

be!aware

IO4 CURSO A DISTANCIA Y PRESENCIAL PARA LA SENSIBILIZACIÓN EN LAS EMPRESAS

INTRODUCCIÓN

Erasmus +: KA2 - Cooperación para la innovación y el intercambio de buenas prácticas - Alianzas estratégicas 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 sufrieron violencia sexual durante sus carreras (The Parliament Magazine, 2019).

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

Be Aware! sugiere un enfoque sistemático que proporciona diferentes herramientas y métodos para mejorar el desarrollo profesional de especialistas en recursos humanos, capacitadores/as de FP, profesorado, mediadores y mediadoras y representantes de los trabajadores para reducir el acoso sexual. Los resultados del proyecto mejorarán su capacidad para lidiar con el problema del acoso sexual en el lugar de trabajo profesionalmente y ayudar a que se conviertan en los llamados mentores Be Aware.



Índice de contenidos

1. INFORMACIÓN GENERAL	Fehler! Textmarke nicht definiert.
1.1. Descripción del proyecto.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
1.2. Definiciones principales	6
1.3. Grupo Objetivo.....	7
1.4. Objetivo de la capacitación	Fehler! Textmarke nicht definiert.
1.5. Estándares de capacitación.....	8
2. CONTENIDO PARA “FORMAR AL CAPACITADOR”	10
2.1. Panorama organizativo.....	10
2.1.1. Estructura organizacional y relaciones de poder para comprender el acoso sexual en el lugar de trabajo.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.1.2. Las peculiaridades de la cultura organizacional como factor clave para tratar el acoso sexual	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.2. Conciencia en las organizaciones	16
2.2.1. Intervención del testigo.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.3. Gestión del cambio	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3. DISEÑO DE CAPACITACIÓN MÁS CAJA DE HERRAMIENTAS ...	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Diseño de curso de capacitación presencial	26
Diseño de capacitación a distancia	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Caja de herramientas para la capacitación presencial.....	30
Caja de herramientas para entrenamiento a distancia	Fehler! Textmarke nicht definiert.
Anexo	87
Anexo 1. Ejemplo de política de acoso sexual	87
Anexo 2. Descripción del Sistema de Señales de Alerta	91
Anexo 3. Estudio de caso “El compañero”	92
Anexo 4. Buenas prácticas No.1	97
Anexo 5. Buenas prácticas No.2	99
Anexo 6. Buenas prácticas No.3	100
Anexo 7. Componentes para una política de acoso sexual	102
Anexo 8. Evaluación de la cultura de valores competitivos.....	101
Anexo 9. Las 5 Ds de la intervención del testigo.....	111
Anexo 10. Ejemplo de caso para la intervención del testigo usando las 5 D’s	112
Anexo 11. Evaluación del curso de capacitación presencial.....	113
Bibliografía	114



Índice de figuras

Figura 1. Modelo de seis cajas de Weisbord. Fuente: http://www.free-management-ebooks.com/news/weisbords-six-box-model/	12
Figura 2. Intervención del testigo. Fuente: https://www.insidegovernment.co.uk	18
Figura 3. Modelos de gestión del cambio. Fuente: https://managementisajourney.com/unfreeze-change-refreeze-is-this-a-chilids-game/#lewin-using	21
Figura 4. Consejos útiles para el personal empleador sobre la comunicación de la política. Fuente: Industrial Relations Committee (2015, see page 9)	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 formas de acoso sexual en su lugar de trabajo.

Como el lugar de trabajo proporciona relaciones de dependencia, a menudo es muy difícil para la persona acosada 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. Esto suele suceder cuando el/la acosado/a se encuentra en una posición jerárquicamente inferior y es por ello que no se atreve a hablar del tema. Normalmente, las víctimas 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 y las superiores y representantes de la plantilla carecen de la sensibilidad y la competencia adecuada para tratar el asunto. Esto generalmente se debe a la falta o calidad insuficiente de la capacitación, 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 capacitación de calidad para los/las representantes y supervisores/as de la plantilla 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 y empleadas sobre la situación legal, sus derechos y el comportamiento esperado.

