

Penelope



MÓDULO 7

SEXISMO Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO



Co-funded by
the European Union

INTRODUCCIÓN



El artículo 1 del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 ([núm. 190](#)) de la Organización Internacional del Trabajo define de manera amplia la «violencia y el acoso» como «una serie de **comportamientos, prácticas o amenazas inaceptables**, ya sean puntuales o repetidos, que tienen por objeto, causan o pueden causar daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos».

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso que se produce en el trabajo, está relacionada con él o se deriva de él:

- En el lugar de trabajo, incluidos los espacios públicos o privados que sean lugar de trabajo.
- En lugares donde el trabajador reciba su salario, descance o coma, o utilice instalaciones sanitarias, de aseo y de cambio de ropa.
- Durante los desplazamientos, viajes, cursos de formación, eventos o actividades sociales relacionados con el trabajo.
- A través de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las que permiten las tecnologías de la información y la comunicación.
- En alojamientos proporcionados por el empleador.
- Durante los desplazamientos hacia o desde el trabajo.

El término «lugar de trabajo» abarca todos los lugares en que los trabajadores deban estar o a los que deban acudir por razón de su trabajo y que estén bajo el control directo o indirecto del empleador (Véase: [Occupational Safety and Health Convention, 1981 \(No. 155\), Article 3\(c\)](#)).

La directriz de la OIT «Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso» establece que existen **varios tipos de comportamientos, gestos y acciones** perjudiciales que pueden entenderse como violencia y acoso. La conducta ofensiva puede ser:

- **Físico:** cualquier acto o amenaza de violencia física, acoso, intimidación u otro comportamiento amenazante o perturbador que se produzca en el trabajo. Esto incluye: golpear, morder, dar patadas, empujar, abofetear, apuñalar, disparar.
- **Psicológico:** actos o comportamientos que causan daño al bienestar mental y emocional de una persona en un entorno profesional. Implica abuso verbal, ocultación de información, menoscabo de derechos y opiniones, imposición de objetivos o plazos imposibles de cumplir, infrautilización del talento y uso del poder, control, manipulación e intimidación para debilitar a la otra persona, difamar, ridiculizar, menoscabar, aislar, manipular psicológicamente, discriminar o degradar a alguien.
- **Sexual:** comportamiento no deseado de naturaleza sexual que crea un ambiente de trabajo hostil, intimidatorio u ofensivo y viola los derechos, la dignidad y los límites personales de un individuo.

El acoso sexual quid pro quo tiene lugar cuando una ventaja laboral (un aumento de sueldo, un ascenso o incluso la continuidad en el empleo) se condiciona a que la víctima acceda a las exigencias de participar en algún tipo de conducta sexual.

El acoso sexual está muy extendido. Aunque puede ocurrirle a cualquiera, **las mujeres son las víctimas más frecuentes y los agresores suelen ser hombres**. Independientemente de si el agresor tenía o no intención de molestar o dañar a la víctima, si el comportamiento hace que la víctima se sienta incómoda o insegura, constituye acoso sexual.

La dinámica de la violencia y el acoso

- **Violencia horizontal:** violencia y acoso perpetrados entre compañeros de trabajo.
- **Violencia vertical:** violencia y acoso perpetrados entre supervisores y subordinados.
- **Violencia de terceros:** violencia y acoso perpetrados por clientes, pacientes, etc.



Un [informe](#) reciente reveló que **casi tres de cada cinco mujeres** (58%) han sufrido acoso en el trabajo. La cifra asciende al 62% en el caso de las mujeres entre 25 y 34 años. La mayoría de estos casos no fueron incidentes aislados, ya que el 57% de las mujeres afirmaron haber sufrido tres o más incidentes de acoso en el trabajo. Más de dos de cada cinco (43%) habían sufrido al menos tres incidentes de acoso sexual.

El acoso sexual también se puede producir fuera del lugar de trabajo o fuera del horario laboral. Además, estos casos suelen tener lugar a través de **Internet, mensajes de texto y por correo electrónico**, además de en interacciones en persona. La mayoría de los incidentes de acoso sexual, intimidación o abuso verbal se producen en las instalaciones de la empresa (71%), pero también se producen por teléfono o mensaje de texto (12%), o en Internet, a través del correo electrónico, en redes sociales o en reuniones telemáticas (8%).

Las mujeres no suelen denunciar el acoso sexual, esto se debe al miedo a que nadie les crea o a que esto perjudique negativamente a sus carreras. En ocasiones, las mujeres optan por no denunciarlo porque se trata de su jefe de departamento u otro empleado de alto rango. Además, a las mujeres les resulta más difícil confiar en que les van a creer cuando se sienten infravaloradas en su trabajo.

