

Al acoso sexual
TOLERANCIA CERO

NO HAY EXCUSAS.



Guía sindical para prevenir y
combatir el acoso sexual en el
lugar de trabajo.

**CUADERNILLO DE ACTIVIDADES
Y RECURSOS**



Índice

Introducción	04
Objetivos	05
Las actividades en este cuadernillo ayudarán a los participantes.	05
Resultados esperados.	05
Actividades / Recursos.	05
Estrategia propuesta para dictar los conceptos.	05
Ficha de actividades. Video la violencia está en el lugar de trabajo, juntxs podemos detenerla.	06
Ficha de actividades identificando el comportamiento inaceptable en el lugar de trabajo.	07
Ejemplos de acoso sexual.	08
Imágenes que pueden ser utilizadas como disparador.	09
Ficha de recursos: definición de acoso sexual en el trabajo.	11
Ficha de actividades: Quiz. autoevaluación.	17
El acoso sexual en el lugar de trabajo, ¿cuanto sabes?.	18
Respuestas. Quiz.	19
Ficha de recursos: cómo prevenir el acoso sexual en el trabajo.	20
Ficha de recursos: procedimientos de queja.	25
Ficha de recursos: ejemplos de preguntas para realizar una investigación apropiada.	29
Ficha de recursos: juego de roles.	30
Posibles escenarios.	31
Ficha de recursos: estudios de caso.	35
Casos.	36
Resultados.	39

Introducción:

El presente cuadernillo contiene algunos recursos educativos para ser utilizados en capacitaciones y talleres sobre acoso sexual en el trabajo (o en los que este tema se incluya) y forma parte de la campaña **SIN EXCUSAS**, del Departamento de Igualdad de Oportunidades de **UNI Global UNION**.

Los sindicatos afiliados pueden adoptar las actividades propuestas en este cuadernillo a sus diferentes públicos, según sus objetivos.

Este cuadernillo también es una invitación para que los sindicatos continúen compartiendo sus experiencias y resultados y así continuar aumentando los recursos educativos existentes para eliminar la violencia de género en los lugares de trabajo en todas sus formas.

Las definiciones y conceptos sobre acoso sexual en el trabajo, cómo combatirlo y prevenirlo, se encuentran detalladas en la “Guía sindical para prevenir y combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo” que forma parte de esta misma campaña y se puede encontrar en ***Breakingthecircle.org***

Los capacitadores encontrarán allí todos los recursos teóricos necesarios. En este documento incluimos materiales didácticos y actividades para aplicar dicho marco teórico en clases presenciales.

OBJETIVOS

Las actividades en este cuadernillo ayudarán a los participantes a:

- Aumentar su conocimiento sobre las cuestiones de derechos humanos.
- Desarrollar sus habilidades de toma de decisiones.
- Permitirles encontrar soluciones informadas y practicables a las cuestiones planteadas.
- Aplicar su conocimiento y comprensión de este problema a sus lugares de trabajo.

Resultados esperados:

A través de estos recursos se espera que los participantes puedan:

- discutir roles de género y estereotipos y cómo estos pueden conducir a la violencia y al acoso sexual.
- comprender los aspectos clave del acoso sexual, cómo combatirlo y prevenirlo.
- identificar los derechos y responsabilidades dentro del entorno laboral.
- aplicar los principios de los derechos humanos a sus propias experiencias.
- desarrollar habilidades de aprendizaje cooperativo y de toma de decisiones.

Actividades / Recursos:

1. Video sobre violencia en el lugar de trabajo.
2. Ficha de actividades: Identificar el comportamiento inaceptable en el lugar de trabajo.
3. Ficha de recursos: Definición de acoso sexual en el lugar de trabajo.
4. Quiz sobre acoso sexual en el trabajo. Autoevaluación.

5. Ficha de recursos: Cómo prevenir el acoso sexual.
6. Ficha de recursos: Procedimiento de queja.
7. Ficha de recursos: Preguntas para una entrevista.
8. Ficha de actividades: Juego de rol.
9. Ficha de actividades: Estudio de casos.

Estrategia propuesta para dictar los conceptos:

1. Definir violencia en el lugar de trabajo.
2. Introducción del concepto de acoso sexual en el trabajo.
3. Definir y comprender el acoso sexual.
4. Aplicar los conocimientos. Autoevaluación
5. Evaluar estrategias para prevenir el acoso sexual. Procedimientos de queja.
6. Estudio de casos. Discusión / Juegos de rol. Discusión.
7. Reflexionar sobre su propio lugar de trabajo.
8. Desarrollar estrategias para el futuro

FICHA DE ACTIVIDADES

VIDEO LA VIOLENCIA ESTÁ EN EL LUGAR DE TRABAJO, JUNTXS PODEMOS DETENERLA.

→ **Actividad: Proyección del Video ONLINE:**

<https://www.youtube.com/watch?v=VmswHjRioeg>

→ Disponible para descargar en:

breakingthecircle.org/#seccion3

 **Tiempo 11 minutos**

▶ *Si el público objetivo no está familiarizado con los conceptos de violencia y violencia de género en una actividad anterior se puede proyectar el video Break the circle!*

▶ *Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=VV9PZ4asJFQ>
Y para descargar en breakingthecircle.org/#seccion2*

OBJETIVOS:

- ▶ *Introducir a los participantes a los conceptos de violencia y violencia de género*
- ▶ *Comprender qué son los roles de género y estereotipos y cómo éstos pueden conducir a la violencia y el acoso sexual.*



FICHA DE ACTIVIDADES

IDENTIFICANDO EL COMPORTAMIENTO INACEPTABLE EN EL LUGAR DE TRABAJO.