De acuerdo con estas necesidades en este proyecto, se desarrollan cursos de formación VET.

El alumnado, después de completar los cursos de capacitación, serán llamados mentores o mentoras Be Aware.

1.2. Definiciones principales

Antes de analizar el enfoque general de Be Aware, parece importante comprender dónde se encuentra el acoso sexual, en términos terminológicos.

Discriminación

La discriminación se puede dividir en dos áreas principales, discriminación de acceso y de trato. Mientras que la discriminación de acceso se refiere al acceso desigual a puestos de trabajo, la discriminación de trato se relaciona con la desigualdad de los procedimientos en las organizaciones (Raver, J.L. y Nishii, L.H.2010). Se puede identificar como acoso (verbal), exclusión, intimidación, etc. (Raver, J.L. y 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. Estos se basan en el género, la raza, la clase, etc., y sus niveles de privilegios y poder varían, lo que se explorará más a fondo en el enfoque interseccional del capítulo (Fitzgerald, L.F. y Cortina, L.M.).

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

- 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". Quienes investigan 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 desprestigiar 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. Grupo objetivo

Los grupos objetivos para llevar a cabo la capacitación son representantes de la plantilla, gerentes de recursos humanos, profesorado y mentores, personas cuyo puesto en una empresa permite apoyar a las personas afectadas por el acoso sexual y protegerlas.

Para prevenir y reducir eficazmente el acoso sexual, los grupos objetivos de esta capacitación 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/as y empleados/as. 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 al personal de representación interna y, a veces, se sientan más cómodas para comunicarse con una persona externa, que no está necesariamente conectada con la organización y su plantilla.

Por lo tanto, esta capacitación tiene como objetivo preparar el apoyo interno y externo, a los mentores/as Be Aware, para apoyar al personal que ha experimentado o actualmente se enfrentan a situaciones de acoso sexual en su lugar de trabajo.

1.4. Objetivo de la capacitación

El curso a distancia y presencial enseña al público objetivo cómo sensibilizar a los diferentes miembros del personal dentro de la organización sobre los problemas de acoso sexual en el lugar de trabajo y ampliar sus competencias para lidiar con eso en la capacitación y en el lugar de trabajo. Después de la capacitación, podrán formar al personal de las organizaciones y darles a conocer los problemas relacionados con el acoso sexual.

Objetivos de esta capacitación:

- Formar y preparar a mentores 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 y las 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 organizacional y la cultura como componentes clave de un cambio efectivo.

1.5. Estándares de capacitación

Los estándares de calidad para la capacitación de Be Aware tienen como objetivo tratar la efectividad de la cualificación innovadora propuesta: los y las mentoras Be Aware. Estos estándares fueron desarrollados utilizando los principios del Marco de Referencia Europeo de Garantía de Calidad para la Educación y Formación Profesional (EQARF). Este documento tiene la intención de servir como un instrumento de referencia para ayudar a los Estados miembros a promover y monitorear la mejora continua de sus sistemas de Educación y Formación Profesional (VET), basados en referencias europeas comunes.

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

- El programa de capacitación debe proporcionar una visión general del beneficio tanto para la plantilla como para la persona empleadora a la hora de implementar el proyecto Be Aware dentro de la organización.
- El programa de capacitación debe profundizar en el conocimiento del alumnado sobre la igualdad de trato para todas las personas y la prohibición de la discriminación múltiple en el lugar de trabajo mediante el análisis de casos de discriminación y acoso.
- El programa de capacitación debe proporcionar definiciones de los conceptos de discriminación y acoso sexual, diversidad, estructura organizacional 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 organizacionales y la cultura del acoso sexual en el lugar de trabajo.