Penelope

HERRAMIENTA #15

ENTENDER EL SEXISMO PARA

PREVENIR EL ACOSO POR MOTIVOS

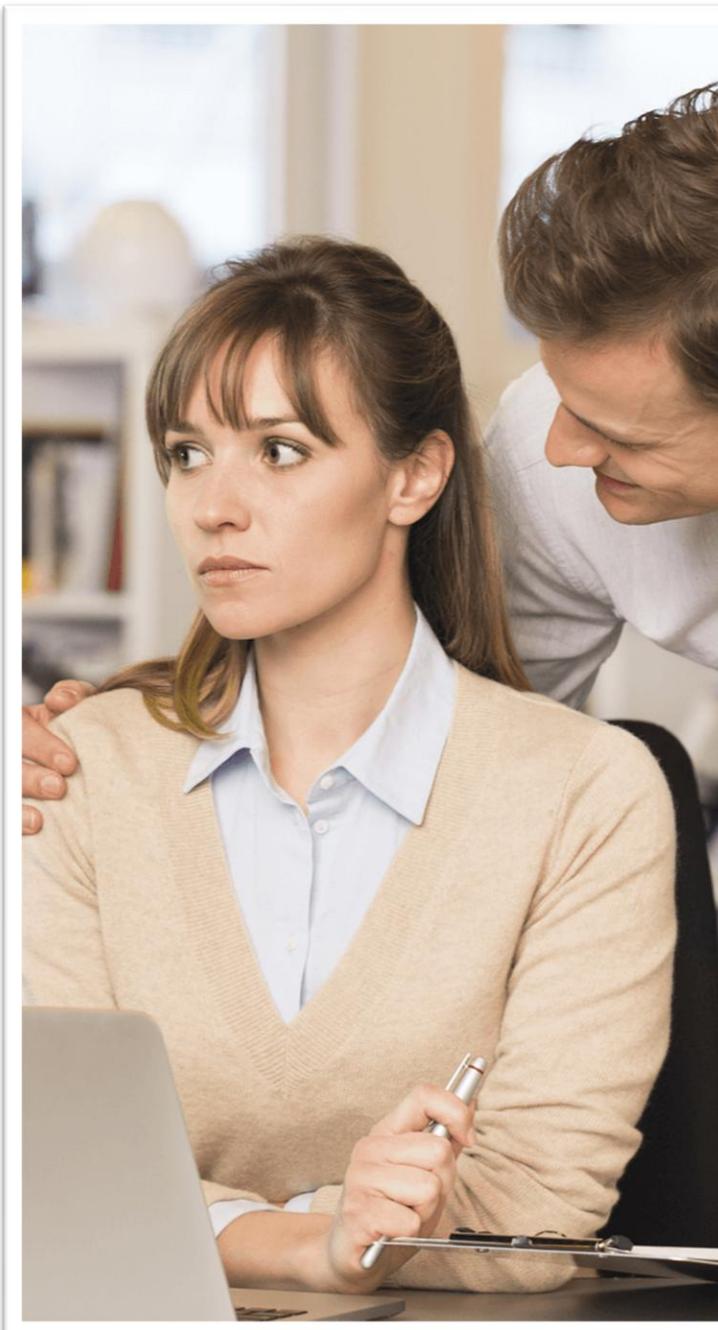
DE GÉNERO EN EL TRABAJO



El acoso sexual no es solo un problema entre dos personas, sino que forma parte de un **problema mucho mayor relacionado con la cultura del trabajo**. Desestimar el acoso sexual como «solo una broma» o «una bromita» es perjudicial para [todos](#).

Las mujeres suelen tener **menos prestigio y poder** en el lugar de trabajo debido a la desigualdad de género, y existen varias razones por las cuales esto ocurre:

Fuente: [Bryant Legal LLC](#).



- La mayor responsabilidad de las mujeres es el cuidado de los hijos y de los familiares mayores, enfermos o discapacitados.
- La falta de flexibilidad en los horarios de trabajo, especialmente en los puestos de gran responsabilidad.
- Las culturas del trabajo orientadas a los hombres, que excluyen a las mujeres, ya sea de manera intencionada o no, y normalizan y permiten el acoso sexual.
- Las normas y estereotipos de género que conducen a las mujeres y a los hombres a desempeñar roles muy diferentes en el trabajo y en la sociedad en general.

Aunque es diferente, **el sexismo está relacionado con el acoso sexual**, y hace referencia a los comportamientos no sexuales, pero sexistas a los que se enfrentan muchas mujeres a diario. Por ejemplo, las mujeres pueden ser objeto de comentarios sexistas sobre su apariencia, ser interrumpidas en las reuniones o verse obligadas a tomar notas independientemente de su función.

Esto también incluye comportamientos que pueden calificarse como sexistas, como la práctica de asignar habitualmente a las mujeres clientes de menor valor que a sus compañeros de trabajo masculinos. **Los comportamientos y mentalidades sexistas** facilitan y alientan el acoso sexual.

Microagresiones sexistas en el trabajo

Las microagresiones sexistas o micromachismos son pequeñas acciones cotidianas, gestos sutiles y casi imperceptibles, que simbolizan la dominación histórica de los hombres sobre las mujeres. El psicólogo español Luis Bonino Méndez [acuño](#) este término en 1991 para denunciar este conjunto de comportamientos, hasta entonces denominados «pequeñas tiranías», «terrorismo íntimo» o «violencia blanda».

