 6: Intervención de los espectadores

Crear una cultura de responsabilidad: los espectadores activos contribuyen a construir una cultura de responsabilidad en el lugar de trabajo. Cuando los empleados comprenden que sus colegas no tolerarán la violencia física de género, envían un mensaje claro de que tal comportamiento es inaceptable y tendrá consecuencias. Esto puede disuadir a posibles perpetradores.

Fomentar la denuncia: muchos incidentes de violencia 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 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 reglamentos: los países de la UE cuentan con leyes y reglamentos 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.

TEMA 7: Igualdad de género y un lugar de trabajo seguro/ Iniciativas/ Límites



Los esfuerzos por la igualdad de género tienen como objetivo eliminar el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo. Cuando los empleados son tratados con respeto y dignidad independientemente de su género, es menos probable que ocurran incidentes de acoso y discriminación, lo que contribuye a un lugar de trabajo más seguro.

La seguridad en el lugar de trabajo no se trata sólo de seguridad física; también incluye el bienestar mental y emocional. La igualdad de género promueve una cultura de respeto, empatía y apoyo, que puede impactar positivamente la seguridad mental y emocional de los empleados al reducir el estrés, la ansiedad y los sentimientos de vulnerabilidad.

TEMA 7: Igualdad de género y un lugar de trabajo seguro/ Iniciativas/ Límites

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/ Iniciativas/ Límites

- **3. Desequilibrio de energía reducido:** 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/ Iniciativas/ Límites

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/ Iniciativas/ Límites

- **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 7: Igualdad de género y un lugar de trabajo seguro/ Iniciativas/ Límites

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:

Se debe alentar a los empleados a denunciar cualquier caso de violencia 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 7: Igualdad de género y un lugar de trabajo seguro/ Iniciativas/ Límites

4. Apoyo a las víctimas:

Ofrecer apoyo y empatía a colegas víctimas de violencia 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 dotarle de conocimientos y habilidades para promover un lugar de trabajo más inclusivo.

TEMA 7: Igualdad de género y lugar de trabajo seguro/ Iniciativas/ Límites .

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 7: Igualdad de género y un lugar de trabajo seguro/ Iniciativas/ Límites

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.

TEMA 7: Igualdad de género y un lugar de trabajo seguro/ Iniciativas/ Límites

Establecer y mantener límites claros, junto con herramientas específicas, es de suma importancia para prevenir la violencia física de género en el lugar de trabajo.

Importancia de los límites:

- 1. Prevención de la violencia:** límites claros sientan las bases para un lugar de trabajo seguro al definir comportamientos aceptables e inaceptables . Los empleados entienden que la violencia física, especialmente la violencia de género, está más allá del umbral aceptable.

TEMA 7: Igualdad de género y un lugar de trabajo seguro/ Iniciativas/ Límites

Definición de expectativas: los límites que establecen expectativas de comportamiento, la promoción del respeto, el profesionalismo y la inclusión deben ser parte de la política de las empresas . Cuando los empleados saben lo que se considera apropiado, es menos probable que incurran en conductas dañinas.

Empoderar la presentación de informes: al delinear los límites del comportamiento aceptable , usted tiene el poder de reconocer y denunciar infracciones. Usted sabe cuándo se han cruzado los límites y puede tomar medidas para abordarlos.

TEMA 7: Igualdad de género y un lugar de trabajo seguro/ Iniciativas/ Límites

Promoción de la rendición de cuentas: Los límites crean un marco para la rendición de cuentas. Cuando ocurren violaciones, está claro que alguien ha violado los límites establecidos, lo que permite una respuesta estructurada y consecuencias para el perpetrador.

Impacto cultural: un lugar de trabajo con límites bien definidos fomenta una cultura de respeto y seguridad. Es más probable que los empleados se sientan cómodos y confiados al informar incidentes y buscar ayuda cuando sea necesario.

TEMA 7: Igualdad de género y un lugar de trabajo seguro/ Iniciativas/ Límites

Herramientas específicas para la prevención:

Políticas contra la violencia: Implementar políticas que establezcan explícitamente que la violencia física, particularmente la violencia de género, está prohibida en el lugar de trabajo es una herramienta fundamental. Estas políticas deben describir las consecuencias de las violaciones.

Capacitación y educación: los programas de capacitación regulares ayudan a los empleados a comprender las políticas y los límites vigentes. Educan al personal sobre las formas de violencia de género, su impacto y cómo prevenirla.