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

- La metodología de capacitación debe facilitar la combinación de capacitación presencial y capacitación 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 capacitación debe adaptarse a las necesidades, la situación laboral y las expectativas de las empresas y los y las participantes, que deben analizarse durante la primera sesión del curso presencial.
- La combinación de teoría y ejercicios prácticos debe garantizarse dentro de cada sesión de formación.
- El curso de capacitación Be Aware debe finalizarse con una evaluación de la adquisición de conocimiento por parte del alumnado.
- La capacitación Be Aware debe proporcionar una certificación de la adquisición de conocimiento por parte del alumnado.
- La acreditación de la capacitación 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 CAPACITADOR”

2.1. Panorama organizativo

Aunque el acoso sexual ocurre entre personas y, a menudo, se considera que se mantiene dentro del nivel individual, está fuertemente conectado con el panorama organizativo. Cuando pensamos en acoso sexual y las formas de reducirlo, debemos tener en cuenta las circunstancias y el entorno en el que se desarrolla dicha conducta. No solo es una decisión personal la de hostigar a otra persona, sino que está influenciada por una variedad de aspectos organizativos, como la estructura, la cultura, las condiciones de trabajo, etc. Es probable que las organizaciones que se ocupan del acoso sexual tengan relaciones de poder marcadas dentro de sus estructuras. Estas pueden llevar a casos de acoso o pueden desarrollar una comunicación informal que no se cuestiona, pero que en realidad da pie al acoso sexual. Por lo tanto, el panorama organizativo es un factor importante para comprender completamente el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Para implementar cambios y un desarrollo organizativo efectivo para prevenir y tratar el acoso sexual en el ámbito laboral es esencial estar familiarizado con los elementos del panorama organizativo que dan información básica sobre cómo funcionan las organizaciones y cómo deben abordarse estas situaciones.

2.1.1. Estructura organizacional y relaciones de poder para comprender el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Cuando hablamos del panorama organizativo, es útil comenzar desde uno de los componentes principales y más visibles de cualquier organización, que es la estructura organizacional. Para hablar de ello en términos lo más simples posibles, una estructura organizacional describe cómo se construye una empresa, la división de la misma, o los equipos que la forman; describe cómo encajan y funcionan sus diversos componentes (Weisbord 1976). Algo que a menudo se subestima es cuánto afecta realmente la estructura organizacional al desarrollo del acoso sexual y los mecanismos que lo respaldan.

La estructura de una organización tiene una influencia significativa en el comportamiento del personal. Agrupa y separa a las personas geográficamente, jerárquicamente o ambas; construye y limita las relaciones estableciendo líneas de informes y equipos; y define las responsabilidades de la plantilla al delinear su área de influencia y responsabilidad (Weisbord 1976). Como la



estructura tiene tanta influencia en el comportamiento de los empleados y empleadas, también puede incorporar ciertos mecanismos para que se desarrolle el acoso sexual.

Estructuras propensas al acoso sexual

Las estructuras jerárquicas a menudo están alineadas con las relaciones de poder, lo que se considera un hecho potenciador del acoso sexual. No es el objetivo criticar todas las estructuras jerárquicas, pero es una llamada de atención a estar al tanto de las relaciones y dependencias existentes en estas estructuras, ya que en ellas podrían estar ocultas las raíces del acoso sexual. McDonald et al. señalan que "los entornos organizativos que son jerárquicos, especialmente aquellos donde las normas culturales están asociadas con el alarde sexual y donde se consideran degradantes los comportamientos femeninos" generan acoso sexual (McDonald, P., Charlesworth, S. y Graham, T. 2014).

Lo que a menudo se encuentra bajo las estructuras jerárquicas son las relaciones de poder que hacen que ciertos entornos sean discriminatorios. En general, se establece una diferencia entre el poder estructural y personal. El primero consiste en la autoridad formal que surge de la posición tal como se encuentra dentro de la organización. Las fuentes personales de poder, por otro lado, se basan en competencias profesionales, acciones estratégicas o características de la personalidad (Busse et al.2018).