La mayoría de estas aptitudes no son deliberadas, son reflejos involuntarios de la socialización de género y de una sociedad profundamente sexista y patriarcal. Así, las microagresiones sexistas llevan a las mujeres a actuar de acuerdo con los roles de género, a disminuir su capacidad de decisión y a coaccionar su libertad.

La Fundación Sorli ofrece algunos [ejemplos](#) comunes de microagresiones sexistas cotidianas:

- Pedirle a una compañera de trabajo que se encargue de tomar notas en una reunión cuando ambos tienen el mismo puesto en la organización.
- Hacer comentarios sobre la ropa de las compañeras de trabajo, pero no sobre la de los compañeros.
- Asignarles tareas no relacionadas con el trabajo (cumpleaños, organización de fiestas, recaudación de fondos o regalos de jubilación) exclusivamente a las mujeres.
- Preguntarles si están menstruando para validar sus emociones o su ira. O pedirles que se reúnan con posibles clientes masculinos para aumentar las posibilidades de conseguir cerrar un negocio.

- El uso de lenguaje que menosprecia, infantiliza o sexualiza a las mujeres, por ejemplo, referirse a las compañeras de trabajo como «las chicas».
- Los hombres se apropián de tareas porque se consideran más aptos para realizarlas.
- Ignorar las propuestas de una trabajadora y valorar únicamente las de un hombre.
- Hacer bromas sexistas.
- Utilizar imágenes sexistas en las comunicaciones internas y externas.
- Acaparar todo el tiempo en una reunión sin permitir que las compañeras se expresen.
- Apodos inapropiados o condescendientes.
- Referirse a una directora como «mandona» o «avasalladora», mientras que a los directores se les considera asertivos y fuertes.
- *Mansplaining*, es decir, aclarar a una mujer algún concepto de un tema sobre el que se supone que tiene pocos conocimientos (como los relacionados con los deportes, los coches o campos en los que incluso es experta).
- *Manterrupting*, es decir, interrumpir a una mujer cuando está hablando, especialmente en reuniones o conversaciones profesionales.
- No disponer de contenedores específicos en los baños para los productos de higiene menstrual.

Tipos de sexismos

- **Sexismo hostil:** se refiere a actitudes y acciones que son abiertamente antagónicas hacia un grupo particular de personas debido a su género u orientación sexual. El odio hacia las mujeres, a menudo conocido como misoginia, es un ejemplo de sexismos hostiles. Las personas hostiles y sexistas pueden tener una percepción desfavorable de las mujeres, considerándolas manipuladoras, engañosas y capaces de utilizar la seducción para manipular y controlar a los hombres, y que necesitan ser puestas en su lugar.
- **Sexismo benévolos:** incluye opiniones y comportamientos que describen a las mujeres como inocentes, puras, cariñosas, protectoras, frágiles, hermosas y necesitadas de protección. En comparación con el sexismos hostiles, el sexismos benévolos puede ser menos evidente. Es una forma más aceptada socialmente y es mucho más probable que sea respaldada por hombres y mujeres. Sin embargo, a pesar de su nombre, este tipo de sexismos no es realmente benévolos.
- **Sexismo ambivalente:** este tipo tiene aspectos tanto afables como antagónicos. Dependiendo de las circunstancias, las personas que practican el sexismos ambivalente pueden alternar entre ver a las mujeres como manipuladoras o engañosas y como virtuosas, puras e inocentes. El sexismos hostiles y el benévolos funcionan juntos como un sistema para apoyarse mutuamente. El sexismos benévolos ofrece protección a las mujeres a cambio de que adopten un papel más subordinado, mientras que el sexismos hostiles se dirige a aquellas que se desvían de esta tendencia.
- **Sexismo sutil:** a menudo resulta difícil de identificar, pero puede ser muy significativo. Los comentarios sexistas sutiles o el uso de lenguaje sexista para definir puestos o responsabilidades son dos ejemplos de ello. Ambos sexos se ven afectados por esto; por ejemplo, a menudo se espera que los hombres realicen trabajos difíciles y «sucios» porque se les percibe como fuertes y resistentes, mientras que se considera que las mujeres son mejores en las tareas domésticas.
- **Sexismo casual:** prejuicios inconscientes y estereotipos de género muy arraigados en muchas sociedades, similares al sexismos sutil. Algunos ejemplos pueden ser: que un camarero entregue la cuenta a los hombres en lugar de a las mujeres durante una comida de trabajo, o de que los hombres solo den la mano a otros hombres durante una reunión.

Todos los empleados son responsables de ayudar a crear un lugar de trabajo justo, seguro y respetuoso. Solo se puede lograr un cambio cultural positivo cuando todos los empleados reconocen y cesan sus comportamientos de acoso e intimidación, apoyan a sus compañeros de trabajo y valoran sus experiencias. Tome las siguientes medidas para ayudar a crear un entorno de trabajo libre de acoso sexual.