Sistemas de denuncia anónima: proporcione a los empleados canales anónimos para denunciar incidentes o inquietudes relacionadas con la violencia. Esto fomenta la presentación de denuncias y al mismo tiempo protege el anonimato de quienes puedan temer represalias.

TEMA 7: Igualdad de género y un lugar de trabajo seguro/ Iniciativas/ Límites

Servicios de apoyo: A los empleados se les deben ofrecer servicios de apoyo, como asesoramiento y programas de asistencia a los empleados, a las víctimas de violencia de género. Estos servicios ayudan a las personas a afrontar el trauma y buscar ayuda cuando la necesitan.

Procedimientos de presentación de informes claros: los procedimientos de presentación de informes sencillos, incluidos los puntos de contacto y los cronogramas para las investigaciones, garantizan que los incidentes se aborden de manera rápida y justa.

Capacitación sobre intervención de espectadores: intervenga cuando sea testigo de posible violencia o acoso. La intervención de los espectadores puede evitar que los incidentes ocurran o se agraven.

TEMA 7: Igualdad de género y un lugar de trabajo seguro/ Iniciativas/ Límites

Compromiso del liderazgo: el liderazgo debe demostrar compromiso con un lugar de trabajo libre de violencia apoyando y haciendo cumplir activamente límites y políticas. Esto constituye un poderoso ejemplo para toda la organización.

Auditorías y evaluaciones periódicas: evalúe periódicamente la eficacia de las herramientas de prevención y realice los ajustes necesarios. Las revisiones periódicas ayudan a identificar áreas de mejora.

Cumplimiento legal: Garantizar que las herramientas de prevención se alineen con las leyes y regulaciones locales y nacionales relacionadas con la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, así como con la discriminación por motivos de género.

TEMA 7: Igualdad de género y un lugar de trabajo seguro/ Iniciativas/ Límites

Grupos de recursos para empleados: establecer grupos de recursos para empleados centrados en la diversidad, la inclusión y la prevención de la violencia. Estos grupos pueden ser plataformas de concientización, promoción y apoyo.

ACTIVIDADES

Participantes **para romper el hielo (15 minutos)**

Debe dibujar un gráfico circular de su rutina diaria con porcentajes de tiempo dedicado a cosas importantes de su vida. Por ejemplo, 20% durmiendo, 10% comiendo, 40% trabajando, 10% viendo televisión y 20% tiempo en familia. Todos deberían compartir con los demás su gráfico circular.

Actividad principal (1 hora)

Se presentará a los participantes el tema de la lección. Luego leerán los estudios de caso (siguientes diapositivas), seguirán las instrucciones y reflexionarán/discutirán en función de las preguntas.

Tiempo de reflexión (15 minutos)

Los empleados deben reflexionar sobre lo que aprendieron a través de esta actividad y cómo estos aprendizajes pueden beneficiar su vida cotidiana.

****Requisitos** - Ninguno

ACTIVIDADES

1. Análisis y discusión de estudios de caso

Título: "El altercado en la oficina"

Antecedentes : En una oficina corporativa, Sarah (una empleada) y Alex (un empleado) han estado trabajando juntos en un proyecto durante varias semanas. Las tensiones han aumentado debido a ideas contradictorias y problemas de comunicación. Un día, durante una reunión de equipo, el desacuerdo se convierte en una acalorada discusión. Sarah se siente cada vez más frustrada y molesta. En un momento de ira, Alex empuja físicamente la silla de Sarah lejos de la mesa, provocando que se caiga y se lastime la muñeca.



Preguntas para discusión entre los participantes:

- ❖ ¿Cuáles fueron los factores que contribuyeron a este incidente?
- ❖ ¿Se podría haber evitado este incidente? ¿Si es así, cómo?
- ❖ ¿Qué podrían haber hecho diferente los espectadores o colegas para intervenir y aliviar la situación?
- ❖ ¿Qué políticas legales y organizativas podrían aplicarse en esta situación y cómo deberían aplicarse?

ACTIVIDADES

2. "Confrontación en la sala de descanso"



Antecedentes: En una típica sala de descanso de una oficina, Sarah, una mujer transgénero, está calentando su almuerzo en el microondas cuando entra un colega, John. John ha hecho comentarios despectivos sobre la identidad de género de Sarah en el pasado y continúa haciéndolo. Hoy, se acerca a Sarah de manera agresiva y le hace comentarios ofensivos sobre su apariencia e identidad de género. Sarah se siente amenazada y acorralada.