Esta actividad está diseñada para ayudar a los participantes a identificar comportamientos de acoso sexual y violencia en el lugar de trabajo, incluido el abuso verbal y físico.

 **Tiempo estimado: 15 minutos**

Grupo objetivo

- ▶ Gerentes / supervisores
- ▶ Trabajadores en general

Preparación

- Prepare tarjetas que muestren ejemplos de acoso sexual mediante fotos o dibujos o
- Haga copias para los participantes con algunos de los ejemplos provistos en este ejercicio.
- Coloque grandes hojas de papel en la pared o use una pizarra en las que se expongan las ideas de los participantes.

Espacio

Una habitación lo suficientemente grande como para acomodar a varios grupos.

Materiales

- Fotocopias con ejemplos o
- Tarjetas pre-preparadas con imágenes o dibujos de tipos de comportamiento
- Post-it
- Marcadores
- Cinta (si es necesario)

Desarrollo

En grupos pequeños, se les pide a los participantes que usen las post-it para escribir tres ejemplos de comportamiento que puedan hacer sentir incómodo a otrx compañerx o que los hagan sentir incómodos en el trabajo.

**A los participantes se les debe preguntar si se sienten cómodos con el tema y con este tipo de preguntas antes de recibir información sobre el acoso sexual.*

Una vez que los participantes escriben los 3 ejemplos, el capacitador agrupa los diferentes tipos de comportamiento, pegando los post it según corresponda a comportamientos verbales, no verbales o físicos y se discute con todo el grupo.

Use los ejemplos de acoso sexual en el lugar de trabajo enumerados a continuación para preparar la actividad grupal.

EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL

► VERBAL

Hablarle a alguien con apodosos o hacerle comentarios de naturaleza sexual.

- Silbarle alguien, hacer sonidos de besos, aullar y/o relamerse
- Hacer comentarios sugestivos sobre la apariencia física, la vestimenta o el cuerpo de una persona.
- Hacer comentarios sexuales o insinuaciones
- Transformar las discusiones de trabajo en temas sexuales
- Contar chistes o historias sexuales en presencia de alguien o sobre una persona.
- Preguntar sobre fantasías, preferencias o historias sexuales
- Hacer preguntas personales sobre la vida social o sexual
- Hacer propuestas sexuales o solicitudes continuas de citas, especialmente después de un rechazo previo.
- Decir mentiras o difundir rumores sobre la vida sexual de una persona
- Hacer declaraciones vulgares y/o en lenguaje abusivo
- Exigir que se use ropa sugestiva.
- Solicitar favores sexuales a cambio de un trabajo, o para mantener un trabajo, para reanudar o extender un contrato de trabajo, para mejorar o mantener las condiciones de trabajo o algún otro beneficio.
- Realizar comunicaciones obscenas (llamadas telefónicas, faxes, cartas, correos electrónicos, mensajes SMS, etc.).

► NO VERBAL

- Mirar a alguien lascivo o fijamente
- Hacer gestos o movimientos corporales de naturaleza sexual o intimidante.
- Bloquear el camino de una persona intencionalmente para intimidarle
- Seguir a la persona por el lugar para intimidarle
- Exhibir imágenes sexualmente sugerentes
- Hacer gestos sexuales con las manos o mediante movimientos corporales
- Hacer expresiones faciales como guiñar un ojo, lanzar besos o lamer los labios
- Fotografías ofensivas, carteles, material de lectura, camisetas, graffiti u objetos sexuales, cuando se colocan para ser vistos por otros.

► FÍSICO

- Dar un masaje alrededor del cuello o los hombros
- Tocar la ropa, el cabello o el cuerpo de la persona
- Abrazar, besar, dar palmaditas o acariciar
- Tocarse o frotarse sexualmente con otra persona
- Pararse muy cerca o restregarse contra otra persona
- Exposición indecente.
- Usar la autoridad o la fuerza física para colocar a alguien en una posición en la que se sienta sexualmente amenazado

**IMÁGENES QUE
PUEDEN SER
UTILIZADAS COMO
DISPARADOR**







FICHA DE RECURSOS:

DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

(estas fichas pueden ser utilizadas para preparar una presentación en powerpoint o bien para guiar el dictado de los conceptos.)

1. ¿Qué es el acoso sexual?

Es una conducta no deseada, sin invitación, ofensiva o amenazante, de naturaleza sexual, que puede hacer que una persona se sienta ofendida, humillada o intimidada, ya sea intencionalmente o no.

Es un tipo de discriminación basada en el sexo.

2. Tanto mujeres como hombres pueden sufrir acoso sexual en el trabajo, pero las mujeres tienden a ser más vulnerables.

Aun las mujeres en puestos de autoridad pueden sufrir acoso sexual.

