

be!aware

CURSO DE FORMACIÓN A DISTANCIA Y PRESENCIAL: DESARROLLO DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN SISTÉMICA Y ORGANIZACIONES DE APOYO

*Erasmus+: KA2 – Cooperación para la Innovación y
el Intercambio de Buenas Prácticas – Asociación
estratégica para la educación de adultos.*

Acuerdo No. 2018-1-AT01-KA202-039286

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación de los contenidos que reflejen solo las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información que contiene.

Resumen

El acoso sexual en el lugar de trabajo es una forma de discriminación que incluye cualquier comportamiento, comentario o conducta fuera de lugar con respecto al sexo, género u orientación sexual. Se estima que seis de cada diez mujeres en Europa han sufrido tratamiento sexista o violencia sexual durante sus carreras («The Parliament Magazine», 2019).

El acoso sexual conlleva graves consecuencias para las organizaciones, como el miedo y la ansiedad o la vergüenza entre los empleados, lo que conduce a una reducción de la productividad y el rendimiento y, finalmente, afecta al funcionamiento y el desarrollo de la organización (Departamento Temático de Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales, 2018).

Be Aware sugiere un enfoque sistemático que proporciona diferentes herramientas y métodos para mejorar el desarrollo profesional de los especialistas de recursos humanos, capacitadores de FP, maestros, mediadores y representantes de los trabajadores para reducir el acoso sexual. Los resultados del proyecto mejorarán su capacidad para lidiar con el tema del acoso sexual en el lugar de trabajo profesionalmente y ayudarlos a convertirse en el llamado mentor Be Aware.

Este producto intelectual llamado “Curso de formación a distancia y presencial” incluye tres secciones principales. Después de una introducción al proyecto en sí, hay un breve resumen de los términos principales que el usuario necesita saber de antemano. Luego, el texto analizará cómo las empresas, los empleadores y los empleados pueden implementar medidas de prevención. La siguiente parte profundizará en el desarrollo de un plan de acción: los pasos que deben tomarse, así como la planificación de la formación y la descripción de todas las actividades que propone las asociaciones que trabaja en este proyecto. La tercera parte contiene los diferentes sistemas de recursos en todos los países socios que pueden ser útiles tanto para los afectados por el acoso sexual como para aquellas empresas que desean obtener alguna orientación sobre cómo mejorar su situación.

Índice de contenidos

1.	INFORMACIÓN GENERAL	5
1.1.	Descripción del Proyecto.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
1.2.	Definiciones Principales	6
1.3.	Grupo objetivo	Fehler! Textmarke nicht definiert.
1.4.	Objetivo de la formación	Fehler! Textmarke nicht definiert.
1.5.	Estándares de formación.....	8
2.	CONTENIDO PARA “FORMAR AL CAPACITADOR”	10
2.1.	Legislación sobre acoso sexual a nivel europeo..	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.2.	¿Qué es acoso?.....	12
2.3.	¿Qué es acoso sexual?	13
2.4.	Intervención del testigo	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.5.	Causas principales del acoso sexual....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.6.	Personas afectadas y sus antecedentes.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.7.	Prevención: estrategias para reducir la exposición al riesgo de acoso sexual	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.8.	Instalación de un proceso efectivo de queja o denuncia	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.9.	Plan de acción: cómo tomar medidas inmediatas y apropiadas en caso de denuncia	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.9.1.	Responder al acoso sexual denunciado en diferentes puestos.....	30
2.10.	Proveedores de apoyo y otras ayudas .	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.10.1.	Lituania.....	33
2.10.2.	Turquía.....	33
2.10.3.	España.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.10.4.	Bulgaria	34
2.10.5.	Austria.....	35
3.	DISEÑO DE FORMACIÓN MÁS CAJA DE HERRAMIENTAS	Fehler! Textmarke nicht definiert.
4.	Anexo I: Plantilla en caso de queja.....	45
5.	Anexo II: Cuestionarios de evaluación.....	45

Índice de figuras

Figura 1: Tipos de discriminación.jpg (Raver, J.L. & Nishii, L.H. 2010).....	6
Figura 2: Personas responsables y responsabilidades. Fundación de Investigación de la Universidad Estatal de Nueva York, 2019.....	25



1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Descripción del proyecto

El acoso sexual en el lugar de trabajo es una forma de discriminación que incluye cualquier comportamiento, comentario o conducta fuera de lugar con respecto al sexo, género u orientación sexual. El acoso sexual es un tipo de discriminación de género. Según la Organización Internacional del Trabajo, citando cifras de la ONU, entre el 40 y el 50 por ciento de las mujeres en la UE experimentan alguna forma de acoso sexual en su lugar de trabajo¹.

Como el lugar de trabajo proporciona relaciones de dependencia, a menudo es muy difícil para el empleado acosado detener el comportamiento no deseado y/o denunciarlo. Las personas afectadas se culpan a sí mismas o esperan que la conducta se detenga por sí sola. Este es especialmente el caso si las personas acosadas se encuentran en una posición jerárquicamente inferior y, es por ello por lo que no se atreven a hablar sobre el tema. Normalmente, intentan negar la existencia del problema o se culpan a sí mismas por lo que ha pasado. El miedo a perder el empleo o los sentimientos de vergüenza hacen que sea difícil denunciar los incidentes.

En caso de denuncia de acoso sexual, es responsabilidad del empleador actuar. Pero a menudo se puede observar que no hay un sistema de quejas propiamente instalado o que los superiores y los representantes de los trabajadores carecen de la sensibilidad y la competencia adecuada para tratar el asunto. Esto generalmente se debe a la falta o calidad insuficiente de la formación, así como a un sentimiento general de ambigüedad al tratar el tema. En este sentido, es especialmente necesario promover iniciativas y acciones destinadas a reducir este problema.

Así pues, podemos identificar las siguientes necesidades:

- La implementación de una formación de calidad para los representantes y supervisores de los trabajadores que podrían ser abordados por una persona afectada.
- La promoción de estrategias de prevención adecuadas dentro de las organizaciones.
- Crear conciencia e informar a los empleados sobre la situación legal, sus derechos y el comportamiento esperado.

De acuerdo con estas necesidades, en este proyecto se desarrollan cursos de formación profesional (VET por sus siglas en inglés). Los alumnos, después de completar los cursos de formación, serán los llamados mentores Be Aware.

¹ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_205996/lang--en/index.htm (8 de Enero, 2020)

1.2. Definiciones principales

Antes de analizar el enfoque general de Be Aware, es importante comprender dónde se encuentra el acoso sexual, en términos terminológicos. El siguiente apartado debería permitir a los lectores comprender qué es el acoso sexual, dónde se encuentra, tanto en el contexto de investigación como en distinción a otra terminología. Además, esta primera sección subraya el aspecto de la interseccionalidad cuando se trata el tema del acoso sexual. En su raíz, el acoso sexual es un problema de mujeres, ya que una mujer es acosada sexualmente por ser mujer (Fitzgerald, L.F. y Cortina, L.M, 2018).

Este primer apartado explicará cómo el acoso sexual debe entenderse como una cuestión de sistemas de poder, y cómo dentro de este contexto de dinámicas de poder se deben desarrollar estrategias para crear conciencia, reducir riesgos de acoso sexual y, en caso de que se lleve a cabo el acoso, tomar las medidas profesionales adecuadas. Además, es importante comprender que el acoso sexual no tiene nada que ver con el romance, el deseo o la sexualidad en sí.

Discriminación

La discriminación se puede dividir en dos áreas principales, discriminación de acceso y de tratamiento. Mientras que la discriminación de acceso se refiere al acceso desigual a puestos de trabajo, la discriminación de tratamiento se relaciona con la desigualdad de los procedimientos en las organizaciones (Raver, J.L. & Nishii, L.H., 2010).

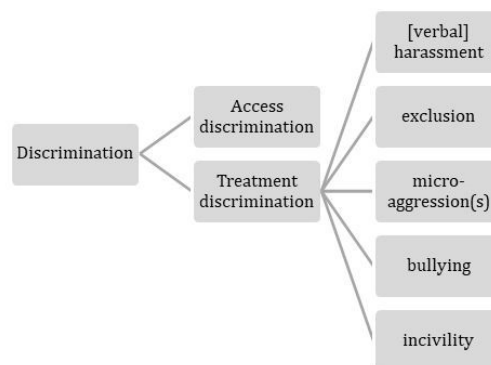


Figura 1: Tipos de discriminación.jpg (Raver, J.L. & Nishii, L.H. 2010)

Acoso

El acoso puede desarrollarse en base a varias características relacionadas con la identidad, por ejemplo: raza, género, discapacidad, religión, origen, orientación sexual (Raver, J.L. y Nishii, L.H.2010). Los objetivos del acoso a menudo experimentan múltiples formas de maltrato, por ejemplo, por su género o etnia. Desde un punto de vista interseccional, todos habitan en múltiples lugares sociales, basados en el género, la raza, la clase, etc., y sus niveles de privilegios y poder varían. (Fitzgerald, L.F. & Cortina, L.M, 2018).

El acoso sexual, también conocido en investigación como “violencia de género”, puede además diferenciarse en los siguientes grupos:

- Acoso sexual/violencia de género
- Comportamiento sexual no deseado
- Coerción sexual

Fitzgerald y Cortina los dividen en "come-ons" (comportamiento sexual no deseado y coerción sexual) y "put-downs". Los investigadores sugieren "usar el término acoso sexual para referirse a un patrón de experiencia, no a un hallazgo legal de un hecho. Las experiencias de acoso sexual superan en número a los casos legales que se presentan" (Fitzgerald, L.F. y Cortina, L.M.). De los tres tipos diferenciados mencionados anteriormente, el acoso sexual es el más generalizado. Como no se busca un acto sexual real, sino más bien insultar, degradar o despreciar a los demás, el término violencia de género es más preciso que acoso sexual (Fitzgerald, L.F. y Cortina, L.M.). Esta forma de acoso no tiene nada que ver con el romance o el deseo y la sexualidad per se, sino solo con el género. El acoso sexual se trata fundamentalmente de dinámicas de poder ligadas al género (Fitzgerald, L.F. y Cortina, L.M.).

1.3. Grupos objetivos

Los grupos objetivos para llevar a cabo la formación son representantes de los trabajadores, gerentes de recursos humanos, profesores y mentores, personas que están en el puesto en una empresa para apoyar a las personas afectadas por el acoso sexual y protegerlas.

Para prevenir y reducir eficazmente el acoso sexual, los grupos objetivos de esta formación pueden ser externos e internos —las personas reciben formación dentro de las organizaciones para saber cómo lidiar con el acoso sexual entre sus propios compañeros y empleados. Esto también ofrece oportunidades para que las personas afectadas por el acoso sexual busquen ayuda o apoyo dentro de la organización. Sin embargo, es probable que las personas perjudicadas por el acoso sexual no denuncien el problema a los representantes internos y, a veces, se sientan más cómodas comunicándose con una persona externa, que no esté necesariamente conectada con la organización y sus empleados.

Por lo tanto, esta formación tiene como objetivo preparar el apoyo interno y externo, como los mentores Be Aware, para los empleados que han experimentado o actualmente se enfrentan a situaciones de acoso sexual en su lugar de trabajo.