Fundamentalmente, el acoso sexual se apoya en sistemas de poder de género, por lo que incluso si la estructura no es jerárquica, seguramente puede tener relaciones de poder y por tanto también debe analizarse a fondo. Dado que el poder adopta muchas formas (organizativo, social, de género, psicológico y físico), es necesario prestar atención al funcionamiento total de una determinada organización y considerar cualquier fuente potencial de relación de poder.

Es muy importante tener en cuenta no solo la jerarquía estructural y sus 'relaciones de poder, sino también el sistema de poder de género, ya que la investigación sugiere ideas intrigantes como que no solo el personal más vulnerable (incluidas las mujeres, las minorías raciales y los que tienen puestos más precarios y menos autoridad en el lugar de trabajo) están sujetos a un mayor hostigamiento, si no también que las mujeres que amenazan el dominio de los hombres son objetivos más frecuentes.

Según investigaciones, "ha habido un mayor apoyo al modelo paradójico de "amenaza de poder", en el que las mujeres en puestos de autoridad tienen más probabilidades de sufrir acoso y discriminación" (Blackstone et al. 2012: 3). Es importante considerar esta idea, ya que no solo el

poder estructural puede causar acoso sexual, sino que puede ocurrir en lugares de trabajo de dependencia, pero de manera inesperada y estar basado en dinámicas de poder relacionadas con el género.

Comprender el acoso sexual a través del funcionamiento de la organización

Analizar la estructura organizacional de una entidad puede parecer abrumador a primera vista, pero si uno tiene los medios suficientes para evaluar la organización y su funcionamiento, esto nos ayudará a comprender muchos aspectos importantes para lidiar con el acoso sexual. Weisbord (1976) desarrolló un marco universal muy utilizado para evaluar el funcionamiento de cualquier organización y formó un modelo de seis cajas donde cada caja es una parte esencial de la entidad.

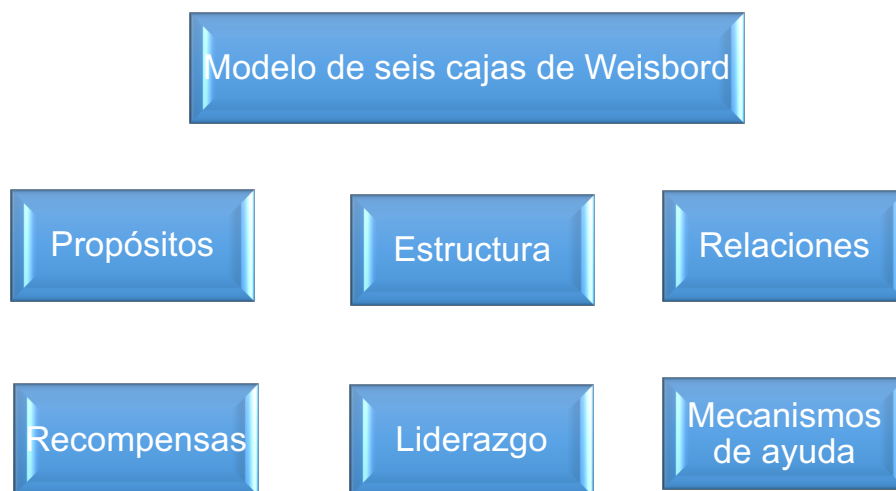


Figura 1. Modelo de seis cajas de Weisbord. Fuente: <http://www.free-management-ebooks.com/news/weisbords-six-box-model/>

Como afirma Weisbord (1976), la situación en la organización se puede diagnosticar rastreando las insatisfacciones a través de cada cuadro, buscando un punto de intervención posible. A continuación, se proporciona una breve descripción de los elementos basada en Weisbord (1976):

- **Propósitos:** Dos factores críticos en este cuadro son la claridad del objetivo y el acuerdo del objetivo. Estos dependen de la claridad con que se establezcan los propósitos y cómo se acuerden las prioridades de la organización, para lo que se necesita una concentración y objetivos claros para que las organizaciones puedan desempeñar sus funciones

eficazmente. Se recomienda evaluar si la organización declara algún propósito claro sobre acoso sexual, discriminación, tolerancia cero, etc.