3. Puede incluir:

- *Gestos sexuales inapropiados*
- *Comentarios de carácter sexual sobre la apariencia, la ropa o las partes del cuerpo de una persona*
- *Contacto físico innecesario o tocar de manera inapropiada (como por ejemplo, pellizcos, palmaditas o frotamientos)*
- *Realizar preguntas de naturaleza sexual como orientación sexual o preferencias sexuales*

4. Puede incluir

- *Solicitudes de sexo*
- *Solicitar salidas o citas de manera repetida sin aceptar rechazos*
- *Decir o hacer algo porque la persona a la cual van dirigida los comentarios o las conductas no se conforma a los estereotipos de género establecidos por la sociedad*
- *Mensajes de texto o publicaciones sugerentes o sexualmente explícitas en las redes sociales.*

5. *Puede incluir*

- *Compartir imágenes o videos inapropiados de carácter sexual, como pornografía, con compañeros de trabajo*
- *Mostrar imágenes o carteles inapropiados de carácter sexual en el lugar de trabajo*
- *Contar chistes obscenos o compartir anécdotas sexuales*

6. *Algunas formas de acoso sexual son:*

- *Quid Pro Quo*
- *Intimidación y / o humillación*

7. *Una de los mayores obstáculos cuando se habla del acoso sexual es que se trata de un tipo de violencia que muchas veces es invisible.*

8. *Es importante recordar que el acoso SEXUAL no es un producto del deseo sexual, sino un producto del poder y control.*

Cualquiera puede ser víctima de acoso sexual.

9. *El acoso sexual en el lugar de trabajo ocurre:*

- *En el trabajo.*
- *En eventos relacionados con el trabajo.*
- *Entre personas que comparten el mismo lugar de trabajo.*
- *Entre colegas fuera del trabajo.*

10. *Cuando alguien es acosado sexualmente en el lugar de trabajo, esto puede:*

- *Socavar su sentido de dignidad personal.*
- *Impedirles que hagan su trabajo de manera efectiva, que alcancen su máximo potencial e incluso, a ganarse la vida trabajando.*
- *Dañar el ambiente de trabajo para todos los demás.*

Si no se controla, un comportamiento violento puede seguir intensificándose.

11. *El acoso sexual ocurre en todas las ocupaciones y sectores, sin embargo este tipo de conducta puede darse más en algunos lugares de trabajo como por ejemplo en aquellos:*

- *Entornos de trabajo dominados por hombres.*
- *Trabajos considerados como “subordinados” o “serviles” tales como: enfermería, terapia de masajes, camarera, etc..*
- *Donde el trabajo es realizado de forma aislada (por ejemplo, cuidadores con internado).*

12. *Reconoce el acoso, y **NO TE CALLES!***



FICHA DE ACTIVIDADES: **QUIZ. AUTOEVALUACIÓN.**

Después de haber definido el acoso sexual en el trabajo, se puede realizar una autoevaluación para que los participantes puedan ejercitar lo que se ha aprendido.



Tiempo estimado: 15 minutos

Grupo objetivo

- ▶ Gerentes / supervisores
- ▶ Trabajadores en general

Materiales

- Fotocopias del cuestionario y la hoja de respuestas.
- Lapiceras/ lápices

Desarrollo

Pídale a a los participantes que trabajen de forma individual y completen el cuestionario que se encuentra a continuación.

Las respuestas están disponibles en la página siguiente.

El capacitador debe esperar hasta que todos hayan terminado de responder para analizar las respuestas en grupo.

La hoja de respuestas debe ser distribuida una vez terminada la actividad.

EL ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO, CUANTO SABES?

Tus respuestas son privadas y confidenciales.
No necesitan ser compartidas con nadie.

▶ **1.** La gravedad del acoso sexual ha sido exagerada. La mayoría de los llamados casos de acoso son en realidad una forma de adulación entre compañeros trabajadores.

Verdadero Falso

▶ **2.** Si una persona solo está haciendo un chiste acerca de sexo o de connotación sexual y no busca ofender o molestar a la otra, no puede considerarse como acoso sexual.

Verdadero Falso

▶ **3.** Si alguien no se queja de un comportamiento ofensivo es porque probablemente el comportamiento es bienvenido y no constituye acoso.

Verdadero Falso

▶ **4.** El acoso sexual en el lugar de trabajo puede suceder en:

- En el trabajo
- En eventos sociales relacionados con el trabajo
- Entre personas que comparten el mismo lugar de trabajo
- Entre colegas fuera del trabajo
- En conferencias, cursos de capacitación o reuniones
- Todas las anteriores

▶ **5.** ¿Quién puede cometer acoso sexual en el lugar de trabajo? **(Marque las respuestas correctas)**

- Gerentes o personas con una posición jerárquica diferente
- Compañeros de trabajo a cualquier nivel
- Clientes
- Miembros del mismo sexo

▶ **6.** El acoso sexual solo afecta a las mujeres

Verdadero Falso

▶ **7.** La mejor manera de detener el acoso sexual es ignorarlo y desaparecerá.

Verdadero Falso

▶ **8.** Si una persona ha aceptado los avances sexuales de alguien en el pasado, no puede denunciar a la misma persona por acoso sexual en el futuro.

Verdadero Falso

▶ **9.** Si una mujer usa ropa reveladora, no puede quejarse de ser acosada sexualmente.

Verdadero Falso

▶ **10.** Miradas o gestos vulgares no constituyen acoso sexual. Tienes que físicamente tocar o decirle algo a la otra persona.

Verdadero Falso

▶ **11.** Las amenazas de un gerente de tomar represalias contra un subordinado si él / ella rechazan los avances sexuales pueden constituir acoso sexual incluso si las amenazas nunca se llevan a cabo.

Verdadero Falso

▶ **12.** El acoso sexual puede ocurrir a través del correo electrónico o las redes sociales.

Verdadero Falso

▶ **13.** Una relación romántica entre un gerente y su subordinado es acoso sexual.

Verdadero Falso

▶ **14.** Una persona que toca a otra de manera sexual solamente una vez, no puede ser culpable de acoso sexual.

Verdadero Falso

▶ **15.** Si un compañero de trabajo cuelga posters sexualmente explícitos en su área de trabajo, está dentro de sus derechos.