1.4. Objetivo de la formación

El curso presencial y a distancia enseña al público objetivo cómo sensibilizar a los diferentes miembros del personal ya mencionados como mentores Be Aware; esto es, sensibilizarles sobre los problemas del acoso sexual en el lugar de trabajo y hacerles conscientes de su responsabilidad. Después de la formación, podrán formar al personal de sus organizaciones y darles a conocer los problemas relacionados con el acoso sexual.

Objetivos de esta formación:

- Formar y preparar a un mentor Be Aware para prevenir y tratar el acoso sexual en el lugar de trabajo.
- Concienciar sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo y minimizar los riesgos de que ocurra, proporcionando conocimiento sobre la identificación del acoso sexual, así como sobre cuestiones de género y diversidad.
- Familiarizar a los participantes con las relaciones de poder en el lugar de trabajo, que a menudo causan o agravan el acoso sexual.
- Proporcionar recomendaciones para construir una política de acoso sexual en el lugar de trabajo.
- Mejorar la capacidad para gestionar los cambios en el lugar de trabajo mediante la comprensión de la estructura organizativa y la cultura como componentes clave de un cambio efectivo.

1.5. Estándares de formación

Los estándares de calidad para la formación de Be Aware tienen como objetivo tratar la efectividad de la calificación innovadora propuesta: los mentores Be Aware. Fueron desarrollados utilizando los principios del Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales (EQAVET). Este documento tiene la intención de servir como un instrumento de referencia para ayudar a los estados miembro a promover y monitorear la mejora continua de sus sistemas de Educación y Formación Profesional (VET), basados en referencias comunes europeas.

Estándares de calidad para el contenido del programa de formación "Concienciación en las organizaciones"

- El programa de formación debe proporcionar una visión general del beneficio tanto para el empleado como para el empleador a la hora de implementar el proyecto Be Aware dentro de la organización.

- El programa de formación debe profundizar en el conocimiento de los alumnos sobre la igualdad de trato para todos y la prohibición de la discriminación múltiple en el lugar de trabajo mediante el análisis de casos de discriminación y acoso en estos.
- El programa de formación debe proporcionar definiciones de los conceptos de discriminación y acoso sexual, diversidad, estructura organizativa y cultura.
- Los materiales de aprendizaje y los estudios de casos concretos deberán ayudar a reconocer la influencia de las relaciones de dinámicas de poder de género, las estructuras organizativas y la cultura del acoso sexual en los lugares de trabajo.

Estándares de calidad para la metodología del programa de formación "Conciencia en las organizaciones"

- La metodología de formación debe facilitar la combinación de formación presencial y formación de aprendizaje electrónico con la posibilidad de estudiar en el lugar de trabajo o de otro modo a través de la plataforma de aprendizaje electrónico desarrollada.
- La metodología de formación debe adaptarse a las necesidades, la situación laboral y las expectativas de los participantes y las empresas, que deben analizarse durante la primera sesión presencial.
- La combinación de teoría y ejercicios prácticos debe garantizarse dentro de cada sesión de formación.
- El curso de formación Be Aware debe finalizarse con una evaluación de la adquisición de conocimiento por parte del alumno.
- La formación Be Aware debe proporcionar una certificación de la adquisición de conocimiento por parte del alumno.

La acreditación de la formación Be Aware debe implementarse de acuerdo con el sistema nacional del país para el reconocimiento y validación de los programas de formación.

2. CONTENIDO PARA “FORMAR AL FORMADOR”

La formación debe estar dirigida a tratar el problema directamente desde su origen: en primer lugar, prevenir el acoso sexual. Esta formación quiere ser interactiva, flexible y de fácil acceso para todos los empleados, asegurando durante todo el proceso que todos entiendan y progresen adecuadamente. En este caso, la formación se llevará a cabo a través de dos modalidades: a distancia y presencial, y puede incluir ejercicios en pareja, presentaciones, debates, cuadernos de actividades, actividades grupales y sesiones de preguntas y respuestas. La formación debe adaptarse a las necesidades y características de cada compañía.

Es efectivo usar métodos no convencionales que incluyen vídeo, animaciones y juegos interactivos, así como cuidar mucho el lenguaje y no usar palabras como "acosador" o "la persona que sufre acoso", palabras con las que a casi todos les resulta difícil identificarse.

El curso a distancia y presencial capacitará a los alumnos para convertirse en mentores Be Aware, lo que significa sensibilizarlos sobre los problemas de acoso sexual en el lugar de trabajo y hacerlos conscientes de su responsabilidad. Se les enseñará cómo tratar con el acoso sexual en el lugar de trabajo y cómo implementar estructuras de prevención. Por lo tanto, sus competencias para tratar con el acoso sexual en la formación y en el lugar de trabajo aumentarán significativamente.

2.1. Legislación sobre Acoso Sexual a nivel europeo

La legislación que trata el acoso sexual en el lugar de trabajo se divide en tres niveles: internacional, europeo y regional (en los países).

- Nivel internacional:

Instrumentos jurídicos de las Naciones Unidas en el ámbito de los derechos humanos y, en particular, de los derechos de la mujer, como la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) y su protocolo, y la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Castigos Crueles, Inhumanos o Degradantes.

Instrumentos de las Naciones Unidas en relación al acoso sexual y la violencia contra la mujer, como la Declaración y Programa de Acción de Viena de 25 de junio de 1993 adoptada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, la Declaración de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer del 20 de diciembre 1993, la Resolución sobre medidas de prevención del delito y justicia penal para eliminar la violencia contra la mujer, de 21 de julio de 1997,

los informes de los relatores especiales de las Naciones Unidas sobre la violencia contra la mujer, y la Recomendación general número 19 del comité de la CEDAW; Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, en particular sus artículos 2 y 40. A este respecto, es la resolución del Parlamento del 12 de septiembre de 2017 sobre la propuesta de decisión del Consejo sobre la conclusión, por parte de la Unión Europea, del Convenio del Consejo Europeo sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

- Nivel europeo: Cualquier decisión tomada por la UE se lleva a cabo en virtud de los tratados. Estos acuerdos vinculantes entre los estados miembros de la UE establecen los objetivos comunes, las normas para las instituciones de la Unión y la relación entre la UE y los estados miembros. Los tratados son el punto de partida del derecho de la UE y se conocen como "legislación primaria". La legislación basada en los principios y objetivos de los tratados se conoce como "legislación secundaria" e incluye reglamentos, directivas, decisiones, recomendaciones y opiniones.
 - Leyes primarias sobre el tema del acoso sexual en el lugar de trabajo: los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea (TUE) y los artículos 8, 10, 19 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)
 - Legislación secundaria sobre el tema del acoso sexual en el lugar de trabajo:
 - Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que entró en vigor con la adopción del Tratado de Lisboa en diciembre de 2009 y, en particular, los artículos 1, 20, 21, 23 y 31
 - Directiva 2006/54 / CE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación - DO L 204 de 26.7.2006, pág. 23)
 - Directiva del Consejo 2004/113 / CE, del 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso y suministro de bienes y servicios, que define y condena el acoso y el acoso sexual - DO L 373 de 21.12.2004, pág. 37)
 - Directiva 2012/29 / UE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y se sustituye la Decisión marco 2001/220 / JAI del Consejo (Directiva sobre los derechos de las víctimas)

- Marco del Acuerdo sobre el acoso y la violencia en el trabajo del 26 de abril de 2007 entre la CES / CES, BUSINESSSEUROPE, UEAPME y CEEP
- Resoluciones del 20 de septiembre de 2001 sobre el acoso en el lugar de trabajo - DO C 77 E de 28.3.2002, p. 138
- Resoluciones del 14 de marzo de 2017 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2014-2015, del 10 de marzo de 2015 sobre el progreso en la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea 2013, y del 24 de octubre de 2017 sobre medidas legítimas para proteger a los denunciantes que actúan en interés público al divulgar información confidencial de empresas y organismos públicos - Textos Aprobados, P8_TA (2017) 0402.
- Resolución del 26 de octubre de 2017 sobre la lucha contra el acoso y el abuso sexuales en la UE - Textos Aprobados, P8_TA (2017) 0417
- Informe de la Confederación Europea de Sindicatos titulado 'Seguro en casa, seguro en el trabajo –Estrategias sindicales para prevenir, gestionar y eliminar el acoso laboral y la violencia contra las mujeres.
- Estudio titulado "*Bullying* y acoso sexual en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la UE", publicado por la Dirección General de Políticas Internas en marzo de 2018 - en relación con el artículo 52 de su Reglamento
- Estudio - *Bullying* y acoso sexual en el lugar de trabajo, en espacios públicos y en la vida política en la UE, el Parlamento Europeo, la Dirección General de Políticas Internas, Departamento de Política de Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales, marzo de 2018.
- Informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (A8-0265 / 2018)

Estos son los principales textos legales que definen la protección legal en el campo del acoso sexual en el lugar de trabajo. Además, a un nivel práctico están las leyes específicas de cada país y sus interpretaciones internas de los términos relacionados con el acoso en el lugar de trabajo y los tipos de acoso que las leyes y reglamentos adoptan y sancionan.

2.2. ¿Qué es acoso?

La sección 1.2. *Definiciones Principales* de esta guía ya han definido el término acoso. Sin embargo, ahora profundizaremos en lo que significa este concepto en el entorno de trabajo. El acoso es un problema muy grave, y no solo en términos legales, ya que las mismas leyes que prohíben la discriminación de género prohíben el acoso sexual, sino que también es un problema para los empleadores. Limita los derechos y libertades fundamentales y puede implicar un delito contra la integridad de una persona. En un nivel secundario, también afecta al ambiente de trabajo y la productividad de la empresa y sus empleados.

Por lo tanto, la empresa debe investigar de inmediato las denuncias (incluidas las que inicialmente pueden parecer inútiles). No conseguir resolver el asunto de una denuncia sería puede agravar significativamente el problema. Las investigaciones de estos asuntos deben ser realizadas por personas con formación y experiencia, pero que también tengan la capacidad de ser neutrales e imparciales (por ejemplo, personas sin conexiones con ninguna de las partes involucradas en el proceso de denuncia).

El acoso es una forma de discriminación que puede consistir en palabras, gestos, bromas, intimidación, acciones físicas o violencia que se dirige a un empleado debido a cualquier característica (esto incluye edad, raza, religión, color, nacionalidad, orientación sexual, sexo, discapacidad...). También incluye comportamientos ofensivos basados en estereotipos sobre un grupo/clase protegido/a y un comportamiento que pretende causar incomodidad o humillación debido a una característica protegida.

2.3. ¿Qué es acoso sexual?