- **Estructura:** Esta caja se superpone al funcionamiento estructural de la organización e incluye cómo funciona a diario, quién es responsable de hacer qué dentro de la empresa, etc. Esto podría revelar dependencias estructurales que pueden ser favorables a que se desarrollen conductas de acoso sexual.
- **Relaciones:** Las relaciones se consideran entre personas dentro de la organización; entre unidades que realizan diferentes tareas; entre las personas y sus tecnologías (es decir, sistemas o equipos). Por lo tanto, de manera similar a la estructura, las relaciones proporcionan información sobre cómo las personas interactúan dentro de la organización y cómo el acoso sexual puede aparecer dentro de esas relaciones.
- **Recompensas:** El sistema de recompensas es importante para el personal, para invertir más en su trabajo, tener motivación y obtener dichas recompensas por ello. Crear una estructura de recompensas justas es una de las cosas más importantes que la jefatura puede hacer para desarrollar una dinámica positiva. Las recompensas también son útiles para cambiar cualquier dinámica (como dinámicas propensas al acoso sexual), ya que motivan a la plantilla a aceptar los cambios y se esfuerzan por lograrlos.
- **Liderazgo:** Las peculiaridades y los estilos de liderazgo son importantes para el funcionamiento general de las organizaciones, ya que pueden, por ejemplo, contribuir al desempeño organizativo en el sentido de establecer claridad en cuanto a los objetivos, definir problemas, resolverlos, etc. "Los líderes no tienen que saber y hacer todo, pero deben saber dónde están los puntos problemáticos y cómo afectan a toda la organización" (Weisbord 1976: 442). El liderazgo es uno de los principales aspectos para reducir el acoso sexual en el lugar de trabajo, ya que se requiere que los y las líderes aborden eficazmente dicho problema y supervisen los cambios a llevar a cabo.
- **Mecanismos de ayuda:** "Estos mecanismos han demostrado ser una forma útil de reflexionar sobre lo que une a una organización para hacerla más que una colección de individuos con necesidades separadas. Los mecanismos de ayuda están relacionados con el contenido de todas las otras cajas. Son los procedimientos, políticas, reuniones, sistemas, comités, tableros de anuncios, notas, informes, salas de reuniones, espacio, información, etc. que facilitan los esfuerzos concertados. Una organización eficaz revisa continuamente sus mecanismos, eliminando algunos o agregando otros, según sea necesario" (Weisbord 1976: 443). Según Weisbord (1976), cada caja tiene dos posibles

fuentes problemáticas: el sistema formal que existe en el papel y el sistema informal, o lo que la gente realmente hace. Ambos pueden revelar ciertas ideas sobre cómo funcionan las organizaciones y dónde o cómo evolucionan algunas disfunciones. "El diagnóstico del sistema formal requiere suposiciones informadas, basadas en el conocimiento de lo que dice la organización, en sus declaraciones, informes, tablas y discursos, sobre cómo está organizado" (Weisbord 1976: 434). "El diagnóstico de sistemas informales a veces se denomina diagnóstico "normativo". Se centra en la frecuencia con la que las personas llevan a cabo ciertas acciones y la relación de importancia que estas acciones tienen para el desempeño organizativo" (Weisbord 1976: 434). Es importante estudiar tanto los sistemas como sus relaciones, ya que, para el desarrollo organizativo y la intervención de acoso sexual, tanto los aspectos formales como los informales son significativos.