Verdadero Falso

RESPUESTAS.

QUIZ.

1. La gravedad del acoso sexual ha sido exagerada. La mayoría de los llamados casos de acoso son en realidad una forma de adulación entre compañeros trabajadores.

FALSO

El acoso sexual no tiene nada que ver con coqueteo o con un verdadero interés social, por el contrario, es ofensivo, y a menudo aterrador e insultante para el destinatario.

2. Si una persona solo está haciendo un chiste acerca de sexo o de connotación sexual y no busca ofender o molestar a la otra, no puede considerarse como acoso sexual.

FALSO

La cuestión clave para determinar si se trata de acoso sexual o no es la forma en la cual el comportamiento en cuestión fue percibido y experimentado por el receptor, más allá de las intenciones de la actor.

3. Si alguien no se queja de un comportamiento ofensivo es porque probablemente el comportamiento es bienvenido y no constituye acoso.

FALSO

La mayoría de las víctimas se guardan los incidentes porque a menudo se encuentran en una situación de vulnerabilidad. En muchos casos, las víctimas temen dañar sus carreras o incluso perder sus trabajos si denuncian situaciones de acoso.

4. El acoso sexual en el lugar de trabajo puede suceder en:

TODAS LAS ANTERIORES

5. ¿Quién puede cometer acoso sexual en el lugar de trabajo?

TODAS SON VERDADEROS

6. El acoso sexual solo afecta a las mujeres

FALSO

Las mujeres se ven desproporcionadamente afectadas por el acoso sexual en el trabajo, pero también afecta a los hombres; particularmente aquellos quienes la sociedad considera que no se ajustan a los estereotipos masculinos prevalecientes.

7. La mejor manera de detener el acoso sexual es ignorarlo y desaparecerá.

FALSO

El acoso sexual no se trata de sexo. Se trata de poder. Si la víctima no denuncia a su acosador, este o esta seguirán llevando a cabo, e incluso acelerando, este tipo de comportamientos.

8. Si una persona ha aceptado los avances sexuales de alguien en el pasado, no puede denunciar a la misma persona por acoso sexual en el futuro.

FALSO

El acoso sexual es cualquier atención sexual que no es deseada. Solo porque está o estuvo bien recibida en algún momento, no quiere decir que más adelante no pueda ser ofensiva o intimidante para la misma persona.

9. Si una mujer usa ropa reveladora, no puede quejarse de ser acosada sexualmente.

FALSO

El acoso sexual nunca es culpa de la víctima. El único responsable es el acosador. La indumentaria con las que las personas deciden expresar su individualidad no pueden ser utilizadas como excusas para justificar este tipo de comportamientos.

10. Miradas o gestos vulgares no constituyen acoso sexual. Tienes que físicamente tocar o decirle algo a la otra persona.

FALSO

El acoso sexual es más que la acción física de tocar alguien. Este comportamiento puede incluir gestos, comentarios, miradas o miradas explícitas y preguntas intrusivas sobre la vida personal.

11. Las amenazas de un gerente de tomar represalias contra un subordinado si él / ella rechazan los avances sexuales pueden constituir acoso sexual incluso si las amenazas nunca se llevan a cabo.

VERDADERO

Es cierto. Si las amenazas son importantes y severas, pueden constituir acoso sexual.

12. El acoso sexual puede ocurrir a través del correo electrónico o las redes sociales.

VERDADERO

Si un trabajador está acosando a otro, o si un paciente / cliente acosa a un trabajador, no importa si este se lleva a cabo a través de las redes sociales, por correo electrónico, por teléfono o por fuera del lugar de trabajo. Este comportamiento sigue siendo acoso y es un tema laboral que debe tomarse en serio.

13. Una relación romántica entre un gerente y su subordinado es acoso sexual.

FALSO

Una relación romántica distingue momentos y situaciones dentro de las relaciones íntimas entre personas que tienen un vínculo sentimental.

14. Una persona que toca a otra de manera sexual solamente una vez, no puede ser culpable de acoso sexual.

VERDADERO

Un solo incidente de contacto no deseado puede ser lo suficientemente ofensivo como para ser considerado como acoso sexual.

15. Si un compañero de trabajo cuelga posters sexualmente explícitos en su área de trabajo, está dentro de sus derechos

FALSO

El acoso sexual puede incluir protectores de pantalla, fotos, calendarios u objetos que son ofensivos para terceros.



FICHA DE RECURSOS: CÓMO PREVENIR EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

(estas fichas pueden ser utilizadas para preparar una presentación en powerpoint o bien para guiar el dictado de los conceptos.)

1. Los empleadores pueden prevenir muchos casos de acoso sexual cuando adoptan políticas claras y comprensivas contra el acoso sexual.

En casos de presunto acoso sexual, una política clara y comprensiva ayudara a las partes involucradas a entender mejor cuáles son sus derechos, sus roles y sus responsabilidades.

2. Estas políticas deben establecer claramente cómo se tratarán los casos de acoso sexual. El tratamiento de este tipo de casos debe hacerse de manera rápida y eficiente.

Todos deben conocer las políticas contra el acoso sexual y el proceso a seguir para resolver aquellas quejas que se presenten.