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tiene el propósito o produce el efecto de violar la dignidad de una persona, particularmente cuando se crea un ambiente intimidante, degradante u ofensivo. Los comportamientos de acoso sexual se clasifican en dos tipos:

- El entorno hostil por razón de sexo es una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidante o humillante para la persona que lo sufre.
- El acoso sexual *quid pro quo* (una cosa por otra) es producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Hay una diferencia entre estos dos términos que es importante e interesante señalar. En el acoso sexual *quid pro quo*, solo los sujetos activos pueden tener el poder de decidir sobre el acceso y la continuidad de la persona acosada o sus condiciones de trabajo (salarios, ascensos, acceso a beneficios, etc.). En el primero, esta relación jerárquica no es necesaria, es decir, puede pasar entre compañeros (de igual o menor nivel) o por terceros (clientela, colaboradores, proveedores) relacionados con el lugar de trabajo. Aunque en este caso no

hay un impacto directo del acto de acoso en la continuidad de la persona en el lugar de trabajo o en sus condiciones, la degradación del entorno laboral tiene un impacto negativo en la motivación, la salud de los trabajadores y genera una disminución del rendimiento y ausentismo, o lo que es lo mismo, la pérdida de productividad.

El acoso sexual *quid pro quo* puede ser explícito cuando existe una propuesta sexual directa y explícita o coerción física para ello. O implícito cuando la persona trabajadora no ha recibido una proposición de contenido sexual, pero otras personas del mismo sexo, en circunstancias profesionales similares, mejoran sus condiciones laborales o salario por aceptar condiciones de chantaje sexual, lo que implícitamente fomenta su aceptación. En un ambiente hostil por razón de sexo, las consecuencias son menos directas; el factor determinante es que se mantenga un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier tipo que produzca un ambiente de trabajo negativo para la persona que trabaja, creando una situación ofensiva, humillante, intimidante u hostil, que termina interfiriendo con su desempeño normal. Lo que se ve afectado negativamente aquí es el entorno del lugar de trabajo.

Como se menciona anteriormente, el acoso no implica un comportamiento único, sino que incluye una variedad de situaciones:

- Bromas y comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador.
- Uso de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Contacto físico deliberado y no deseado, o una actitud física excesiva o innecesaria.
- Invitaciones insistentes para participar en actividades sociales, a pesar de que la persona a la que están destinadas ha dejado en claro que no está interesada.
- Invitaciones o solicitudes de favores sexuales si están relacionadas directa o indirectamente con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o el mantenimiento del trabajo.
- Comportamientos que buscan la humillación del trabajador por su condición sexual.
- Ataques físicos de naturaleza sexual, como violación, asalto sexual, abuso sexual o intentos de cometer tales asaltos, y conducta física intencional de naturaleza sexual, como tocar, pellizcar, acariciar, agarrar, rozar o golpear el cuerpo de otro empleado.
- Someter o amenazar con someter a un empleado a atención o comportamientos sexuales no deseados o provocar intencionadamente que el trabajo sea más difícil debido al sexo del empleado.
- Represalias por denuncias de acoso sexual.



2.4. Intervención del testigo

Según A. Powell (2014), "un testigo es cualquier persona que se da cuenta de un comportamiento o situación en la que la violencia sexual puede potencialmente ocurrir, está ocurriendo o ha ocurrido". Hay dos tipos de testigos: activos (que son aquellos que intervienen y toman medidas en respuesta a lo que acaban de presenciar) y pasivos (que son aquellos individuos que deciden no interferir en la situación).

En su estudio, y en muchos otros, afirma que muchos psicólogos y trabajadores sociales están intentando convertir a los testigos pasivos en activos, ya que aquellos que sufren acoso sexual tienden a sentirse más apoyados y valientes para enfrentarse a una situación como esta cuando al menos una persona de su entorno les muestra su apoyo. Para A. Powell (2014), como para muchos otros, cambiar el papel de los testigos es crucial para tratar problemas tan difíciles y perjudiciales como el acoso sexual.

2.5. Causas principales de acoso sexual

Las principales causas de acoso sexual, mencionadas en la mayoría de las investigaciones llevadas a cabo en este campo son (Inmark, 2006):

- Sexismo: es la discriminación de personas en el lugar de trabajo. Las mujeres son el principal grupo afectado, pero no las únicas en el entorno laboral.
- Estereotipos de género: todavía existen percepciones y prejuicios en nuestra sociedad que ponen a ciertas personas en una situación vulnerable debido a su género.
- Abuso de poder: el uso injusto de la posición laboral superior en la empresa por parte de la persona que lleva a cabo la acción de acoso.
- Falta de ética en las relaciones interpersonales: el acosador muestra claramente egoísmo e incapacidad empática hacia la persona afectada por estos comportamientos.
- Falta de regulaciones laborales: muchas compañías no tienen una estrategia para prevenir o tratar este tipo de incidentes. Esto facilita la aparición de nuevos casos de acoso.
- Inseguridad laboral: existe una conexión entre la inestabilidad laboral y un mayor número de casos de acoso sexual. Si hay más vulnerabilidad, hay una mayor posibilidad de acoso.

Así, podemos resumir que el acoso sexual es una **forma de violencia que el perpetrador usa como instrumento para ejercer poder sobre la otra persona**. Estos actos son comportamientos abusivos. El acoso sexual que un superior inflige a sus empleados se

considera más severo que el que existe entre compañeros de trabajo. Como el ejecutor tiene la ventaja de ser el jefe, en este caso la situación de la persona afectada por estos comportamientos en la empresa depende de esta persona.

Por lo tanto, podemos decir que estos dos factores son los principales contribuyentes a la existencia de acoso sexual en el entorno laboral:

- Un ambiente de trabajo sexista
- El abuso de poder

2.6. Personas afectadas y sus antecedentes

El acoso sexual puede ocurrir entre hombres y mujeres, entre personas con diferente orientación sexual, identidad de género y transgénero. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son un reflejo de las relaciones de poder social entre hombres y mujeres, por lo que sus causas están relacionadas con los roles atribuidos a hombres y mujeres en la sociedad y, como consecuencia, afecta las relaciones de poder en el lugar de trabajo. Como muestran diferentes estudios, el hecho de que las mujeres sean principalmente el objeto de estas situaciones tiene que ver con estas relaciones de poder, ya que se las percibe como sujetos que carecen de este.

Las personas con una situación laboral en la que dependen de otros tienen más riesgo de verse afectadas por el acoso sexual. Por lo tanto, no solo es un problema a nivel individual, sino también a nivel organizativo, algo que hay que tener en cuenta a la hora de tomar medidas para prevenir el riesgo de acoso sexual en el lugar de trabajo. A los empleados generalmente les resulta muy difícil hacer acusaciones sobre acoso sexual o discriminación. Les preocupan las consecuencias y el efecto que la denuncia tendrá en otros compañeros. Pueden sentirse vulnerables y preocupados por perder su trabajo.

Así, por ejemplo, el perfil más común de la persona afectada por el acoso sexual no es el trabajador joven y atractivo como generalmente se supone, sino que a menudo hay otras características que indican una mayor vulnerabilidad social (Molano, R. C., 2009):

- mujeres solteras (madres solteras, viudas, separadas, divorciadas) con responsabilidades familiares.
- mujeres que se unen a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas y en las que la presencia de mujeres es escasa.
- mujeres jóvenes que acceden a su primer trabajo, generalmente temporal.
- otros perfiles vulnerables son las personas homosexuales y, cada vez más, las mujeres inmigrantes.

A nivel personal, tener estrategias personales para enfrentar situaciones de riesgo antes de que el acoso se convierta en realidad es una garantía para el éxito de la acción preventiva. El objetivo de esta intervención es promover la capacidad individual para hacer frente al riesgo de acoso. El bienestar mental, físico y emocional es esencial para que el individuo responda cuando se ve involucrado en un incidente de acoso y, por lo tanto, estos son los factores que deben incluirse en cualquier formación para ayudar a prevenir que las personas se enfrenten el acoso sexual en el lugar de trabajo:

- **El bienestar físico** es muy importante a la hora de lidiar con el estrés. Algunas de las actividades podrían ser actividades presenciales en la empresa para promover las relaciones interpersonales. También son importantes los buenos hábitos de sueño, una dieta saludable para mantener un estado fisiológico adecuado, reducir el consumo de bebidas energéticas que ayudan a evitar reacciones inapropiadas y evitar el alcohol o las drogas ya que empeoran las consecuencias.
- **Bienestar psicosocial:** es esencial establecer hábitos sociales saludables y aprender a interactuar con las personas de manera positiva. Algunas actividades para lograr este bienestar son: centrar la atención en aquellos aspectos de la vida personal que proporcionan satisfacción, evitar estar solo durante largos períodos de tiempo e implementar rutinas.
- **Bienestar psicoemocional:** se centra en reconocer y controlar los pensamientos estresantes y repetitivos. Se consideran útiles varias técnicas para intentar lograr el bienestar psicológico y emocional mencionado anteriormente. Primero, las técnicas que se centran en los pensamientos se basan en identificar pensamientos distorsionados. Estos pensamientos pueden identificarse como: culparse a uno mismo, aumento de errores y anticipación de situaciones que aún no han sucedido. Esto resulta en agotamiento psicológico para la persona que soporta estos comportamientos. Una de las técnicas más utilizadas se basa en la identificación, análisis y reemplazo de pensamientos problemáticos. Otra es cambiar la tarea que se está llevando a cabo en el momento en que se detecta un pensamiento tóxico. Finalmente, se proponen técnicas de desactivación física y cognitiva. Es esencial lidiar con estas situaciones estresantes y tensas. Hay dos técnicas de relajación: respiración controlada y relajación muscular. Además de su efecto sobre la respuesta al estrés, estas técnicas son útiles para entrenar la atención voluntaria. De esta manera, la persona interesada puede centrar su atención en el presente y enfrentarse a sus problemas con los medios necesarios.

2.7. Prevención: estrategias para reducir la exposición al riesgo de acoso sexual

Responsabilidad legal de los empleadores

En relación con el cumplimiento de la normativa laboral y la protección de los derechos humanos, la normativa interna de cada país considera la obligación de las empresas de evitar cualquier tipo de comportamiento discriminatorio o acoso en el lugar de trabajo. Las actividades presenciales incluyen una parte de las regulaciones específicas de cada país. Preferiblemente, la empresa debería tener una doble responsabilidad: respecto a la acción y la omisión. El primer caso es consecuencia del comportamiento activo del dueño del negocio. El segundo es una consecuencia de la inactividad del propietario del negocio para adoptar medidas con el fin de evitar el acoso.

Los planes de igualdad y los protocolos de acción generalmente establecen sanciones disciplinarias como el despido, la suspensión sin pago, la reubicación forzada sin derecho a compensación, el cambio de turno, la pérdida de un ascenso, etc. La falta de respuesta de la compañía hacia un caso de acoso sexual puede dar lugar a sanciones dependiendo de la severidad del caso. También se pueden enfrentar a la pérdida de apoyo o subvenciones durante un período de tiempo.

Legislación Europea

En Europa, diversas regulaciones rigen las obligaciones de las empresas en relación con la protección de sus empleados contra todo tipo de conductas de acoso. El acoso sexual en el entorno laboral puede ser causa de despido disciplinario para el autor y una buena razón para que la persona afectada solicite la terminación del contrato de trabajo. El Parlamento Europeo aprobó la resolución del 11 de septiembre de 2018 sobre medidas para prevenir y combatir el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y la vida política en la UE (2018/2055 (INI)).

