



#2030StopGenderViolence

dianova 

Acoso sexual en el trabajo

Reconocer y
prevenir el acoso
sexual y
mantener un
ambiente de
trabajo saludable
y productivo



ÚNETE - 16 días contra la violencia de género

Como empleador, usted tiene la responsabilidad de garantizar que su **entorno laboral esté libre de cualquier forma de acoso sexual**. En muchos países, este es un requisito legal, pero para usted es también una excelente manera de mantener un entorno laboral saludable y productivo. Si deja que el acoso sexual se asiente en su empresa, pronto pagará el precio en términos de rendimiento deficiente, juicios y un entorno laboral perjudicial.

¿Qué es el acoso sexual en el entorno laboral?

El acoso sexual en el trabajo es todo tipo de **requerimientos, insinuaciones o comportamientos sexuales no solicitados** que pueden crear un ambiente de trabajo desagradable o incluso hostil para la persona a quien se dirigen. Esta es una definición muy amplia que cubre un rango de comportamientos, incluyendo por ejemplo:

- Un superior sugiere que una empleada debe aceptar relaciones sexuales para mantener su trabajo
- El empleado de la tienda hace comentarios sexuales sobre sus clientes a sus colegas
- La secretaria se siente incómoda con las bromas abiertamente sexistas de sus colegas masculinos
- Los empleados publican regularmente fotos o bromas sexualmente explícitas en la intranet de la compañía
- Una pasante es constantemente tocada, acariciada, amordazada o llamada "mi amor", "mi corazón", "bebé", etc., por su tutor
- Una vendedora sufre un flirteo invasivo o recibe múltiples solicitudes, siempre rechazadas, para salir a tomar algo o para "relajarse en algún lugar y olvidar el trabajo".

Cualquier persona puede ser acosada

El acoso sexual en el trabajo puede afectar tanto a los hombres como a las mujeres. Eso es correcto, al menos en teoría. De hecho, las estadísticas muestran que **la gran mayoría de los casos de acoso sexual en el trabajo involucran actos cometidos por los hombres contra las mujeres**.

Las personas del mismo sexo también pueden estar en una relación de acosador/acosado; en muchos casos, sin embargo, este tipo de discriminación se fundamenta en la orientación sexual de la persona, en lugar de en el sexo. Por ejemplo, puede ser un empleado gay intimidado por su jefe homofóbico: si no se trata de acoso sexual en sí, este comportamiento sigue siendo discriminatorio e indebido.

Comportamientos o palabras a evitar

Como empleado o supervisor, es posible que uno no siempre sea consciente de los comportamientos correctos que debe adoptar para que sus colegas no se sientan incómodas. Os dejamos, una lista para evitar cualquier riesgo de acoso sexual en el trabajo:

- No comentes sobre la apariencia física de una mujer, ya sea una colega o una cliente
- No toques a sus colegas femeninas, con la excepción del apretón de manos (algunas culturas aceptan el beso en las mejillas, pero se debe tener cuidado de no imponerlo o hacerlo sistemático)
- No toques el pecho, la entrepierna ni las nalgas de las mujeres
- No tengas relaciones sexuales con alguien que está a tu cargo/supervisas
- No mires porno con colegas, no envíes videos o fotos sexistas
- No hables de tu vida sexual
- No hagas ninguna insinuación sexual ni bromas de este tipo
- No llames a tus colegas mujeres, con palabras cariñosas de tipo: mi corazón, tesoro, mi amor, mi gatito, bebé, etc.
- Nunca uses palabras sexistas abusivas con mujeres
- Nunca le pidas a una mujer que sonría, y generalmente elimina las palabras "eres más bonita cuando sonrías"

*Adaptado del Centro de Mujeres de la Universidad Estatal de St. Cloud
(Minnesota EE. UU.)*

Como hombre, algunos de estos comportamientos pueden parecer triviales o incluso gratificantes, como felicitar a una mujer por su atuendo. Además, muchas mujeres estarán de acuerdo con usted, después de todo, vivimos en una cultura patriarcal en la que las mujeres siempre han aprendido que su valor reside en su apariencia.

No lo hagas y punto. Porque puede hacer que algunas personas se sientan incómodas. Después de todo, si eres un hombre, harías ese tipo de cumplido a otro hombre: "Este traje te queda perfectamente y el color de tu corbata resalta tus ojos..." ¿No? Pues, entonces, ¿qué?