3. *Esto se puede hacer:*

- *Dando copias de las políticas contra el acoso sexual a todo trabajador que se incorpore al lugar de trabajo tan pronto inicien sus actividades.*
- *Hacer que todos en el lugar de trabajo sean conscientes de su existencia, incluyéndolos en el material de orientación.*
- *Capacitando a todos los empleados, incluso a las personas en cargos de responsabilidad, y educarlos en materia de derechos humanos.*

4. *Una política clara y comprensiva contra el acoso sexual puede limitar el daño y reducir la responsabilidad. También ayuda a promover la equidad y la diversidad en las organizaciones e instituciones, sin olvidar que contribuye a la buena imagen comercial de las empresas y organizaciones.*

5. Nuestro papel como trabajadores sindicales frente al acoso sexual

- Como víctimas
- Como empleado que recibe una queja

6. Si estás sufriendo acoso sexual en tu trabajo

● **No te sientas culpable**

*El acosador es completamente **culpable de sus acciones** y el silencio le da más poder. Eso contribuye a perpetuar la situación.*

● **Expresa claramente que NO aceptas ese tipo de comportamiento.**

Enfrenta la situación de inmediato.

Escríbele una carta breve o envíale un correo electrónico, haciéndole saber que su comportamiento es inaceptable y quieres que se detenga.

Dejar estas declaraciones por escrito previenen que el acosador niegue que era consciente de lo que sucedía.

7. *Si estás sufriendo acoso sexual en tu trabajo*

- **No te quedes calladx**

Ejercer nuestros derechos no sólo nos aporta beneficios a nosotros mismos sino que puede ayudar a otros a salir de una situación similar.

Habla con alguien de confianza, y acude a tu sindicato.

8. *Si estás sufriendo acoso sexual en tu trabajo*

- **Lleva un registro de los incidentes**

Documenta cada incidente en detalle (lleva un registro que incluya la fecha, hora, ubicación y descripción de lo que se dijo o hizo) y conserva todas las pruebas que poseas.

No borres los correos electrónicos, mensajes de texto y otros documentos que contengan evidencias del acoso.

Si el acosador es supervisxr o gerente, lleva un registro de las evaluaciones de tu trabajo, asignaciones y promociones.

9. SI ESTÁS SUFRIENDO ACOSO SEXUAL EN TU TRABAJO

● **Realiza una queja formal**

Debes presentar una queja ante la organización y las personas encargadas dentro de tu unidad de trabajo. Si tu empleador no posee un procedimiento a dicho efecto presenta la queja ante el sindicato.

10. EL PROCEDIMIENTO DE QUEJA SUELE CONTENER LAS SIGUIENTES ETAPAS:

Recepción de la queja.

Análisis.

Investigación .

Entrevistas con las personas involucradas.

Conclusiones.

Comunicación de las conclusiones a las partes.

Toma de acciones disciplinarias según corresponda.



FICHA DE RECURSOS: PROCEDIMIENTO DE QUEJA

Esta ficha está enfocada sólo a aquellos trabajadorxs que puedan llegar a recibir una queja de este tipo.

ESTA FICHA ESTÁ ENFOCADA SÓLO A AQUELLOS TRABAJADORXS QUE PUEDAN LLEGAR A RECIBIR UNA QUEJA DE ESTE TIPO.

1. Procedimiento de queja

- © *Todas las quejas deben ser tomadas en serio, con simpatía, y tratadas de manera rápida y confidencial.*
- © *Aconseja al demandante en todas las etapas del proceso, respeta sus deseos (incluso si eso significa retirar la queja), sigue el proceso*
- © *Las quejas deben ser investigadas completamente y de manera imparcial*

2. El procedimiento de queja suele contener las siguientes etapas:

Recepción de la queja

Análisis

Investigación

Entrevistas con las personas involucradas

Conclusiones

Comunicación de las conclusiones a las partes

Toma de acciones disciplinarias según corresponda

3. *Pasos a seguir*

- *Los demandantes deben presentar la queja a la persona / comité a cargo de recibirla*
- *Se pedirá al demandante que describa sus quejas/reclamo en una declaración escrita*
- *La organización se esforzará por responder a la declaración de inmediato.*
- *La respuesta se dará en una reunión en la que la organización discutirá con el demandante sus quejas/reclamos y la manera como le gustaría proceder*

4. *Pasos a seguir*

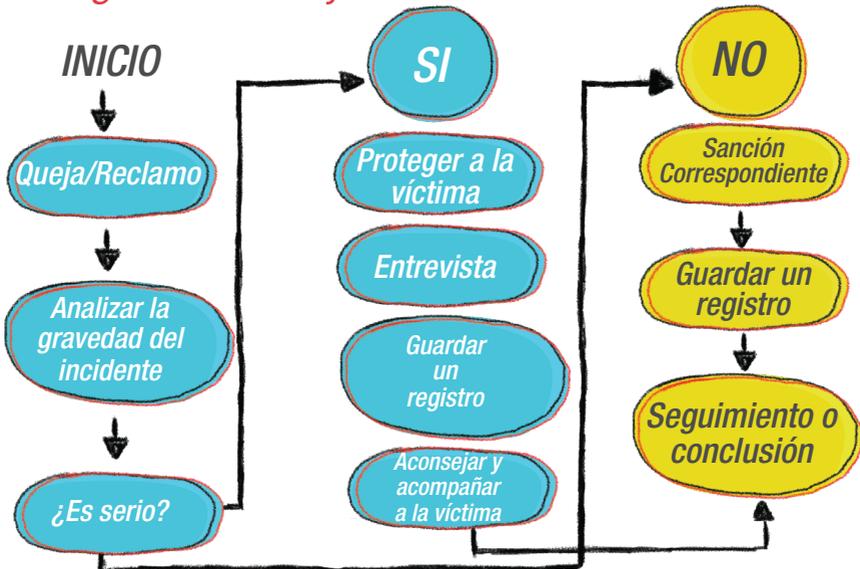
- *El demandante será entrevistado como parte del proceso de investigación. (ver las pautas para una buena entrevista incluidas en el anexo)*
- *Al finalizar la investigación, se convocará al demandante a una reunión para presentar los hallazgos de la investigación.*
- *Se llevará a cabo una reunión por separado con el presunto acosador.*

5. Pasos a seguir

- Una vez que el demandante ha escuchado los resultados de la investigación, la dirección determinara los pasos a seguir para que la queja/reclamo sea resuelto de manera rápida y eficaz, teniendo en cuenta la gravedad de los hechos y los deseos del demandante.