Implementación de estructuras de prevención

El objetivo de esta formación es desarrollar un sistema para garantizar que el lugar de trabajo esté libre de acoso sexual a través de la implementación de un método diseñado para detener cualquier circunstancia que pueda conducir a ello. Por lo tanto, de acuerdo con esto, las empresas deben comunicar sus medidas en cuanto a tolerancia cero relacionada con cualquier forma de acoso, discriminación, intimidación o violencia en el lugar de trabajo.

Formación

Una manera efectiva de lograr lo mencionado anteriormente es no solo centrarse en los empleados sino también empoderar a los supervisores y proporcionarles las herramientas que necesitan para identificar señales de advertencia y seguir los protocolos adecuados para la prevención.

Los principales objetivos de la formación son:

- Empoderar a los empleados para que sepan identificar las señales de acoso

- Promover el papel de testigo activo.
- Ayudar a las personas a analizar y tratar los estereotipos.
- Construir un ambiente de trabajo inclusivo:
 - Crear una cultura de inclusión donde todos sean valorados
 - Construir una cultura inclusiva; observe a su equipo en busca de pequeñas exclusiones.
 - Capacitar a los supervisores; educar a las personas a cargo acerca de este problema.
- Monitorización del lugar de trabajo. Los empleados deben informar periódicamente a sus empleadores sobre el entorno laboral.
- Todas las denuncias o quejas deben tenerse en cuenta. Si la denuncia termina siendo válida después de la investigación, debe responderse de manera rápida y efectiva.
- Incentivar a poner denuncias o quejas en caso de acoso o discriminación.
- Incentivar a los empleados a presentar una denuncia o queja.

Promover el derecho a denunciar

El derecho de los empleados a denunciar sobre el acoso, la discriminación y las represalias, y ante quién deben presentarse tales denuncias, debe promoverse activamente en la organización.

A nivel europeo, la Comisión Europea establece medidas para combatir el acoso sexual en el entorno laboral (Solis, D. P., 2016):

- El empleador debe hacer una declaración específica para prohibir y condenar el acoso sexual garantizando la seguridad del personal.
- Una explicación específica para el personal sobre conducta inapropiada y medidas claras de sanción.
- Explicación del procedimiento a la persona afectada por el acoso, actuando confidencialmente y proporcionando protección durante el proceso.
- Asegurarse de que el personal conozca la política de la compañía sobre el acoso sexual.
- Es responsabilidad de los empleadores y empleados lograr un ambiente de trabajo respetuoso.
- Capacitar al personal a quien se le asignan tareas específicas sobre este tema.

- Tener protocolos específicos contra el acoso.
- Designar a una persona para que proporcione asesoramiento y ayuda.
- Incluir un artículo relacionado con el acoso sexual en el convenio colectivo.
- Incentivar a poner denuncias o quejas en caso de acoso o discriminación.
- Incentivar a los empleados a presentar una denuncia o queja.

La planificación de la prevención en las empresas es esencial para reducir o evitar este tipo de comportamiento. Es importante comprender que solo tener el plan y comunicar su existencia no es suficiente, pero es un primer paso muy importante en la lucha contra el acoso sexual en el lugar de trabajo. Un primer paso es la declaración de principios o el compromiso de la empresa. La dirección de la empresa hace una declaración de principios, negociando con los representantes del personal. Dicha declaración debe ser pública y debe difundirse por todos los medios para que todos los empleados la conozcan.

El segundo paso es la elaboración de campañas de sensibilización e información. Estas campañas deben informar a todos los empleados de la empresa sobre los diferentes aspectos del acoso. Se pueden llevar a cabo mediante charlas, folletos informativos o cualquier otro medio. Además, las actividades de formación deben ponerse en práctica. Es esencial que la empresa fomente la formación en materia de igualdad. Estas acciones están dirigidas a todo el personal. En el tema de la prevención de riesgos laborales, independientemente del tamaño de la empresa, el empleador debe adoptar medidas generales y específicas para prevenir el acoso sexual. Algunas de las medidas preventivas pueden ser actividades de formación, seguimiento de la salud mental, identificación de riesgos psicosociales, etc. Además de prevenir el acoso sexual, el objetivo es crear un ambiente de trabajo basado en la igualdad y el respeto.

Así, hay varios pasos que las organizaciones pueden implementar para reducir el riesgo de acoso sexual en el lugar de trabajo:

- Desarrollar una declaración de principios que indique el compromiso con la erradicación del acoso y la defensa del derecho a la dignidad de los trabajadores.
- Difundir una posición de rechazo de cualquier tipo de discriminación basada en el sexo, entre ellas el acoso sexual, a través de los medios internos más utilizados.
- Desarrollar códigos de conducta y buenas prácticas.
- Facilitar información al personal sobre la clasificación de los comportamientos que se consideran acoso sexual y las sanciones que conllevan.
- Informar sobre los canales y procedimientos disponibles para denunciar situaciones de acoso en la organización.

- Realizar actividades formativas cuyo objetivo y contenidos favorezcan el desarrollo de actitudes abiertas a la igualdad entre mujeres y hombres, dirigidas a todo el personal laboral y especialmente a la alta dirección y mandos intermedios.
- Realizar actividades como conferencias, campañas publicitarias, etc. orientadas a la formación y/o fortalecimiento de actitudes favorables a la igualdad entre mujeres y hombres.
- La inclusión en el convenio colectivo de rechazo y cláusulas de penalización por comportamientos discriminatorio basado en el sexo y el acoso sexual.
- La incorporación de un protocolo de actuación en situaciones de acoso en los artículos del convenio colectivo.
- Desarrollo de campañas de información entre el personal.
- La incorporación de contenido relacionado con la igualdad y la prevención del acoso en las actividades de formación desarrolladas por las organizaciones sindicales.
- El desarrollo de actividades que promuevan la igualdad y un entorno laboral que respete la dignidad de los trabajadores.

Hay que tener presente que:

- El empleado que acosa a otro empleado puede ser una persona del mismo sexo. El acoso sexual no implica que el autor sea del sexo opuesto.
- El acosador puede ser el supervisor, gerente, cliente, compañero de trabajo o proveedor del empleado. Cualquier persona que esté conectada con el entorno laboral del empleado puede ser acusada de acoso sexual.
- La persona afectada por el acoso sexual no es solo el empleado que es el blanco del acoso. Otros empleados que observan la situación de acoso sexual también pueden verse afectados y denunciar. Cualquier persona afectada por esta conducta puede denunciar acoso sexual.

2.8. Instalación de un proceso efectivo de queja o denuncia

La forma más aconsejable de tratar las situaciones de acoso es la elaboración de un protocolo que incluya, al menos, información relacionada con:

- el posicionamiento de la organización frente al acoso.
- concepto y tipificación del acoso
- recursos humanos, técnicos y materiales

- poderes de denuncia
- medidas de precaución
- procedimientos informales
- procedimientos formales
- régimen disciplinario y sancionador

En grandes organizaciones, el proceso de denuncia puede estar dirigido por un comité, compuesto por diferentes miembros de la organización. En caso de que un miembro del comité sea acusado, deberá ser reemplazado. Antes de que se presente una denuncia, la gerencia debe asegurarse de que todos los empleados estén informados acerca de la política de la organización relacionada con el acoso sexual. Deberá dejarse claro que este tipo de actuaciones no serán toleradas y serán investigadas. La gerencia también debe proporcionar diferentes maneras por las que un empleado puede presentar una denuncia formal o queja. Las denuncias al gerente o supervisor no deberían ser la única opción, ya que la persona en este cargo también puede ser perpetradora de comportamientos inadecuados y por lo tanto ser el sujeto contra el que se pone la denuncia.

Se debe asignar a un miembro del personal para que se encargue de la denuncia. Este individuo debe estar familiarizado con la organización, las personas de la organización y su historia. A partir de la queja inicial se elaborará un plan que cubra las personas y situaciones relevantes a la hora de investigar. La investigación debe planificarse con los conocimientos actuales. También debe asegurarse que el empleado que denuncia está a salvo de represalias. En el caso de represalias o acoso continuado, la denuncia debe ser reportada inmediatamente al cuerpo investigador.

Para el tratamiento de las investigaciones, es necesario definir los recursos humanos técnicos y económicos que están disponibles para que la organización actúe en estos casos. En primer lugar, es necesario establecer qué personas van a realizar el trabajo de apoyo, asesoramiento e investigación de denuncias. Para esto, se puede establecer un equipo en el que estén representados la dirección de la organización y la representación legal de los trabajadores, y que sea responsable de las siguientes funciones:

- recepción de quejas y denuncias
- llevar a cabo la investigación pertinente
- recomendar y gestionar las medidas de precaución ante el departamento de recursos humanos
- desarrollar un informe con los resultados de la investigación.

- cuando sea apropiado, pedir a la gerencia de la organización abrir procedimientos disciplinarios, informando sobre las sanciones impuestas.
- supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones.
- asegurar las garantías del protocolo de actuación.

Es aconsejable establecer canales de denuncia distintos de los comúnmente utilizados para otros problemas de relaciones laborales, ya que en la mayoría de los casos deben dirigirse al superior de inmediato, que puede incriminar a la persona en cuestión, o pueden ser personas de diferente sexo, que pueden inhibir a quien sufre este tipo de comportamientos. Es importante asegurarse que los procedimientos tengan las garantías para mantener la confidencialidad de las investigaciones realizadas con motivo de la denuncia, así como la privacidad de las personas durante todo el proceso. Los procedimientos informales deben incorporarse al protocolo en un primer enfoque para resolver el problema, así como un procedimiento formal que conduzca a una investigación de los hechos.

La siguiente tabla describe las responsabilidades en varios organismos institucionales (dependiendo del tamaño de la organización) para el cumplimiento de esta política que diferiría de las comúnmente utilizadas para otros problemas de relaciones laborales:

Parte responsable	Responsabilidad
<p>Jefe de Operaciones, Subencargado de Operaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar el cumplimiento de esta política. - Asegurarse de que todos los empleados estén informados sobre la Política de Prevención del Acoso Sexual y que hayan completado la formación anual requerida.
<p>Presidente de la organización o encargado</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad general y autoridad para los estándares de su puesto para cumplir con la Política de Prevención del Acoso Sexual.
<p>Todos los empleados</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Todos los empleados están obligados a realizar su trabajo de manera preventiva con relación al acoso sexual en el lugar de trabajo. - Informar de los incidentes de acoso sexual de acuerdo con la sección anterior "Denuncia de acoso sexual".

<p>Supervisores y gerentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informar de las quejas de acoso sexual, observaciones de cualquier comportamiento de acoso sexual o sospechas de que se está produciendo acoso sexual de acuerdo con la sección anterior "Denuncia de acoso sexual".
<p>Oficina de Recursos Humanos de la organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar el cumplimiento de esta política. Responsabilidad diaria y autoridad para los estándares de su puesto con respecto a la prevención del acoso sexual y el cumplimiento de esta política. - Notificar a la Oficina Central de las denuncias de acoso sexual. - Asistir en la investigación de denuncias de acoso sexual que involucran a empleados o representantes de RF *.
<p>Central de Recursos Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener la política corporativa. Proporcionar orientación sobre todos los aspectos de la política, incluida la realización de investigaciones. - Proporcionar una solución de formación para todos los empleados y supervisores en todos los puestos.
<p>Oficina Central de Servicios de Cumplimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Colaborar en la realización de investigaciones de acoso sexual denunciadas a la Oficina de Servicios de Cumplimiento o recibidas a través de la Línea Directa de Ética RF. - Investigar las denuncias de agresión sexual en conformidad con la Política de Fraude y Denunciantes.