Penelope

Fuente: Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children.

Fuente: Catalyst.



ACOSO SEXUAL – MITOS Y REALIDADES

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• El acoso sexual no es un gran problema.• Es un invento de las feministas.• Las mujeres exageran las situaciones.• No es como si la hubieran violado. | <ul style="list-style-type: none">• Es una vulneración de los derechos humanos.• Es una violación de varias legislaciones federales, provinciales, territoriales y municipales. |
| <ul style="list-style-type: none">• Es un fenómeno «anómalo» o poco común.• Los hombres que acosan deben ser perversos, feos, sexualmente frustrados, no hombres «normales».• Solo les ocurre a las mujeres en situaciones dominadas por los hombres. | <ul style="list-style-type: none">• El acoso sexual es un problema muy extendido.• Cualquiera puede ser víctima de acoso sexual. Sin embargo, los grupos subordinados, por ejemplo: las mujeres, las personas LGBTQ, las personas con discapacidad, etc., suelen recibir acoso con más frecuencia.• El acoso callejero puede ser sexista, racista, transfóbico, homófobo, discriminatorio por motivos de discapacidad, por motivos de tamaño corporal o por motivos de clase social. |
| <ul style="list-style-type: none">• Es un comportamiento «normal» entre sexos.• Es un coqueteo inocente/atracción sexual.• Las mujeres son hipersensibles. | <ul style="list-style-type: none">• No forma parte del cortejo. Tampoco se trata de amor no correspondido o atracción romántica.• A menudo se utiliza para expresar poder sobre otra persona.• Es discriminación. |
| <ul style="list-style-type: none">• No era su intención hacerlo.• Estaba divirtiéndose/bebiendo y se dejó llevar.• Es un buen chico/mi amigo/ mi compañero. | <ul style="list-style-type: none">• El acoso sexual es un comportamiento intencionado.• A menudo, reafirma las jerarquías de género, raza, edad o clase dentro de diferentes entornos (escuela, trabajo, calle) de forma perjudicial. |

ACOSO SEXUAL – MITOS Y REALIDADES

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Detener/denunciar el acoso sexual es sencillo.• Las mujeres denuncian muy a la ligera.• Las mujeres tienen ventaja al denunciar.• Puede protestar verbalmente.• Puede evitar el daño si quiere. | <ul style="list-style-type: none">• Existen muchas barreras que impiden a las mujeres denunciar los casos de acoso, lo que las lleva a minimizar, ignorar o «aguantar» el acoso.• A veces, denunciar crea problemas adicionales a las víctimas, por ejemplo, pueden ser marginadas por sus compañeros de trabajo, no creerles o pagar por ser «denunciantes». |
| <ul style="list-style-type: none">• Las «reacciones» ante el acoso sexual son el verdadero problema.• Da lugar a la corrección política.• Arruina las «relaciones normales».• Impide que la gente se divierta. | <ul style="list-style-type: none">• El acoso sexual tiene consecuencias negativas (por ejemplo, problemas de salud, pérdida de ingresos potenciales). Sus repercusiones nunca deben achacarse a la persona acosada. |
| <ul style="list-style-type: none">• Ella se lo buscó.• Ella eligió trabajar en un entorno masculino.• Ella viste con ropa provocativa. | <ul style="list-style-type: none">• Todas las personas tienen derecho a aprender, trabajar y estar en entornos libres de discriminación. |

ESTADÍSTICAS SOBRE ACOSO SEXUAL

PREVALENCIA



69%

de las mujeres han sido acosadas sexualmente en un entorno profesional.

*Pew Research Center



72%

de las víctimas de acoso sexual en el lugar de trabajo no lo denuncian.

*Career Builder



36%

de las organizaciones no ofrecen formación sobre acoso sexual.

*Hiscox



81%

de las mujeres han sufrido algún tipo de acoso sexual a lo largo de su vida.

*Stop Street Harassment



72%

fueron acosadas por alguien de mayor rango en su organización.

*Coqual



57%

de los empleados han dejado un trabajo por culpa de su jefe.

*DDI Frontline Leader Project

Fuente: [Case IQ](#).

Ejemplos de conducta que constituyen acoso sexual

Conducta física:

- Contacto físico no deseado, incluyendo tocamientos, palmadas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, manoseo y tocamiento de senos, nalgas o genitales. Pero también cosas como poner la mano en la rodilla o la parte baja de la espalda, o frotar los hombros.
- Violencia física, incluyendo agresión sexual.
- El uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores sexuales.

Conducta verbal:

- Comentarios sobre la apariencia, la edad, la vida privada, etc., de un trabajador.
- Comentarios, historias y chistes de carácter sexual.
- Insinuaciones sexuales repetidas y no deseadas.
- Invitaciones sociales repetidas y no deseadas para citas o intimidad física.
- Insultos basados en el sexo del trabajador.
- Comentarios condescendientes o paternalistas.
- Envío de mensajes sexuales explícitos (por teléfono o correo electrónico).