- Se permitirá al demandante estar acompañado del representante sindical de su elección para que la/lo acompañe a las reuniones

6. Diagrama de flujo



7. *Las sanciones pueden incluir:*

Advertencias, suspensiones, cambio de trabajo o de lugar de trabajo, inhabilidad para obtener ascensos, despidos.

Estas medidas no impiden que el demandante inicie una acción penal de conformidad con la ley.

8. *Persecución / victimización*

Si un trabajador es victimizado por presentar una queja, o si un colega o representante sindical es víctima de ayudar a alguien a presentar una queja, esto puede constituir una victimización ilegal y se debe actuar en consecuencia, recurriendo a las autoridades competentes.



FICHA DE RECURSOS: **EJEMPLOS DE PREGUNTAS PARA REALIZAR UNA INVESTIGACIÓN APROPIADA**

La siguiente lista de preguntas está destinada a guiar a aquellos trabajadorxs que tengan la función de recibir e investigar procesos de queja sobre acoso sexual en el trabajo.

- ▶ Quien es la persona acusada?
- ▶ Que acción/comportamiento tuvo la persona acusada?
- ▶ Que dijo la persona acusada? Te acuerdas de cuáles fueron sus palabras exactas?
- ▶ Donde ocurrió?
- ▶ Cuando ocurrió? Podrías ser más específico?
- ▶ Hubo testigos?
- ▶ Este tipo de incidente/situación/comportamiento ha sucedido antes?
- ▶ Hay alguna otra persona que haya sido afectada por esto?
- ▶ Hablaste con alguien sobre esto?
- ▶ Como te ha afectado? Como te sientes ahora?
- ▶ Que has hecho al respecto hasta ahora?
- ▶ Que te gustaría que hiciera?
- ▶ Sientes que puedes regresar a tu lugar de trabajo?
- ▶ Como crees que se puede resolver este problema?
- ▶ Como puedes describir la relación del testigo con la persona acusada?

Quien entrevista no debe cumplir el rol de terapeuta, sin embargo, sí debe propiciar el acceso a un apoyo terapéutico si la persona en situación de acoso sexual lo quisiera.



FICHA DE RECURSOS: **JUEGO DE ROLES**

Destinatarios: TRABAJADORXS EN GENERAL

Objetivos

- ▶ Reconocer el acoso sexual y otras formas de comportamiento inaceptable en el lugar de trabajo, su impacto en los destinatarios y sus causas.
- ▶ Desarrollar estrategias en conjunto

Materiales

- Fotocopias con los escenarios.

▶ **PASOS**

PASO 1:

En grupos pequeños, solicite a lxs participantes que desarrollen un juego de rol sobre un escenario de posible acoso sexual.

PASO 2:

Cada grupo representa su juego de roles para todo el grupo, seguido de una discusión general sobre lo que sucedió, si se trata de un caso de acoso sexual, cómo se puede sentir el receptor y qué estrategias debería seguir.

Durante este tiempo, el facilitador puede escribir los principales puntos de aprendizaje de cada juego de roles en una pizarra o papeles grandes a la vista del grupo.

PASO 3:

Esto será seguido por una discusión grupal completa de posibles estrategias a futuro para prevenir casos de acoso sexual así como también estrategias para abordarlo si se es víctima o testigo de un caso de acoso.

► **POSIBLES ESCENARIOS.**

Según el público se debe elaborar una versión de los escenarios apropiada (según el sector de trabajadorxs a los que va dirigido, según la coposición, etc).

ESCENARIO 1.

Daniel solo ha trabajado con la compañía unos meses. Después de un tiempo, empezó a salir con Jorge, Laura y Tomas después del trabajo. Tomaron unos tragos y Daniel reveló algo personal al grupo.

Al día siguiente en el trabajo, Daniel entró y se encontró con que las personas a su alrededor estaban susurrando y riéndose. Laura y Jorge le dijeron a Daniel que no se lo tomara tan en serio, que era algo gracioso y no sabían que lo que les había contado la otra noche era secreto. Ahora todo el departamento tiene un apodo vergonzoso para Daniel. El rendimiento laboral de Daniel ha disminuido significativamente y ha tomado tantos días libres que ya no tiene más días libres por enfermedad.

ESCENARIO 2.

Jaime es un asistente ejecutivo que trabaja para Catalina, una de las vicepresidentas. Catalina le pide a Jaime que se quede hasta tarde muchas noches para trabajar en proyectos. Jaime y Catalina son amistosos e incluso, algunas veces, coquetean un poco entre ellos.

Una noche, Catalina intenta besar a Jaime, pero Jaime se da vuelta y le explica que no cree que sea apropiado. Al día siguiente, Catalina le cuenta a Jaime que se ha abierto un puesto en otro departamento y le dice que cree este cambio sería bueno para él.

ESCENARIO 3.