Figura 2 Personas responsables y responsabilidades. Fundación de Investigación de la Universidad Estatal de Nueva York, 2019.

SUNY RF (Fundación de Investigación de la Universidad Estatal de Nueva York) es una comunidad que ofrece experiencia y orientación en temas como ética, gestión de riesgos, controles internos y otras áreas. El personal coordina el desarrollo de políticas y procedimientos de toda la empresa y la formación relacionada con actividades tales como conflictos de intereses, investigaciones, informes de rendimiento, transferencias de costes y controles de exportación. La Línea Directa de Ética de la Fundación de Investigación sirve para mantener un ambiente de trabajo ético, profesional y respetuoso con la ley, proporcionando una manera simple y anónima de informar de manera confidencial sobre actividades que pueden involucrar conductas inapropiadas o violaciones de las políticas, procedimientos y procesos de RF.

Procedimientos de resolución de denuncias:

Para garantizar la investigación rápida y exhaustiva de una denuncia de acoso sexual, se necesita la siguiente información:

- El nombre, departamento y cargo de la persona que presuntamente comete acoso.
- Una descripción de los incidentes, incluidas las fechas, las ubicaciones y la presencia de testigos.
- El efecto de los incidentes en la capacidad del demandante para realizar su trabajo, o en otros términos o condiciones de su empleo.
- Los nombres de otras personas que podrían haber sido objeto de un acoso igual o similar.
- Qué medidas ha tomado el demandante para tratar de detener el acoso (si ha tomado alguna).
- Cualquier otra información que el demandante considere relevante para la denuncia de acoso.

Los pasos a seguir son:

- Definir del alcance apropiado de la investigación.
- Elegir a un investigador que tenga buenas habilidades y buen juicio. Ambos serán importantes en casi todas las investigaciones. Si no tiene un candidato neutral cualificado dentro de la plantilla, contrate a un profesional externo. Es necesario asegurar a la parte reclamante desde el principio que la denuncia será tratada con seriedad, que no habrá represalias por haberla presentado y que cualquier inquietud sobre las represalias debe comunicarse inmediatamente al investigador para que puedan ser atendidas.
- El investigador debe mantener una mente abierta al recopilar y revisar la información y debe abstenerse de llegar a conclusiones hasta que se hayan revisado y evaluado todos los datos relevantes.
- Incentivar a todas las partes involucradas a mantener la confidencialidad necesaria para una investigación cuidadosa mientras evita las ordenes demasiado exigentes. Todas las quejas e investigaciones se tratan de manera confidencial en la medida de lo posible y la información se divulga estrictamente según sea necesario. La identidad del denunciante generalmente se revela a las partes involucradas durante la investigación y el director de recursos humanos toma las medidas adecuadas para garantizar que el denunciante esté protegido contra represalias durante y después de la investigación. Toda la información relativa a una denuncia o investigación de acoso

sexual se mantiene en archivos seguros dentro del departamento de recursos humanos.

- Entrevistas con la parte denunciante (es recomendable pedirle al empleado que cuente toda la historia en sus propias palabras. Debe escucharse con atención, y tomar notas para documentar la conversación a fondo).
- Entrevistas con el empleado acusado (los empleados que violen esta política están sujetos a la sanción correspondiente).
- Entrevistas con otros empleados y terceros (contratistas, testigos externos, etc.) que puedan tener información relevante.
- Revisar correos electrónicos, memorandos, y otras comunicaciones relevantes.
- Consideración en cuanto a cómo resolver la credibilidad en la evaluación de informes conflictivos.
- Evaluación acerca de si es necesario ampliar el alcance inicial de la investigación
- Tomar medidas para tratar las inquietudes planteadas.
- Considerar preguntar al demandante al final de la entrevista qué espera que suceda como resultado de la investigación (por ejemplo: “¿Cómo le gustaría ver resuelta la situación?”). No se pretende que la empresa cumpla con demandas irracionales, pero algunas peticiones (por ejemplo, relocalización, formación adicional, tiempo libre) pueden ser útiles para resolver las inquietudes de manera constructiva.
- Las investigaciones pueden llevar su tiempo. Si el empleador no puede tomar medidas inmediatas, dependiendo de las circunstancias, los siguientes pasos pueden ayudar a controlar la situación:
 - Concederle la baja remunerada o no remunerada al infractor, en espera del resultado de la investigación.
 - Permitir que el demandante tenga días libres pagados durante la investigación.
 - Cambiar las tareas laborales para que un presunto acosador no trabaje directamente con el demandante ni lo supervise.
 - Asegurarse de que todos los supervisores entiendan que no se permitirán represalias.
- Si una investigación resulta en un hallazgo de que esta política ha sido violada, la acción disciplinaria mínima obligatoria es una amonestación por escrito. La acción disciplinaria por infracciones muy graves o reiteradas es la terminación del empleo.

Las personas que violen esta política también pueden estar sujetas a daños civiles o sanciones penales.

La persona acusada debe ser informada de que se ha presentado una denuncia y que no se tolerarán actos de represalia o acciones poco éticas, también se debe pedir a la persona acusada que sea paciente mientras se lleva a cabo la investigación. La compañía debe asegurar a esa persona que se realizará una investigación justa y equitativa tanto en su nombre como en nombre del denunciante y que todos los posibles testigos serán entrevistados de la misma manera. Se harán preguntas abiertas y se buscarán hechos que respalden o desaprueben las alegaciones del empleado. Cuando hable con la persona acusada, compórtese de la misma manera escuchando y respetando al otro tal como lo hizo con la persona que presentó la queja. (Rosco, R. R., 2017).

La compañía debe acudir a un abogado para asegurarse de que se evalúa de manera justa la situación general con base a la evidencia disponible y asegurarse de que el abogado apoya la dirección que está tomando la compañía. Con la documentación y los consejos recibidos durante la investigación, la empresa debe tomar la decisión en cuanto a si se produjo o no acoso sexual. Más adelante, la compañía debe proporcionar la acción disciplinaria apropiada a las personas afectadas, en base a sus propios hallazgos; y reconocer que ninguna situación puede ser perfectamente investigada. Incluso cuando se haya producido acoso, y la compañía cree que efectivamente puede haber ocurrido, es posible que no tengan ninguna prueba o testigo que respalde la queja (Rosco, R. R., 2017). La compañía y la persona que está investigando el caso tienen que asegurarse de que no ocurran más incidentes al hacer un seguimiento y documentar sus hallazgos junto a la persona empleada que presentó la denuncia de acoso originalmente. Deben mantener la documentación relativa al caso separada del archivo del personal y dar al empleado, que puede haber sido acusado injustamente, la misma cortesía en el seguimiento y la documentación. Modifique las situaciones de trabajo de manera justa, donde sea necesario para la comodidad y productividad de todos (Rosco, R. R., 2017).

Considere que:

- El empleador quiere evitar cualquier posibilidad o apariencia de que la denuncia del empleado no se tuvo en cuenta. Por lo tanto, se recomienda responder de inmediato.
- Éticamente, el empleador no querrá permitir que tal comportamiento exista en el lugar de trabajo.
- La confianza, la moral y el trato justo de los empleados están en juego. Las acciones de un empleador dan pistas sobre lo que otro empleado puede esperar en circunstancias similares.

En todos los casos, asegúrese de escribir documentación precisa y mantenerla completa. Los empleados que no estén contentos con los resultados de su investigación pueden tomar medidas legales adicionales.

¿Por qué las quejas pueden ser un problema grave para las organizaciones y por qué la prevención del acoso sexual debe interesarle? Estas son las preguntas que deben plantearse para evaluar el impacto:

- ¿Es la denuncia una queja única o hay más denuncias que puedan realizarse y que probablemente así sea?
- ¿La denuncia refleja un problema cultural en la empresa? Si es así, ¿cómo debería tratarse? ¿Sería útil la formación?
- ¿Cómo reaccionarán terceras personas, incluidos los clientes, los empleados y los vendedores, si la denuncia se hace pública?
- ¿Es mejor intentar un acuerdo rápido con el demandante en términos razonables? Si eso ocurre, ¿resolverá todos los problemas?
- Si el asunto se dirige a un litigio de arbitraje, ¿qué honorarios y costes legales se espera tener?
- ¿Hubo algún funcionario ejecutivo al tanto del acoso o la discriminación en curso y que no actuase? ¿Cómo deben tratarse tales errores?

2.9. Plan de acción: cómo tomar medidas inmediatas y apropiadas en caso de denuncia

La persona que ha sufrido la agresión sexual tiene derecho a presentar una denuncia o queja en la empresa al gerente o supervisor. Sin embargo, esto generalmente no sucede porque la persona acosada se siente culpable o teme represalias. Por lo tanto, es realmente importante que haya ciertas personas en la empresa que actúen como mediadores para colaborar en la resolución de conflictos dentro de la empresa (Colectiva, S. G., 2015).

Estas personas deben tener la formación adecuada para enfrentarse a estos conflictos y pueden formar parte de los directores de departamento, los responsables de los empleados o los representantes en Prevención de Riesgos Laborales (Colectiva, S. G., 2015). La denuncia debe tener un contenido mínimo: identificación de la persona que está siendo acosada, el autor y la persona que la denuncia, descripción de los eventos e identificación de los testigos.

Podemos resumirlo de la siguiente manera:

- Enfoque profesional en caso de acoso sexual en el lugar de trabajo.

- Desarrollo de un mecanismo efectivo de denuncias o sistema de quejas en la organización.
- Formación de empleados. Enseñar a los empleados a identificar los comportamientos de acoso sexual, ofrecerles un procedimiento de denuncia efectivo y animarlos a usarlo.

Todas las denuncias o quejas deben tenerse en cuenta. Si la denuncia termina siendo válida después de la investigación, debe responderse de manera rápida y efectiva.

Cuando la persona ya ha presentado la denuncia o queja, el propietario de la empresa debe decidir qué medidas tomar. En cualquier caso, están obligados a realizar investigaciones incluso si solo hay rumores. Esto puede incluir:

- Escuchar cotilleos de otros empleados.
- Los empleados o amigos no involucrados del empleado objetivo mencionan el tema para ayudar al compañero de trabajo.
- Cualquier instancia en la que un empleado informa sobre un comportamiento cuestionable que haya presenciado.

Existen varios tipos de procedimientos para responder a estas denuncias o quejas (Miller, C. C., 2017).