Conducta no verbal:

- Exhibición de material sexualmente explícito o sugerente.
- Gestos sexuales sugerentes.
- Silbidos.
- Miradas lascivas.

LO QUE DEBE SABER SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

| | |
|--|--|
| ¿Cuál es la prevalencia del acoso sexual? | <p>En las empresas donde predominan los hombres y en los lugares de trabajo donde las mujeres tienen menos probabilidades de ocupar puestos de liderazgo, las tasas de acoso sexual son más frecuentes. Esto se debe a que las normas y los estereotipos de género son particularmente pronunciados en las culturas corporativas que se inclinan hacia los hombres.</p> <p>Las personas suelen guardar silencio cuando observan acoso sexual. Tanto los hombres como las mujeres sufren acoso sexual, pero cuando los hombres no denuncian lo ocurrido, esto sugiere claramente al agresor y a otros hombres del lugar de trabajo que es aceptable.</p> <p>Cuando los hombres son acosados sexualmente, es mucho más probable que sea otro hombre quien lo haga que una mujer. Cuando los hombres, especialmente los homosexuales, no se ajustan a los estereotipos masculinos tradicionales, son más propensos a sufrir acoso sexual. El estigma asociado al acoso sexual en el trabajo puede hacer que los hombres se muestren reacios a denunciarlo.</p> |
| ¿Dónde puede ocurrir? | <p>En el desempeño de sus funciones, sus trabajadores pueden interactuar con diversas personas. Pueden sufrir acoso por parte de un superior, un compañero de trabajo o un cliente, pero es más frecuente que los hombres acosen a las mujeres en el lugar de trabajo si son sus superiores. La disparidad de poder entre hombres y mujeres en el trabajo se refleja en este abuso de poder.</p> <p>El acoso sexual en el lugar de trabajo también puede producirse fuera de la oficina. Puede ocurrir durante el horario laboral normal o después de la jornada laboral. También puede ocurrir en otros entornos, como la oficina de un cliente, un viaje de negocios o una reunión relacionada con el trabajo, como una fiesta de Navidad, por ejemplo.</p> <p>Esto no le impide organizar reuniones sociales profesionales o permitir que los trabajadores visiten a los clientes, pero significa que debe ser consciente de los riesgos que pueden estar relacionados con varios tipos de entornos y eventos.</p> |

LO QUE DEBE SABER SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

¿Por qué las mujeres no lo denuncian?

El acoso sexual es un problema poco denunciado. Según una [encuesta](#), el 79 % de las víctimas de acoso sexual en el lugar de trabajo no lo denunciaron. Otro [estudio](#) reveló que las mujeres que tienen empleos con salarios bajos son más propensas a sufrir acoso sexual y menos propensas a denunciarlo, por miedo a perder su trabajo o a sufrir represalias por parte de sus empleadores.

Algunas de las **razones por las que las mujeres** afirman no denunciar el acoso sexual son:

- El temor a sufrir consecuencias perjudiciales en sus vidas personales, como perjudicar sus posibilidades de obtener un ascenso.
- El pensamiento de que nadie les creerá o que la denuncia se tomará como una broma, un comportamiento coqueto o «simplemente bromas de oficina».
- Si las mujeres cuestionan o denuncian un comportamiento inaceptable, sus compañeros pueden pensar que no tienen sentido del humor o que no saben aceptar una broma debido a los estereotipos que se tienen sobre ellas.
- Debido a que su jefe, un alto ejecutivo o un cliente importante de la organización es el acosador.
- No saben dónde ni cómo presentar una denuncia formal.
- Lo han contado a sus compañeros de trabajo o amigos, pero no ha pasado nada.
- Creen que es algo generalizado y que nada va a cambiar.
- Como no reconocen ese comportamiento como acoso sexual, algunas mujeres no revelan sus experiencias de acoso sexual. Para muchas mujeres, una cultura sexista en el lugar de trabajo acaba pareciéndoles «normal».

LO QUE DEBE SABER SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

¿Cómo puede afectar a su organización?

Es obvio que el acoso sexual tiene efectos financieros negativos. La influencia perjudicial sobre la productividad y la moral de los empleados **perjudica la eficacia de la organización**. Los empleados que son objeto de violencia y acoso también son más propensos a cometer errores y tienen un rendimiento inferior en el trabajo.

Pueden producirse gastos adicionales debido a los retos administrativos que plantean las bajas imprevistas, la pérdida de salarios y las prestaciones por enfermedad, como consecuencia del desgaste emocional y psicológico que sufren las víctimas de acoso sexual.

Los compañeros de trabajo y la organización en general también se ven afectados negativamente por el acoso sexual. Cuando las bromas y los comentarios sexistas son ampliamente aceptados, pueden dar lugar a **casos más graves de agresión sexual o violación**, pero también dañar la reputación de la organización, provocar la marcha de trabajadores con talento y crear un ambiente de trabajo tóxico.