Laura está lista para un ascenso. Lleva casi un año trabajando para obtenerlo. Un día Laura se acerca al gerente para discutir el tema y el gerente sugiere que tal vez deberían pasar un tiempo “privado” juntos para ver si “hace clic” en un nivel más físico antes de que se otorgue la promoción.

ESCENARIO 4.

Hoy en el trabajo Tomas se da cuenta de que uno de sus compañeros de trabajo tiene un par de pantalones apretados. Pensando que todos son amigos, Tomas lo llama y le silba, con la intención de que este tome el silbido como un cumplido en forma de chiste. Sin embargo el compañero de trabajo se enoja y se avergüenza.

ESCENARIO 5.

Acabas de regresar del almuerzo y estás a punto de comenzar a trabajar en un proyecto cuando decides consultar tu correo electrónico.

En ese momento te das cuenta de que tu hermana te envió una imagen arriesgada. Piensas que es la imagen es graciosa, así que lo envías a varios de tus compañeros de trabajo. Quince minutos más tarde, recibes un par de respuestas donde tus compañeros te hacen saber que esta imagen les pareció ofensiva.

ESCENARIO 6.

Julián es un buen chico y siempre ha sido muy amable con Eva. Él la invitó a salir en varias ocasiones y ella siempre lo rechazó cortésmente.

Julián acaba de enviarle un nuevo mensaje de texto pidiéndole que vaya a cenar con él esta noche. Eva está cansada de sus invitaciones.

ESCENARIO 7.

Tu compañero de trabajo tiene la costumbre de mirar fijamente a la mujer que trabaja en la oficina frente a él, especialmente sus piernas y su escote. Te hace sentir incomodo verlo y quieres que deje de hacerlo.

ESCENARIO 8.

Amas tu trabajo en el departamento de servicio al cliente pero últimamente un hombre sigue devolviendo sus compras y preguntando por ti. Cada vez que lo ayudas, él hace comentarios de naturaleza sexual que son vulgares y obscenos. No estás segura de como responderle y te da miedo de perder tu trabajo si te quejas.

FICHA DE RECURSOS: **ESTUDIOS DE CASO**

Destinatarios: MANAGERS, DELEGADOS
SINDICALES, ENCARGADOS DE RECIBIR QUEJAS.

Objetivos

► Reconocer el acoso sexual y otras formas de comportamiento inaceptable en el lugar de trabajo, su impacto en los destinatarios, sus causas y las estrategias para abordarlo.

Materiales

- Fotocopias con los escenarios.

► **PASOS**

PASO 1:

Se separa a los participantes en grupos y se les entrega una fotocopia con dos casos de posible acoso sexual.

Se solicita a los participantes que lean y analicen cada caso. La idea es que todos los grupos tengan al menos un caso en común, para que se enriquezca la discusión final.

La distribución puede ser la siguiente:

Grupo 1: Caso 1 y 3

Grupo 2: Caso 2 y 4

Grupo 3: Caso 1 y 4

Grupo 4: Casos 3 y 5

Etc.

Cada grupo deberá llegar a una conclusión en conjunto acerca de si el escenario descrito es acoso sexual, de qué tipo y estrategias para abordarlo.

PASO 2:

Cada grupo expone a los demás los casos estudiados.

Se realiza una discusión grupal.

A continuación exponemos **casos de ejemplo**. Y al final el resultado de los mismos.

▶ CASOS

- ① *Mensaje de un colega en LinkedIn: «Charlotte, encantado de conectarme contigo, lo aprecio. Esto probablemente sea espantosamente incorrecto, pero tu foto de perfil es impresionante!*

Definitivamente ganas el premio a la mejor fotografía de LinkedIn que he visto en mi vida.

Siempre estoy interesado en conocer mejor las habilidades de cada persona y como podemos trabajar juntos “.

Alex



- ② *Eric es heterosexual. En una conversación con otros colegas de trabajo uno de ellos le preguntó si le gustaba o no el fútbol. Cuando respondió “no”, su colega comentó “entonces eres gay”.*

Cuando presentó una queja, el director de recursos humanos la rechazó por considerar que era un chiste entre colegas de trabajo. La compañía alego que este tipo de expresiones eran bastante “normales” en los círculos de fútbol y que por lo tanto, debería considerarse como una broma.

3

La Sra. Furlong comenzó a trabajar para BMC Software, una compañía de tecnología, como gerente de cuentas senior. Poco después de unirse a la compañía, se dio cuenta de que la compañía usaba clubes de strippers y burdeles agasajar clientes y para eventos relacionados con el trabajo.

En Nashville, la compañía realizó un evento social para los empleados en un conocido bar de la ciudad. Durante este evento, se les alentaba a las mujeres de la compañía a bailar encima de las mesas.

Un par de días más tarde uno de los directores de la compañía supuestamente le dijo a la Srta. Furlong que si hubiera estado presente, ella habría estado también “sobre la mesa” y uno de los vicepresidente de la compañía, la agarro del trasero y le dijo que a él “le gustaría comérsela como un malvavisco”.

La Sra. Furlong informó este incidente a su gerente, quien no solo no procedió a investigar el incidente sino que además le dijo que si lo denunciaba, no se estaría “haciendo ningún favor”.

Adicionalmente, otro gerente le informó en una reunión individual, que sus colegas habían estado especulando sobre su posible relación con un colega casado, basándose en el hecho de que había estado bailando cerca de él.

4

Una asistente de ventas fue invitada por uno de sus colegas a una cita, a pesar de estar ella casada y sin tener ningún tipo de interés en tener una relación.