- En primer lugar, hay un procedimiento informal. Este se inicia cuando una persona del grupo que procesa las denuncias se da cuenta de un caso de acoso verbalmente. Esta información puede originarse en la persona que sufre estos comportamientos u otro individuo del personal. Se nombrará a una persona para supervisar la investigación y, en una semana, se aplicará el procedimiento, proponiendo las medidas que se consideren necesarias. Este procedimiento se clasificará como urgente y confidencial. El resultado de la investigación también será confidencial, y solo la comisión establecida para llevar a cabo el proceso tendrá acceso a él.
- Por otro lado, hay un procedimiento formal. Este tipo de procedimiento requiere una denuncia por escrito o un procedimiento informal previo para poder comenzar. Dicha denuncia se envía a la comisión creada para encargarse de estos registros. Este procedimiento se inicia con una fase previa al juicio y finaliza con la preparación de un informe de conclusiones. El procedimiento debe ser rápido para tratar de minimizar las consecuencias de la exposición de la persona a estos comportamientos. Como en el caso anterior, el proceso debe ser confidencial.

Durante el desarrollo de estos procedimientos, se debe mantener y respetar una cierta cantidad de principios: urgencia, confidencialidad, privacidad, dignidad y seguridad jurídica, imparcialidad y defensa de las personas involucradas.

2.9.1. Responder al acoso sexual denunciado en diferentes puestos

Empleados:

Paso 1: si un empleado siente que él o ella está siendo objeto de acoso sexual, pueden informar inmediatamente al acosador de que la conducta no es bienvenida y debe detenerse.

Paso 2: Si la conducta inapropiada no se detiene, o si el empleado no puede o se siente incómodo a la hora de dirigirse directamente al presunto acosador, debe informar del incidente a su supervisor o al director de recursos humanos. Un registro escrito de la fecha, hora y naturaleza del incidente(s) y los nombres de los testigos podría ser útil pero no obligatorio. Es importante informar acerca de todas las inquietudes que surjan sobre el acoso sexual lo antes posible, para informar a la gerencia de la situación de modo que se pueda realizar una investigación inmediata e imparcial y se puedan tomar las medidas adecuadas para evitar la conducta prohibida.

Gerentes y supervisores:

Paso 1: Deberán actuar de manera expedita e imparcial cuando conozcan el caso de acoso sexual dentro de sus organizaciones y departamentos, ya sea que haya habido una denuncia formal o por escrito.

Paso 2. Deben tomarse en serio todas las denuncias y preocupaciones de presunto o posible acoso, sin importar lo leve que sea o quién esté involucrado.

Paso 3: Deben informar de todos los incidentes a sus superiores (por ejemplo, departamento de recursos humanos, CEO ...) de inmediato para que se pueda llevar a cabo una investigación lo antes posible.

Paso 4: Deben tomar las medidas apropiadas para evitar la repetición de represalias o conductas prohibidas durante y después de las investigaciones o denuncias.

Los gerentes o superiores que a sabiendas permitan o toleren el acoso sexual o represalias, incluido el hecho de no informar de inmediato a sus superiores de dicha conducta, están violando esta política y están sujetos a medidas disciplinarias.

Recursos Humanos:

Paso 1: Deben asegurarse de que tanto la persona que presenta la denuncia como la persona acusada sean conscientes de la gravedad que supone una denuncia de acoso sexual.

Paso 2: Explicar la política de acoso sexual y las estructuras de investigación de la empresa a todas las partes involucradas.

Paso 3: Explorar medios informales para resolver las denuncias de acoso sexual.

Paso 4: Notificar a la policía si se alegan actividades criminales.

Paso 5: Organizar una investigación acerca del presunto acoso y la preparación de un informe escrito.

Paso 6: Presentar un informe escrito que resuma los resultados de la investigación y hacer una recomendación a los funcionarios designados de la empresa.

Paso 7: Notificar al demandante y al demandado sobre las acciones disciplinarias que se tomarán, si corresponde, y administrar esas acciones.

El director de recursos humanos determina si se debe realizar una investigación interna o si se debe contratar a terceros para completar dicha investigación. Todas las denuncias relacionadas con la alta gerencia a nivel de vicepresidente o superior son manejadas por un tercero externo.

Dependiendo de si existen procedimientos formales o medidas activas, pueden ocurrir los siguientes casos:

- El conflicto se resuelve cuando finaliza el comportamiento de acoso. Las soluciones pueden variar, desde una advertencia hasta medidas disciplinarias más relevantes.
- El despido del autor del acoso a través de un despido disciplinario. También se pueden aplicar otras sanciones, como la suspensión sin pago o la reubicación forzada, según las leyes nacionales.
- La persona acosada solicita una resolución de contrato por su propia voluntad, siguiendo el derecho de protección y violación de la salud y protección moral del trabajador.

Esto sucede cuando se requiere tratamiento médico o psicológico para la persona que está siendo acosada como resultado del acoso. Es la razón por la cual, durante el procedimiento de invalidez, se requiere que el acoso sea considerado como una enfermedad o un accidente en el trabajo.

Además, los trabajadores pueden informar del incidente al organismo administrativo que se ocupa de los derechos y la seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo. La empresa puede ser sancionada a través de este procedimiento. Finalmente, la persona que está siendo acosada puede presentar una denuncia ante el Tribunal Laboral, ya que el acoso sexual va en contra de los derechos y libertades fundamentales y puede implicar un delito contra la integridad de una persona.

2.10. Proveedores de apoyo y otras ayudas

2.10.1. Lituania

Equal Opportunities Ombudsperson es el principal sistema de apoyo en Lituania en caso de incidentes de acoso sexual. Cada persona tendrá derecho a presentar una queja ante el Defensor del Pueblo para la Igualdad de Oportunidades en relación con una violación de la igualdad de derechos, por lo tanto, esta institución acepta denuncias sobre cualquier tipo de acoso o discriminación. Las denuncias se presentarán por escrito. El demandante o un representante autorizado puede presentar una denuncia ante el Equal Opportunities Ombudsperson por correo postal, correo electrónico, completando el formulario de denuncia electrónica o entregando la denuncia por escrito directamente al registro de la oficina de la institución. Más información: <https://lygybe.lt/en/>

2.10.2. Turquía

Hay un número creciente de organizaciones e instituciones a nivel nacional en Turquía que toman la iniciativa en cuanto a prevenir el acoso sexual en un sentido general. Algunos de ellos también tienen un enfoque y una metodología específicos para prevenir los casos de acoso sexual en los lugares de trabajo. Estas organizaciones e instituciones se pueden enumerar de la siguiente manera:

- ONG de mujeres que tienen el objetivo de apoyar el estatus de las mujeres en el mercado laboral para aumentar su contribución a la economía nacional o con un enfoque en el empoderamiento económico de las mujeres que están en riesgo de exclusión social. Además, constituyen centros de asesoramiento e investigación, que brindan apoyo psicológico a las personas afectadas que están expuestas a diferentes tipos de violencia o acoso.
- Fundación de asistencia social y solidaridad que proporciona ayuda y apoyo financiero (las mujeres que están fuera del mercado laboral debido a sus responsabilidades en la familia o como resultado de estar expuestas al acoso o la violencia pueden solicitar apoyo financiero a esta fundación).
- Centros de Prevención y Vigilancia de la Violencia (ŞÖNİM por sus siglas en turco) que funcionan las 24 horas del día y proporcionan servicios de apoyo y vigilancia para prevenir la violencia y llevar a cabo las medidas de protección y prevención de manera eficiente.

Además, hay una línea directa de violencia las 24 horas (ALO 183) que está disponible para personas que han experimentado o están en riesgo de sufrir cualquier tipo de violencia (violencia familiar y doméstica y/o acoso sexual).

2.10.3. España

La lista de partes interesadas disponibles que trabajan en este ámbito incluye varias organizaciones nacionales que van desde asociaciones específicas contra el acoso hacia las mujeres en el trabajo, como la “Asociación española contra el trabajo laboral y la violencia en el ámbito familiar”, hasta asociaciones más genéricas que tratan de prevenir y resolver casos de acoso laboral, como el COSMI (Centro de Orientación SocioLaboral). Con respecto a su alcance, estas asociaciones cubren varias opciones diferentes, desde sindicatos y asociaciones sin ánimo de lucro hasta ministerios y ayuntamientos. El punto en común compartido por todas estas asociaciones es su preocupación por cualquier conflicto que pueda surgir en el lugar de trabajo, también teniendo en cuenta las organizaciones que se centran en grupos específicos de trabajadores, así como en campos y entornos específicos, como las comunidades LGBT+ o los trabajadores agrícolas.

2.10.4. Bulgaria

GAF - Bulgaria cree que las instituciones estatales son las principales partes interesadas, y también las primeras organizaciones en introducir reglas para combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo y establecer estándares a seguir por otros sectores. Es por eso que se trabaja activamente con representantes del poder judicial, como el Tribunal de Distrito de Plovdiv, el Tribunal de Distrito de Smolyan, el Tribunal de Distrito de Asenovgrad, el Tribunal de Distrito de Kardzhali y otros con los que nuestra organización se ha asociado durante años. Al mismo tiempo, en cada ciudad hay una oficina de la fiscalía búlgara con un tribunal local. Los fiscales son una parte importante de la lucha contra el acoso sexual en el lugar de trabajo porque cualquier sistema interno de denuncias de este tipo debe poder terminar con la intervención y protección del gobierno desde el exterior. Los fiscales son precisamente los instrumentos que ayudarán activamente a la persona afectada a defenderse a través del sistema judicial si se agotan las capacidades internas de la organización.

Otras partes interesadas igualmente importantes para nosotros son los agentes de policía ya que pertenecen a las autoridades públicas a las que recurrirán las personas que han sufrido acoso sexual. Por ejemplo, si el empleador no puede ayudarlos y el acoso se ha convertido en violencia. Nos asociamos con dos de las universidades más grandes de Bulgaria: la Universidad de Sofía "Kliment Ohridski" y la Universidad de Plovdiv "Paisii Hilendarski". También somos socios cercanos con uno de los bancos más grandes, que emplea a varios miles de empleados. Este banco es DSK Bank, que forma parte del Grupo OTP. Por último,

pero no menos importante, nos estamos asociando activamente con la estructura local de la Comisión Búlgara contra la Discriminación.

2.10.5. Austria

Teniendo en cuenta las organizaciones, la Cámara de Comercio es, en Austria, el principal promotor de información y asesoramiento en caso de acoso sexual, ya que constituye la representación de intereses de negocios comerciales. Algunas grandes organizaciones (privadas y públicas) ya implementaron un departamento para la igualdad como el Tirol Kliniken GmbH, que es el mayor operador de hospitales en el Tirol, o los servicios ferroviarios austriacos. Por el momento no existe una institución independiente que asesore a las organizaciones acerca de cómo prevenir el acoso sexual o cómo lidiar mejor con el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Desde un punto de vista individual, hay tres organizaciones principales que trabajan para los intereses de los empleados. Primero, la Cámara de Trabajo de Austria, que funciona como representante legal de los intereses de los empleados. La Federación Sindical es el segundo representante de los intereses de los empleados. Durante más de 20 años, el defensor de la igualdad de trato austriaco existe como institución pública para proporcionar asesoramiento legal contra el racismo y la discriminación, incluido el acoso sexual en el lugar de trabajo. Además, hay un par de organizaciones privadas como ZARA, que es una asociación que trata el derecho civil y el trabajo antidiscriminatorio, refugios para mujeres y ayuda a mujeres e hijos, asesoramiento y alojamiento temporal. También podemos considerar a Caritas y Diakonie en un contexto eclesiástico.