Una organización con reputación de acoso sexual puede **perder clientes o no conseguir atraer a otros nuevos**, ya que tendrá un número menor de candidatos entre los que elegir a la hora de establecer acuerdos. Si las organizaciones no abordan el acoso sexual, también se enfrentan a mayores consecuencias financieras y de reputación.

Desafíos del acoso laboral en la era del teletrabajo



Fuente: [New York Times](#).

Un [artículo](#) ha analizado cómo la distancia física y la comunicación virtual han creado nuevas vías para las conductas improcedentes. Se esperaba que el cambio al trabajo remoto durante la pandemia redujera el acoso en el lugar de trabajo debido a la distancia física que introdujo. Sin embargo, esta esperanza se desvaneció rápidamente cuando los entornos virtuales evidenciaron nuevas vulnerabilidades.

El acoso adoptó formas digitales, a menudo inadvertidas y no registradas, lo que permitió a los perpetradores explotar la privacidad de las interacciones a distancia. Plataformas como Slack, Zoom y el correo electrónico se convirtieron en canales para comentarios inapropiados, exceso de control e invasiones del espacio personal, a menudo exacerbadas por el estrés y la informalidad relacionados con la pandemia.

El teletrabajo difuminó los límites entre la vida personal y la profesional, dejando al descubierto aspectos de la identidad de los empleados, como sus antecedentes culturales u orientación sexual, que quizás hubieran preferido mantener en privado. Esta falta de separación también amplificó el impacto emocional de los conflictos laborales, ya que los incidentes se producían en el ámbito íntimo de los hogares de los empleados.

Las mujeres, las personas LGBTQIA y los empleados de color se enfrentaron a retos desproporcionados, como microagresiones, un mayor escrutinio y hostilidades por motivos raciales. Los informes revelaron un aumento significativo del acoso por motivos de género, edad y raza, lo que pone de manifiesto la persistencia de los prejuicios en los entornos virtuales.

Desafíos del acoso laboral en la era del teletrabajo

El problema se agravó por la falta de preparación de las organizaciones para abordar las conductas indebidas en el ámbito virtual. Muchas empresas carecían de políticas integrales que definieran el acoso en la era digital, lo que generaba incertidumbre entre los empleados sobre los mecanismos de denuncia y los procesos de rendición de cuentas. La ausencia de testigos en entornos remotos limitaba aún más las oportunidades de intervención, lo que ponía de manifiesto la necesidad de prácticas de gestión proactivas. Los expertos recomiendan definiciones claras de acoso, canales de denuncia sólidos y una participación proactiva de los empleados para fomentar entornos más seguros.

En última instancia, el trabajo a distancia puso de manifiesto la importancia de evolucionar las políticas laborales para reflejar las nuevas realidades, haciendo hincapié en la documentación, la comunicación clara y la sensibilidad hacia las circunstancias particulares de los empleados. El fomento de la inclusión y la rendición de cuentas sigue siendo fundamental para combatir el acoso en todas sus formas, a medida que los lugares de trabajo atraviesan esta transición digital.

Un [estudio](#) realizado en 2023 reveló que las víctimas de acoso cibernético en el lugar de trabajo advierten un mayor agotamiento emocional, estrés y disminución de la productividad. Estos efectos pueden conducir a una cultura del silencio, en la que las víctimas y los testigos dudan en denunciar los incidentes, lo que perpetúa aún más el problema.

El agotamiento emocional y el silencio entre las víctimas pueden conducir a un aumento de la desviación interpersonal, en la que los empleados acosados pueden mostrar comportamientos laborales contraproducentes. Esto manifiesta un círculo vicioso dentro de la cultura organizativa.