2.1.2 Las peculiaridades de la cultura organizacional como factor clave para tratar el acoso sexual

Comprender la estructura y los elementos esenciales del funcionamiento de la organización son solo una parte de la intervención relacionada con el acoso sexual, ya que la cultura organizacional es otro factor importante que influye en el desempeño, las normas, los comportamientos y otros aspectos bastante latentes dentro de la organización. Este último podría considerarse como el sistema informal antes mencionado, que incorpora normas, valores y comportamientos que en realidad podrían tolerar y fomentar el acoso sexual en el lugar de trabajo. "La investigación sobre la prevención del acoso sexual en los lugares de trabajo, consistentemente, incluye la cultura organizacional como un elemento crítico de cualquier programa de trabajo efectivo" (Campbell and Chinnery 2018: 51).

La cultura organizacional puede ejemplificarse "por las normas sociales que existen dentro de un lugar de trabajo particular ("la forma en que hacemos las cosas por aquí")" (Campbell y Chinnery 2018: 33) y estas normas pueden ser favorables para el desarrollo de acoso sexual en un sentido de tolerancia que disminuye su daño o no lo toma en serio. Es un conjunto de supuestos compartidos que guían lo que sucede en las organizaciones al definir el comportamiento apropiado para diversas situaciones. (Ravasi & Schultz, 2006).

A menudo se enfatiza, "que la cultura en el lugar de trabajo tiene el mayor impacto en permitir que el acoso aparezca o, por el contrario, en prevenirlo" (Feldblum y Lipnic 2016: 31). La cultura organizacional refleja valores, normas y comportamientos que realmente permiten que se

desarrolle el acoso sexual, y para prevenir dicho comportamiento, debemos centrarnos en un cambio de estas normas a largo plazo.

Valores organizativos para evaluar el tipo de cultura organizacional

Ya que la cultura organizacional incluye valores, es importante mencionar que estos valores pueden ser tolerantes o condenatorios al acoso sexual. Algunas organizaciones establecen sus valores en ciertas políticas o estatutos, pero no siempre es fácil describirlos en palabras exactas y confiar en que realmente prevalezcan en la cultura organizacional. "Los valores de la organización han crecido a partir de los valores de los individuos que han moldeado la cultura organizacional, y dado que los valores organizativos son uno de los fundamentos de la cultura organizacional" (Gorenak y Košir 212: 564) los hace muy importantes a la hora de analizar conductas. Por lo tanto, esta capacitación presencial proporciona una prueba de evaluación de valores organizativos que ayuda a revelar el tipo de cultura organizacional dominante basada en valores individuales que eventualmente forman la cultura y a ser más conscientes de cómo se puede afrontar el acoso sexual en estos tipos de cultura.

Contexto de género para entender la cultura organizacional

Ya se mencionó que las relaciones de poder de género tienen un efecto significativo en el desarrollo del acoso sexual. Las normas de género se pueden incluir en ambos la estructura organizacional, ya que son una base para las dinámicas de poder de género y la cultura organizacional, ya que prevalecen con mayor frecuencia dentro de un sistema informal. En el análisis de Campbell y Chinnery (2018) se afirma que las intervenciones más exitosas para prevenir la violencia y el acoso contra las mujeres son aquellas que buscaron transformar las relaciones de género en lugar de solo cambiar las actitudes y los comportamientos. Se sugiere fomentar la conciencia crítica de los roles y las normas de género que incluyen crear dichas normas de manera más equitativa, con el fin de fomentar relaciones de poder más justas entre mujeres y hombres (Campbell y Chinnery 2018).

En conclusión, podemos acordar que tanto la estructura organizacional como la cultura organizacional son importantes para una intervención y cambio a largo plazo dentro de las organizaciones a fin de reducir y eliminar el acoso sexual en el lugar de trabajo. Por lo tanto, la estructura es más una evaluación objetiva de la organización, nombrando sus elementos principales y peculiaridades o funciones objetivamente visibles. La cultura se puede definir como actitudes o suposiciones compartidas que legitiman el comportamiento, el clima y crea un



contexto específico donde las normas sociales existentes permiten ciertas relaciones, comunicación, etc.