3. DISEÑO DE FORMACIÓN MÁS CAJA DE HERRAMIENTAS

Recomendaciones para la implementación de la formación Be Aware:

- Para obtener resultados efectivos, el proyecto Be Aware sugiere no realizar la formación con menos de 6 personas y no más de 15.
- Ubicación: se sugiere realizar la formación en un espacio donde se puedan mover las mesas y sillas, ya que algunos ejercicios lo requieren. Se recomienda tener suficiente espacio para moverse en la habitación en general.
- Equipo técnico: los ejercicios de formación de Be Aware requieren tener un proyector para diapositivas o videos que se utilizarán durante la formación. También es muy recomendable tener portafolios o al menos hojas de papel de tamaño A3/A2 y un lugar para colgarlos para los ejercicios.
- Se recomienda negociar con el CEO/otro representante del espacio si se pueden proporcionar almuerzos, refrigerios o bebidas.

El proyecto Be Aware sugiere un plan didáctico como opción y recomendación principal, pero depende del profesor hacer cambios o modificar los tiempos o el orden de los ejercicios si así lo requiere.

Hora	Formación	Contenido	Duración	Comentarios
DÍA 1				
9:00-9:50	Introducción a la formación	Contacto corporal - mi zona de confort	25min	Ejercicio de calentamiento para involucrar a los participantes en el tema.
		El acoso sexual como abuso de poder	25min	Teoría
9:50-11:20	Un mundo sin acoso sexual	Reflexión grupal sobre el impacto y la influencia del acoso sexual en el trabajo. ¿Por qué es importante?	90min	Reflexión grupal con debates y experiencias personales.
11:20-11:45	DESCANSO			
10:50-11:50	Sensibilización	Cómo identificar acoso sexual en el lugar de trabajo	120min	Análisis de vídeo
11:50-12:50	Sensibilización	Análisis de casos para ver si es acoso sexual o no	60min	Análisis de casos
13:00-14:30	DESCANSO PARA COMER			
14:30-16:30	Prevención	Cómo reducir la exposición al acoso sexual en su organización. Desarrollo de pasos a seguir dentro de la propia organización.	120min	Reflexión, unidad de planificación en pequeños grupos y discusión
16:30-16:45	DESCANSO			



16:45-17:45	Prevención	Cómo preparar una política de prevención para su organización	50min	Redacte una política de prevención que pueda presentar y explicar con los principios de su organización: Trabajar en grupos pequeños
DÍA 2				
9:00-11:00	Prevención	Cómo negociar esta estrategia con sus principios, cómo implementarla en la organización y promoverla dentro del personal	120min	Reflexión individual y retroalimentación en el pleno
11:00-11:20	DESCANSO			
11:20-13:20	Plan de denuncias y quejas	Desarrollar un modelo de denuncia formal y detallado para el acoso sexual en su organización	120min	Trabajo grupal para desarrollar el plan incluyendo responsabilidades y procedimientos. Presentación en el foro de intercambio de buenas prácticas.
13:30-14:30	DESCANSO PARA COMER			
14:30-16:30	Plan de acción en caso de denuncia	Cómo tomar medidas inmediatas y apropiadas en caso de queja. Modelo paso a paso que incluye procesos de resolución de conflictos.	120min	Trabajo en grupo para desarrollar el plan de acción. Al final, cada participante tendrá un plan de acción adecuado para su organización que podrá presentar en la misma.
16:30-16:45	DESCANSO			
16:45-18:00	Práctica	Responder al acoso sexual denunciado en diferentes roles	75min	Juego de rol
Total – 16 horas				

Ejercicio No. 1	Nombre	Contacto corporal - mi zona de confort
Objetivo del ejercicio	Los participantes se pondrán en contacto con el tema y establecerán la base del mismo, para que la formación pueda comenzar desde ese punto.	
Descripción	<p>Se les pide a los participantes que encuentren un compañero en el grupo al que no conozcan; deberán tratar de acercarse a la persona sin traspasar los límites de la comodidad. Hay que comprobar si esta distancia de comodidad es la misma para ambos socios o si tienen una percepción diferente de una distancia adecuada.</p> <p>Después de compartir opiniones en parejas, comparta esas observaciones con todo el grupo y discuta qué podría afectar o influir en el contacto físico apropiado para cada persona.</p>	
Duración	25 minutos	
Recursos y materiales	Espacio para que el grupo trabaje	
Pasos para realizar la tarea	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coloque a los participantes uno frente al otro. 2. Pídale a uno de ellos que se acerque a la otra persona y que pare cuando se sienta incómodo. 3. Luego haz lo mismo con la otra persona. 4. Analice la distancia, vea si es la misma para ambos participantes involucrados. 5. Discuta los resultados. 	
Ejercicio No. 2	Nombre	El acoso sexual como abuso de poder
Objetivo del ejercicio	Los participantes comprenderán lo principal del acoso sexual y sus antecedentes, para que puedan entender mejor cómo abordarlo.	
Descripción	<p>Para ir más allá del tema del género, podría ser útil hablar sobre el abuso de poder en situaciones de acoso sexual. Esto podría ayudar a todo el grupo a tener un objetivo común. La mayoría de las personas no tolera el abuso de poder y entienden que los derechos humanos y los derechos de igualdad deben ser defendidos.</p> <p>Esto podría ayudar a trabajar en el tema de manera más eficiente. Pídale a la gente ejemplos de abuso de poder, razones por las que no se debe tolerar y cómo se asegurarían de parar algo así.</p>	
Duración	25 minutos	
Recursos y materiales	N/A	
Pasos para realizar la tarea	N/A	
Ejercicio No. 3	Nombre	Un mundo sin acoso sexual

Objetivo del ejercicio	Los participantes compartirán sus conocimientos y opiniones sobre el impacto del acoso sexual en el lugar de trabajo.	
Descripción	Reflexión grupal sobre el impacto y la influencia del acoso sexual en el lugar de trabajo. Pregunta para el debate: ¿Por qué es importante?	
Duración	50 minutos	
Recursos y materiales	Espacio para que el grupo trabaje y discuta. Tal vez un portafolio para anotar las ideas principales del grupo.	
Pasos para realizar la tarea	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solicite a los participantes su opinión sobre el tema. 2. Déjelos discutir y debatir al respecto. 3. Una vez que hayan terminado, repase las ideas principales. 	
Ejercicio No. 4	Nombre	Sensibilización
Objetivo del ejercicio	Descubrir formas de identificar comportamientos que pueden clasificarse como acoso sexual en el lugar de trabajo.	
Descripción	Se les presentan a los participantes diferentes situaciones en las que el acoso sexual puede estar presente, y deberán analizar estas situaciones para ver si pueden clasificarse o no como acoso sexual y dar razones para ello.	
Duración	120 minutos	
Recursos y materiales	<p>Documento en el que se escriben los diferentes casos para que los participantes puedan tomarse su tiempo para analizar cada situación y presentar sus argumentos. Plantilla para participantes:</p> <p>¿Las siguientes situaciones se pueden considerar como casos de acoso sexual en el trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un gerente sugiere a una persona de menor rango que deben mantener relaciones íntimas para conservar su trabajo. • Un compañero de trabajo le dice a otro que está muy guapo en una foto que le enseñaron. • Un administrador hace comentarios mezquinos sobre las clientas a sus compañeros de trabajo. • Los empleados de una oficina de arquitectura se sienten incómodos con los socios de la oficina, quienes generalmente cuentan chistes sexualmente explícitos. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Una enfermera es acariciada repetidamente por un auxiliar de enfermería sin su consentimiento. • Una secretaria envía a compañeros de trabajo correos electrónicos que contienen bromas. • Un proveedor le dice al gerente de una compañía con la que colabora que tener una cita con ella le traerá muchas ventajas profesionales y personales. 	
Pasos para realizar la tarea	<ol style="list-style-type: none"> 1. Muestre a los participantes diferentes situaciones que muestran un comportamiento que puede clasificarse como acoso sexual. 2. Pregúnteles si describirían esos comportamientos como acoso sexual o no y pídeles que expliquen los motivos. 3. Discuta sus hallazgos con todo el grupo. 	
Ejercicio No. 5	Nombre	Sensibilización
Objetivo del ejercicio	El objetivo es encontrar formas de identificar comportamientos que puedan clasificarse como acoso sexual en el lugar de trabajo.	
Descripción	Análisis de casos para ver si es acoso sexual o no, basado en el ejercicio anterior.	
Duración	60 minutos	
Recursos y materiales	<p>Estudios de casos en los que se presentan situaciones de riesgo. Hojas de papel en las que los participantes escriben su análisis.</p> <p>Plantilla:</p> <p>A es una joven que trabaja en una consultoría. Un día se encuentra con B, un gerente senior de una importante empresa en el país. Cuando termina la reunión, A enciende su teléfono móvil y ve que B le ha estado enviando mensajes sexuales durante la reunión.</p> <p>Pregunta 1. Es acoso sexual, porque B es cliente de A, incluso si no trabajan en la misma empresa. ¿Verdadero o falso?</p> <p>VERDADERO: El acoso sexual en el lugar de trabajo puede llevarse a cabo por personas relacionadas con el empleado debido a su conexión con la empresa, como es el caso de los clientes.</p> <p>Pregunta 2. El acoso sexual no es solo acoso físico, también se considera así cuando se comete con palabras. ¿Verdadero o falso?</p> <p>VERDADERO: El acoso sexual en el lugar de trabajo también puede ocurrir a través de comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) con contenido sexual y de naturaleza ofensiva.</p> <p>Pregunta 3. Se debe aconsejar a B que deje de hacer estos comentarios, incluso si no se considera que sea tan importante. ¿Verdadero o falso?</p>	

	<p>VERDADERO: El comportamiento de B hacia A es algo muy serio ya que es irrespetuoso hacia un trabajador. B debe comportarse con respeto y no hacer que A se sienta incómoda mientras hace su trabajo. A no tiene por qué soportar esta mala experiencia laboral y debe informar a sus superiores o a la persona adecuada para que B sea sancionado o se termine cualquier relación laboral con él.</p>	
Pasos para realizar la tarea	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proporcione a los participantes diferentes estudios de casos. 2. Pídale que los analicen y determinen si es verdadero o falso que se trata de situaciones en las que se produce acoso sexual. 3. Discuta sus hallazgos con todo el grupo. 	
Ejercicio No. 6	Nombre	Cómo reducir la exposición al acoso sexual en su organización.
Objetivo del ejercicio	<p>Los participantes aprenderán nuevas formas de reducir el riesgo de exposición al acoso sexual en sus propias organizaciones, con el objetivo de erradicar totalmente este tipo de comportamiento.</p>	
Descripción	<p>- Para averiguar si el ambiente de la empresa está libre de conductas de acoso sexual, responderemos a las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Ya se ha desarrollado e implementado un plan de igualdad en mi organización? - ¿Conozco y aplico la regulación legal y el convenio colectivo en mi empresa en relación al acoso sexual? ¿Lo saben los responsables de la empresa y todo el personal? - ¿Se han implementado medidas específicas contra el acoso sexual en mi empresa que se desvían de las disposiciones del convenio colectivo o que implican una mejora de lo que establece la ley o el convenio colectivo? ¿Se han negociado estas medidas con la representación legal de la fuerza laboral? - En caso afirmativo, ¿se han evaluado o se revisan y actualizan periódicamente? ¿Desde cuándo no han sido revisados? - ¿Tenemos medidas de salud ocupacional o de prevención de riesgos laborales específicamente destinadas a prevenir el acoso sexual? - ¿Hay alguna persona en mi empresa responsable de los procedimientos de acción y prevención contra el acoso sexual? ¿Y de su seguimiento y evaluación? - ¿Ha proporcionado la organización formación sobre igualdad de trato e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres? ¿Incluye contenido sobre violencia de género, acoso sexual y acoso relacionado con el género y sus efectos psicosociales y de salud? - ¿Se ha realizado algún tipo de estudio o encuesta para detectar posibles acciones y/o situaciones de acoso? - ¿Cuáles son mis propias conclusiones? 	
Duración	120 minutos	
Recursos y materiales	<p>Proporcione a los participantes la siguiente lista de ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar una declaración de principios que indique su compromiso con la erradicación del acoso y la defensa del derecho a la dignidad 	