Este colega junto con otros compañeros de trabajo, regularmente hacían comentarios sexistas y chismes de naturaleza sexual dirigidos a ella. Incluso llegaron a difundir rumores de que ella estaba teniendo una aventura con el Asistente de Gerente. También comenzaron a emitir comentarios explícitos de naturaleza sexual cada vez que un empleado masculino entraba al pasillo donde ella estaba trabajando.

Al informar a su gerente de estos incidentes, el procedió a decirle que estaba bien, que se trataba solamente de “un grupo de muchachos jóvenes”. Cuando el gerente les pregunto a estos sobre los incidentes, estos admitieron haber tenido conversaciones explícitas de naturaleza sexual, pero que se trataban de comentarios generalizados y no dirigidos a una persona en particular.

5 La Sra. Dos Santos se acercó a un supervisor, el Sr. MacDonald y le pregunto: “¿Puedo pedirle un favor?”, con la intención de pedir un sobre. La respuesta de este fue: “Siempre que no sea un favor sexual”.

La señora Dos Santos se ofendió por este comentario pero no quiso quejarse en el momento porque no quería ser percibida como una “alborotadora”.

El empleador le pidió a la Sra. Dos Santos que asistiera a una reunión de evaluación la semana siguiente. Esta era su segunda reunión de evaluación (la primera había sido unos meses antes) y se estaba llevando a cabo porque había evidencia de que no estaba presentando atención a su trabajo. 30 minutos antes de la reunión, se fue a su casa argumentando que se sentía enferma y se le dio de baja del trabajo.

Unas semanas más tarde, después de varias demoras debido a la enfermedad de la Sra. Dos Santos y a una cancelación por parte del empleador, se llevó a cabo la reunión de evaluación. Durante la reunión, la Sra. Dos Santos presento un documento de seis páginas donde presentaba sus quejas, incluyendo el comentario realizado por el Sr. MacDonald. Los gerentes presentes en la reunión de evaluación se negaron a discutir sus quejas, diciendo que lo más apropiado era tratarlas en una reunión por separado. La Sra. Dos Santos dimitió formalmente al día siguiente, y luego se supo que había estado buscando un empleo alternativo durante su licencia por enfermedad.

6 El gerente de un restaurante y su empleada, una mesera, mantuvieron una relación consensuada por un tiempo, pero luego ella termino con la relación. A partir de entonces, el gerente se negó a trabajar con ella, pero aun así buscó encuentros con ella, rozándola de manera sexual, confrontándola en la oficina y haciéndole proposiciones.

RESULTADOS

CASO 1.

Resultado:

Sí. Este fue un comentario basado en su apariencia física y no en su capacidad profesional. LinkedIn es una plataforma para ampliar redes profesionales y para fines comerciales. Comentarios sobre la apariencia de alguien en este tipo de círculos son considerados como sexistas y pueden llevar a acusaciones de acoso.

Si bien es poco probable que un comentario inocente entre colegas que se conocen bien constituya acoso, los comentarios sobre la apariencia de alguien son inapropiados en el lugar de trabajo.

CASO 2.

Resultado:

El caso se llevó ante los tribunales y el empleado ganó por considerarse acoso basado en orientación sexual, religión o las creencias.
(Austin v. Samuel Grant (North East Ltd.))

CASO 3.

Resultado:

El tribunal sostuvo que la Sra. Furlong había sido acosada sexualmente por sus colegas y consideró que la compañía era responsable ya que tenía control sobre el entorno donde se produjo el hostigamiento. El tribunal también encontró que los comentarios del gerente de la Sra. Furlong sobre una supuesta relación con uno de sus colegas, y los intentos de este de disuadirla de quejarse sobre el incidente, fueron acoso. Finalmente, sostuvo que la compañía falló al no investigar adecuadamente la queja de la Sra. Furlong.

Los empleadores deben asegurarse de que ninguna de sus prácticas de trabajo, ya sean sociales o comerciales, sean ofensivas a sus empleados al punto tal que estas puedan dar pie a reclamos por discriminación.
(Furlong v. BMC software Ltd)

CASO 4.

Resultado:

Es acoso sexual. El elemento clave de este comportamiento es que no fue deseado ni bienvenido. Este comportamiento creó un “ambiente ofensivo” para la demandante, aun cuando los comentarios de sus compañeros no fuesen dirigidos directamente a ella. El Tribunal observó que conversaciones de una “naturaleza sexualmente explícita” crean ambientes de trabajo ofensivos.
(Una tienda v Un empleador EDA 163)

CASO 5.

Resultado:

El tribunal consideró que la conducta del empleador había sido adecuada y que este había tratado a la demandante de manera correcta, lo cual no le daba derecho a la demandante de renunciar para luego alegar despido.

El tribunal laboral también rechazó la queja de acoso sexual y los reclamos de discriminación sexual presentados por la Sra. Dos Santos al considerar que aunque el gerente había “posiblemente sido imprudente” en sus comentarios, dado que el inglés no era la lengua materna de la Sra. Dos Santos, la reacción de la demandante fue excesiva.

El tribunal señaló que su decisión podría haber sido diferente si el comentario hubiera sido una solicitud de favor sexual o si hubiera estado acompañada de un gesto obsceno.
(Dos Santos v Preview Services Ltd ET / 2700170/10)

CASO 6.

Resultado:

Es acoso sexual. El tribunal en este caso observó que solo porque la mesera y el gerente habían tenido una relación consensuada en el pasado, esto no es razón válida para que el gerente siguiera hostigando a la demandante.
(Lipphardt v. Durango Steakhouse de Durango, Inc. 2001)



breakingthecircle.org