HERRAMIENTA #16

IMPLEMENTE POLÍTICAS

CONTRA EL ACOSO SEXUAL

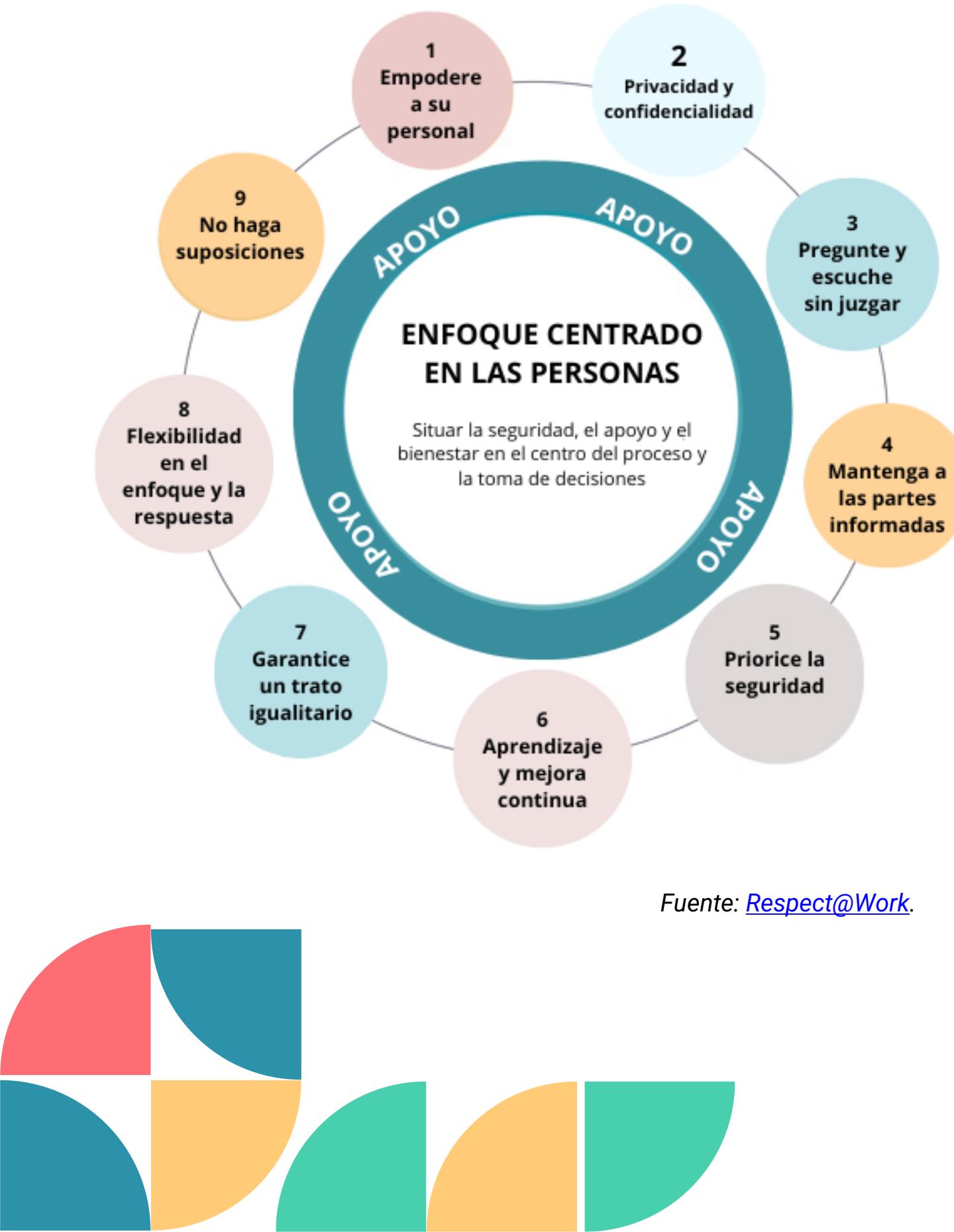
EN SU ORGANIZACIÓN

Contar con una política clara y específica sobre el acoso sexual es una práctica eficaz, aunque a las empresas más pequeñas con menos recursos les puede resultar más difícil crear una estrategia única. Como mínimo, debe **incluir una sección sobre el acoso sexual en una de sus políticas laborales** y darla a conocer a todos los empleados.

De este modo, se implantará una **cultura de tolerancia cero** y se garantizará que los empleados dispongan de un proceso sencillo para denunciar el acoso sexual, además de poder ayudar a los directivos a gestionar e investigar dichas denuncias.

¿Qué elementos mínimos debe incluir una política contra el acoso sexual?

- Una declaración clara de que el acoso sexual constituye una forma de **violencia contra las mujeres**.
- **Ejemplos claros de acoso sexual** que sean aplicables al lugar de trabajo y muestren el amplio espectro de personas a las que puede afectar.
- Una declaración que describa la **política** de su **organización** contra el acoso sexual y la discriminación.
- Indicación de **dónde y cuándo** es aplicable la política, ya que es importante que los directivos y el personal comprendan que el acoso sexual no tiene por qué producirse en el trabajo para que sea un asunto laboral.
- Un **mechanismo** formal, informal y externo de **denuncias**.
- Información sobre la tramitación de las denuncias de acoso y la **protección de su confidencialidad**, garantizando al personal que cualquier información que revelen sobre acoso sexual se tratará con la más estricta confidencialidad.
- Detalles sobre las **circunstancias agravantes** que se tendrán en cuenta a la hora de determinar las medidas disciplinarias que se adoptarán, como el desequilibrio de poder entre una mujer y un compañero de trabajo que ocupa un puesto superior en la organización.
- En qué consisten los procedimientos de denuncia y las **medidas preventivas** que debe adoptar la organización mientras se investiga el caso.
- Información detallada sobre las **posibles sanciones y medidas disciplinarias**, como advertencias verbales o escritas, suspensiones o incluso despidos.
- El procedimiento para la **supervisión y evaluación periódicas** de dicha política.



Cualquier persona puede ser víctima de acoso sexual, independientemente de su sexo y del sexo del acosador, por lo que su política interna debe reconocer que el acoso sexual también puede producirse **entre personas del mismo sexo**. Lo que importa es que la conducta sexual sea indeseada y no sea bien recibida por la persona contra la que se dirige.