	<p>de los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Difundir una posición de rechazo de todas las formas de discriminación basada en el sexo, que incluye el acoso sexual, a través de los medios internos más utilizados. - Desarrollo de códigos de conducta y buenas prácticas. - Facilitar información al personal sobre la clasificación de los comportamientos que se consideran acoso sexual y las sanciones asociadas. - Información sobre los canales y procedimientos para denunciar situaciones de acoso dentro de la organización. - Llevar a cabo acciones de formación cuyo objetivo y contenido conduzcan al desarrollo de actitudes abiertas a la igualdad entre mujeres y hombres y que estén dirigidas a toda la fuerza laboral y, en particular, a la alta dirección y a los mandos intermedios. - Realización de actividades como conferencias, campañas publicitarias, etc. dirigidas a la formación y/o fortalecimiento de actitudes favorables a la igualdad entre mujeres y hombres. - La inclusión de cláusulas de rechazo y sanción por comportamiento discriminatorio basado en sexo y acoso sexual en el convenio colectivo. - La incorporación del protocolo de actuación en situaciones de acoso en los artículos del convenio colectivo. - Desarrollo de acciones informativas entre el personal. - La incorporación de contenidos relacionados con la igualdad y la prevención del acoso en las actividades de formación desarrolladas por las organizaciones sindicales. - El desarrollo de actividades que promuevan la igualdad y un entorno laboral que respete la dignidad de los trabajadores. 	
<p>Pasos para realizar la tarea</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presente a los participantes la siguiente lista de ejemplos para mostrar qué pasos podrían ayudar a reducir el riesgo de estar expuestos al acoso sexual. 2. Explique los puntos individualmente. 3. Pídales que piensen en su propia organización y que creen una lista sobre cómo reducir el riesgo en su propia organización. 	
<p>Ejercicio No. 7</p>	<p>Nombre</p>	<p>Prevención</p>
<p>Objetivo del ejercicio</p>	<p>Aprenda a preparar una política de prevención para su organización</p>	



Descripción	Los participantes deberán redactar una política de prevención, que podrían presentar teniendo en cuenta los principios de la organización. Trabajarán en grupos pequeños.	
Duración	50 minutos	
Recursos y materiales	portafolios para cada grupo, hojas de papel, rotuladores	
Pasos para realizar la tarea	Deje que los participantes discutan y hagan una lluvia de ideas sobre una estrategia.	
Ejercicio No. 8	Nombre	Prevención
Objetivo del ejercicio	Aprenda cómo negociar esta estrategia con sus principios, cómo implementarla en la organización y promoverla dentro del personal.	
Descripción	Los participantes repasarán la actividad anterior y encontrarán formas de presentar la estrategia a sus jefes y gerentes. También encontrarán formas de implementar la estrategia adecuadamente en la organización y encontrarán formas de promoverla entre el personal.	
Duración	120 minutos	
Recursos y materiales	portafolios para cada grupo, hojas de papel, rotuladores	
Pasos para realizar la tarea	Deje que los participantes discutan y hagan una lluvia de ideas sobre cómo presentarse e implementar la estrategia.	
Ejercicio No. 9	Nombre	Plan de denuncias y quejas
Objetivo del ejercicio	Desarrollar un modelo de denuncia formal y detallado que trate el acoso sexual para las organizaciones de los participantes.	
Descripción	Presente a los participantes la siguiente lista de ejemplos de pasos que podrían ayudar a formular un modelo de denuncia. Explíqueles los puntos individuales. Luego pídale que piensen en su propia organización y que creen un modelo para su propia organización. ¿Qué otros pasos podrían ser útiles en la implementación?	

Duración	120 minutos		
Recursos y materiales	<p>La forma más aconsejable de tratar las situaciones de acoso es elaborar un protocolo que contenga al menos información sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El posicionamiento de la organización frente al acoso. ▪ Concepto y tipificación del acoso ▪ Recursos humanos, técnicos y materiales ▪ Poderes de denuncia ▪ Medidas preventivas ▪ Procedimientos informales ▪ Procedimientos formales ▪ Régimen disciplinario y sancionador 		
Pasos para realizar la tarea	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presente a los participantes la siguiente lista de ejemplos de pasos que podrían ayudar a formular un modelo de denuncia. 2. Explique los puntos individualmente. 3. Luego pídale que piensen en su propia organización y que creen un modelo para su propia organización. 		
Ejercicio No. 10	<table border="1"> <tr> <td>Nombre</td> <td>Plan de acción en caso de denuncia</td> </tr> </table>	Nombre	Plan de acción en caso de denuncia
Nombre	Plan de acción en caso de denuncia		
Objetivo del ejercicio	Involucre a los participantes en la situación mediante juegos de rol		
Descripción	Cómo tomar medidas inmediatas y apropiadas en caso de denuncia. Modelo paso a paso que incluye procesos de resolución de denuncias; trabajo grupal para desarrollar el plan de acción. Al final, cada participante deberá tener un plan de acción adecuado a su organización que pueda ser presentado en ella.		
Duración	120 minutos		
Recursos y materiales	N/A		
Pasos para realizar la tarea	Haga que los participantes elijan una situación en la que el acoso sexual esté presente (o proporcióneles una si no se les ocurre) y pídale que realicen una pequeña actuación, donde la audiencia (otros grupos) pueda ver cómo reaccionan las diferentes partes involucradas a esta situación		

4. Anexo I: Plantilla en caso de denuncia

1. ¿Podría indicar su nombre y apellido?
2. ¿Podría indicar el nombre de su acosador?
3. ¿Podría describir la acción/comportamiento por el cual se sintió atacado?
4. ¿Han sucedido estas conductas más de una vez?
5. ¿Han sucedido siempre en el lugar de trabajo? ¿Ha intentado su acosador acercarse a usted alguna vez fuera del entorno de trabajo?
6. ¿Dónde sucedieron los hechos?
7. ¿Alguien más ha visto estos comportamientos? ¿Hay algún testigo?
8. ¿Le gustaría obtener información sobre ayuda psicológica que pueda tener a su disposición?
9. ¿Le gustaría denunciar este asunto a la policía?
10. ¿Ha sido nuestra ayuda útil y suficiente?

5. Anexo II: Cuestionario de evaluación

5.1. Pre-evaluación del curso de formación presencial

Por favor, complete este cuestionario antes de comenzar el curso de formación:

1. ¿Sabes qué es el acoso sexual? ¿Podrías dar tu propia definición?
2. ¿Conoces algún dato relacionado con el acoso sexual en el trabajo en tu país?
3. ¿Y, en general?
4. ¿Conoces algunas medidas para prevenir el acoso sexual en el trabajo? Si es así, ¿están siendo llevadas a cabo en tu lugar de trabajo?
5. ¿Has desarrollado alguna vez un plan de denuncia o queja?
6. ¿Qué pasos seguirías para desarrollar uno?

5.2. Evaluación intermedia de curso de formación presencial

Por favor, rellena este cuestionario después de la primera sesión del curso de formación:

1. ¿Ha adquirido algún conocimiento nuevo durante esta primera sesión?

2. ¿Diría que ahora es capaz de reconocer el acoso sexual de manera más eficiente que antes de comenzar este curso de formación?
3. ¿Diría que tiene recursos que le permiten evitar que estos comportamientos ocurran en el lugar de trabajo?
4. ¿Ha aprendido nuevas técnicas que podrían usarse para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo?
5. ¿Cree que ahora es capaz de desarrollar una estrategia de prevención en su empresa?

5.3. Evaluación final del curso de formación presencial

Por favor, rellena este cuestionario al finalizar el curso de formación:

1. ¿Ha adquirido algún conocimiento nuevo durante este curso de formación?
2. ¿Diría que ahora es más sensible al acoso sexual en general?
3. ¿Y al acoso sexual en el lugar de trabajo?
4. ¿Diría que ahora es capaz de presentar una estrategia a sus supervisores para ser implementada en la compañía?
5. ¿Diría que es capaz de desarrollar un modelo detallado de denuncia por acoso sexual para su organización?
6. ¿Diría que es capaz de actuar de forma inmediata y apropiada en caso de recibir una denuncia en su organización?
7. ¿Diría que sabe cómo responder apropiadamente ante un caso de acoso sexual?
8. ¿Ha sido este curso de formación útil para usted en términos de la aplicación de nuevas técnicas en su organización?
9. ¿Cree que podría utilizar este conocimiento en relación a su ambiente laboral?
10. ¿Recomendaría este curso de formación a otros compañeros o supervisores?

Bibliografía

1. Colectiva, S. G. (2015). *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo*.
2. Higuera, L. A.-Z. (2002). Respuesta al acoso laboral. Programas y estrategias. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 20 Núm. 2, 337-350.
3. Inmark. (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*.
4. Lanzuela, R. (2011). *Acosos en el ámbito laboral*. Zaragoza: Unión Sindical de Comisiones Obreras de Aragón.
5. Miller, C. C. (2017). El entrenamiento del acoso sexual no funciona, pero algunas cosas hacen. *The New York Times*.
6. Molano, R. C. (2009). Responsabilidad de empleadores y trabajadores frente al acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo subordinado. *Novum Jus: Revista Especializada en Sociología Jurídica y Política*, 3(1), 225-262.
7. Rosco, R. R. (2017). Labour compliance: la responsabilidad de la empresa ante el ciberacoso laboral. *El derecho*.
8. Solis, D. P. (2016). *Conocer y sensibilizar para prevenir el acoso laboral. Nuevas estrategias*. Imagen Artes Gráficas, S.A.
9. European Commission. (11 September 2018) Accessed through <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52018IP0331>
10. Powell, A. (2014). Bystander approaches. Responding to and preventing men's sexual violence against women. *ACSSA Issues*. (17), 1-20.
11. Raver, J.L. & Nishii, L.H. (2010). Once, twice, or three times as harmful? Ethnic harassment, gender harassment, and generalized workplace harassment. *Journal of Applied Psychology*, 95 (2), 236-254.