Implementar una estrategia de prevención

Como empleador, hay formas de reducir el riesgo de situaciones de acoso sexual en el entorno laboral:

Establecer una política clara

Su guía para los empleados debe incluir **una política clara en términos de acoso sexual**, esta política debe:

- Incluir una definición del acoso sexual en el trabajo
- Establecer expresamente que no se tolerará ninguna forma de acoso sexual
- Establecer expresamente que los acosadores potenciales serán disciplinados o despedidos por mala conducta grave
- Definir un mecanismo claro de quejas para el acoso sexual y asegurarse de que todos los empleados lo conocen
- Establecer expresamente que no se tolerarán represalias contra quienes presenten quejas por acoso.

Formar a tus empleados

Implemente **al menos una vez al año una sesión de capacitación** para sus empleados. Esta sesión debería ayudar a sus empleados a comprender lo que es el acoso sexual en el lugar de trabajo y que tienen derecho a trabajar en un entorno libre de acoso. La formación es también una oportunidad para hablar sobre el procedimiento de quejas y para alentar a cualquier empleado afectado a usar este procedimiento, o al menos a que hable de su situación con un colega de confianza.

Formar a tus supervisores

Dependiendo del tamaño de su empresa, también puede implementar sesiones de formación separadas para sus supervisores y gerentes. Estas sesiones deben seguir temáticas similares a las sesiones de formación general e incluir **aspectos adicionales sobre cómo manejar una queja**.



¿Cómo manejar una queja?

Muchos empleadores pueden estar muy ansiosos cuando tratan con una queja por acoso y tienen toda la razón para estar ansiosos: estas quejas pueden provocar estrés, investigación policial, juicios, sin mencionar el daño potencial para la imagen de la empresa. Os proponemos más abajo algunas reglas básicas que debe seguir si tiene que manejar una queja por acoso.

Mantenga la mente abierta

Como empleador o supervisor, a menudo son los últimos en enterarse de una situación de acoso, o no quieren verla. Como resultado, se puede descuidar la investigación o bien no llevarla hasta su conclusión, porque creemos que la persona está exagerando o bien porque estamos convencidos que el colega involucrado “nunca podría hacer eso”. En resumen, **investigue todas las quejas que recibe y no salte demasiado rápido a las conclusiones.**

Tratar al demandante con respeto

Iniciar un procedimiento de queja por acoso no es fácil para nadie. Las víctimas se sienten vulnerables y pueden temer por su futuro. **¡Sé comprensivo y escucha!** Si la persona realiza que es tomada en serio, será menos probable que presente una queja formal ante las autoridades (aunque, por supuesto, tiene el derecho de hacerlo).

Pregunte a las personas involucradas

Debe entrevistar a ambas partes para obtener el mayor detalle posible: lo que se dijo o hizo, cuándo y dónde, en presencia de quién, etc. Tome notas en todas sus entrevistas con las partes involucradas. Un cargo de acoso es a menudo la palabra de uno contra el otro, por lo que **debe buscar todos los elementos que corroboren o contradigan estas dos versiones.** Debe también entrevistar a testigos potenciales, incluidos colegas, amigos, o incluso clientes. Busque evidencia si existe, como correos electrónicos, fotos, registros, etc.

Mantenga el anonimato de sus acciones

Una situación de acoso sexual puede polarizar todo su entorno laboral. Algunos apoyarán a la víctima, mientras que otros se pondrán del lado del presunto culpable. Si su investigación “se filtra” a sus otros colaboradores, es probable que el rumor se propague en detrimento de la presunta víctima o culpable, lo que puede convertirse en una queja por difamación. Evite estos problemas **haciendo hincapié en la importancia de mantener la investigación y los procedimientos confidenciales.**

Actúe de manera rápida y directa

Una vez que haya reunido toda la información necesaria, el resultado del caso es decisión suya. Si los hechos son ciertos y ha habido acoso, debe sancionar al perpetrador. **En los casos más evidentes, será un despido puro y simple** (amenazas, intimidación, contacto físico no solicitado, etc.). Para situaciones menos serias (como solicitudes repetidas de "pasar una velada juntos", pero sin intimidación o contacto físico), **una simple advertencia puede ser suficiente.** En cualquier caso, proceda rápidamente, documente su decisión e informe de inmediato a ambas partes.

El acoso sexual puede arruinar el ambiente laboral e incluso la empresa

¡Actúe ahora para prevenirlo y enfrentarlo!

ÚNETE

Haz click aquí y ver nuestra campaña para poner fin a la violencia de género