Funciones:

- ❖ Sara (víctima)
- ❖ Juan (autor)
- ❖ Emma (espectador)
- ❖ Michael (personal de recursos humanos)

ACTIVIDADES

"Confrontación en la sala de descanso"



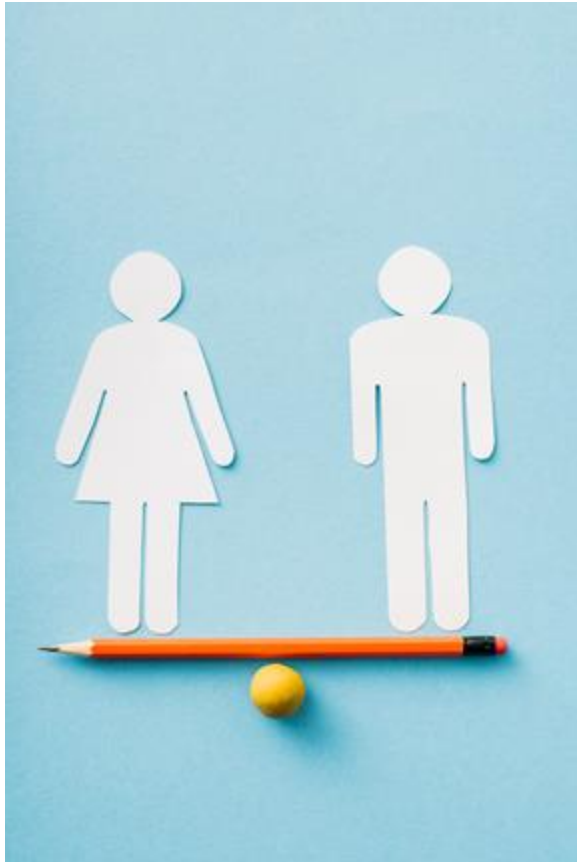
Instrucciones :

- Sarah debe responder como mejor le parezca, considerando su propia seguridad y comodidad.
- John debería actuar como el perpetrador y continuar con su comportamiento ofensivo.
- Emma debería desempeñar el papel de espectadora que presencia la situación.
- Michael debería intervenir como personal de Recursos Humanos para abordar el incidente.

Preguntas informativas:

- ¿Qué acciones podría tomar Sarah para protegerse y abordar la situación?
- ¿Cómo debería responder Emma como espectadora? ¿Qué podría hacer ella para apoyar a Sarah?
- ¿Qué papel desempeña Michael como personal de recursos humanos y cómo puede abordar eficazmente el comportamiento de John y al mismo tiempo garantizar el bienestar de Sarah?
- ¿Cuáles son las posibles consecuencias de las acciones de John y cómo deberían manejarse de acuerdo con las políticas legales y organizativas?

CONCLUSIÓN



Es nuestra responsabilidad colectiva crear un lugar de trabajo seguro e inclusivo, que fomente el respeto y la equidad para todos.

Al defender la igualdad de género y denunciar la violencia física, podemos contribuir a una cultura en el lugar de trabajo donde todos los empleados puedan prosperar sin miedo y donde su bienestar físico y emocional se valore por encima de todo.

RESUMEN

En este módulo aprendimos:

- ❖ Qué es la violencia física de género y cómo afrontarla
- ❖ Los distintos tipos de violencia física
- ❖ El grave impacto que tiene sobre las víctimas
- ❖ La importancia de los espectadores activos
- ❖ Regulaciones y leyes que protegen a los empleados.
- ❖ El valor de la empatía y la escucha activa
- ❖ Herramientas para potenciar la empatía y la escucha activa
- ❖ Formas y métodos de intervención para un entorno de trabajo seguro

REFERENCIAS

- *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%20olos%20bajos%2Drepresentan%20el%20sexo.
- *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>*
- *EIEGE. (2019, 6 de diciembre). Referencias y recursos. Instituto Europeo para la Igualdad de Género. https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-SENSITIVE-PARLIAMENTS/references-and-resources?language_content_entity=en*
- *Oficina Internacional del Trabajo. (2022). Inclusión de condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT... Conferencia Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_844349.pdf*
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- https://www.youtube.com/@eige_eu

REFERENCIAS

- *Eurofound, 2023, Violencia en el lugar de trabajo: las mujeres y los trabajadores de primera línea enfrentan 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-e607-3ceo-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>
- https://edps.europa.eu/data-protection/data-protection/reference-library/anti-harassment-procedures_en#:~:text=Harassment%20%2D%20both%20psychological%20and%20sexual,to%20help%20mediar%20conflictos%20confidencialmente.



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**