La Organización Internacional del Trabajo ha elaborado una **plantilla de política contra el acoso sexual exhaustiva y personalizable** destinada a los empleadores privados y públicos para ayudarles a desarrollar sus propias políticas contra el acoso sexual. Se basa en buenas prácticas internacionales e incluye todos los componentes que hacen que una política contra el acoso sexual sea completa.

Asimismo, Close the Gap, a través de su programa «Think Business, Think Equality» [Piensa en los negocios, piensa en la igualdad], ha establecido el siguiente **procedimiento paso a paso** para tratar con éxito y de manera justa las denuncias formales e informales de acoso sexual en el lugar de trabajo.

Del mismo modo, el Ministerio de Igualdad español ha publicado dos **protocolos** modelo para la prevención y la **actuación contra el acoso sexual, el acoso por razones de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral** en el lugar de trabajo (uno para aquellas organizaciones que cuentan con un plan contra el acoso y otro para aquellas que no lo tienen), que constituyen un instrumento eficaz y directamente aplicable para organizaciones de cualquier tamaño y ámbito. Además, incluye un modelo de formulario de denuncia para su uso por parte de las organizaciones.

AQUÍ PUEDE DESCARGAR LA HERRAMIENTA PASO A PASO

Le invitamos a descargar la **Herramienta de políticas contra el acoso sexual**, una guía completa para crear una política laboral solidaria y receptiva que aborde y prevenga el acoso sexual. Esta herramienta proporciona medidas prácticas para gestionar las denuncias, apoyar a los empleados y fomentar un lugar de trabajo seguro y respetuoso.

Empiece hoy mismo:

- **¿Qué hacer?**: Establecer un marco claro para la denuncia, realizar investigaciones exhaustivas, prestar apoyo a las víctimas, tratar de forma justa a los presuntos autores y aplicar sanciones y medidas preventivas.
- **¿Cómo hacerlo?**: Formar a los directivos en el manejo de casos delicados, garantizar la confidencialidad, utilizar procedimientos estructurados para las investigaciones, dar prioridad al apoyo a las víctimas y mantener una comunicación abierta para fomentar la confianza y una cultura positiva en el lugar de trabajo.

REFERENCIAS

- Arquilla, Emilia & Leonard, Jayne. [6 types of sexism, examples, and their impact](#), 16 February 2023, Medical News Today.
- Bonino, Luis. [Los micromachismos](#), Revista La Cibeles N°2, Ayuntamiento de Madrid, november 2004.
- Case IQ. [Guide to Workplace Sexual Harassment](#).
- Catalyst. [Sexual Harassment in the Workplace – What Employees Need to Know](#), March 15, 2018.
- Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children. [Sexual Harassment - What is a Myth and What is Reality?](#)
- Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children. [Issue 13: Sexual and Gender-based Harassment](#), June 2015.
- Close the Gap (SCIO). [How to: deal with reports of sexual harassment](#), Think Business, Think Equality, 2015.
- Close the Gap (SCIO). [Think Business, Think Equality](#), 2015.
- Fessler, L. [Workplace Harassment in the Age of Remote Work](#), The New York Times, June 8, 2021.
- Fundació Sorli. [Micromachismos en la empresa: qué son y cómo detectarlos](#).
- International Labour Organization, [C190 - Violence and Harassment Convention](#), 2019.
- International Labour Organization. [Occupational Safety and Health Convention, 1981 \(No. 155\), Article 3\(c\)](#).
- International Labour Organization. [Safe and healthy working environments free from violence and harassment](#), 2020.
- International Labour Organization. [Sample sexual harassment policy](#), 24 September 2015.
- Lui, C. K. [Sexual harassment at work: Who is protected?](#), 2018, Texas Law Review, 97, 713–768.
- PENELOPE Project. [Gender Equality Training Handbook: Supporting European Clusters Towards Gender Mainstreaming](#), January 2023.
- Respect@Work. [Creating safe, inclusive and respectful workplaces](#).
- Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Ministerio de Igualdad, Gobierno de España. [Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Manual de referencia](#), 2023.
- Trades Union Congress. [New TUC poll: 2 in 3 young women have experienced sexual harassment, bullying or verbal abuse at work](#), 12 May 2023.
- TUC, [Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016](#), TUC, London, 2016.
- Yours App. [Sexism in the Workplace: A Guide for Employees](#), 01 August 2022.

REFERENCIAS

- Respect@Work. [*Creating safe, inclusive and respectful workplaces*](#).
- Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Ministerio de Igualdad, Gobierno de España. [*Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Manual de referencia*](#), 2023.
- Trades Union Congress. [*New TUC poll: 2 in 3 young women have experienced sexual harassment, bullying or verbal abuse at work*](#), 12 May 2023.
- TUC, [*Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016*](#), TUC, London, 2016.





LUCIA SEEL

INTERNATIONAL
CONSULTING

**PENELOPE ha sido financiado por la Unión Europea.
(2022-1-FR01-KA220-VET-000088824).**

Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.

Penel[♂]_♀pe



Co-funded by
the European Union