2.2. Conciencia en las organizaciones

La habilidad para comprender las emociones de los demás es parte de la conciencia social, pero aparte de la empatía, es esencial tener conciencia organizacional. Goleman define la conciencia organizacional como la "capacidad de leer las emociones y las realidades políticas actuales en grupos" (Goleman y Cherniss 2001). Esto significa que comprender los principios detrás de la organización y su estructura, también significa comprender ambos puntos de vista, la visión de la organización y la del individuo. En general, la conciencia es un nivel de comprensión de diferentes aspectos de la organización, como la estructura, la cultura, el reconocimiento de la mayoría de los eventos (tanto positivos como destructivos) en la organización, actuando de acuerdo con las normas o reglas apropiadas. La conciencia organizacional es el factor más importante en la gestión de un cambio proactivo en cualquier organización. Ayuda a mejorar las decisiones de personal, la formación de equipos, la comunicación, la cultura y la eficacia del liderazgo (Northup 2007), que son importantes para tratar y reducir el acoso sexual.

El conocimiento y la información, así como las políticas implementadas, la información pública sobre el acoso sexual y la capacitación efectiva, son importantes para crear conciencia sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Keyton y Pilgram (2009) afirman que el objetivo final de la formación sobre el acoso sexual debe ser la capacidad de los participantes de demostrar que pueden identificar y ser conscientes de los comportamientos sexuales verbales y no verbales. "Esto es lo que será más importante para ayudar a las instituciones a crear una cultura que fomente un ambiente libre de acoso para las mujeres y otros colectivos" (Keyton y Pilgram 2009: 237).

"Al recopilar información, consolidarla y revisarla, las organizaciones pueden obtener datos sobre las normas y prácticas organizacionales específicas que están fomentando los casos de acoso sexual. Cambiar el enfoque del comportamiento de las personas a un nivel sistémico permite un desafío efectivo del status quo" (Campbell y Chinnery 2018: 49). La capacitación continua y la revisión de políticas, así como el estímulo para intervenir, identificar o informar sobre el acoso sexual, son solo algunos ejemplos de acciones efectivas para crear conciencia sobre el acoso sexual en la organización y crear una cultura que pueda identificar y prevenir comportamientos

discriminatorios en el lugar de trabajo. Esto llevaría a las personas a darse cuenta de comportamientos inapropiados y potencialmente intervenir en el caso de acoso sexual.

Ser consciente de las diferencias

La concienciación también puede verse como parte de la comprensión de la diversidad: es importante tener en cuenta la amplia variedad de estructuras y culturas organizacionales existentes. La diversidad organizaciones y personas en los lugares de trabajo, es un componente que fomentaría la inclusión y el comportamiento menos discriminatorio, incluido el acoso sexual, que a menudo se basa en las dinámicas de poder de género y la falta de promoción de la diversidad. “La diversidad en el lugar de trabajo es el proceso de desarrollar un entorno inclusivo en el que se valoran las diferentes habilidades, perspectivas culturales y antecedentes de las personas” (Odor y Samuel 2018: 42). Las diferencias en el lenguaje y las habilidades expresivas, el estatus, el género, la edad, el nivel adquisitivo, el nivel educativo y la capacidad de reflexionar siempre conducen a desequilibrios de poder, que un mentor Be Aware siempre debe tener en cuenta para poder equilibrarlos. (Lindenmann et al.2018).

"Para lograr un lugar de trabajo sin acoso, los valores de la organización deben centrarse en la diversidad y la inclusión, deben incluir la creencia de que todos los empleados en un lugar de trabajo merecen ser respetados, independientemente de su raza, religión, origen, sexo (incluido el embarazo, orientación sexual o identidad de género), edad, discapacidad o genética, y debe dejar claro que parte del respeto significa no acosar a un individuo debido a esas características" (Feldblum and Lipnic 2016: 31).

La diversidad en el lugar de trabajo ayuda a impulsar las relaciones entre la plantilla, mejorar el funcionamiento de la organización, estabilizar el desarrollo organizativo sostenible, etc. (Odor y Samuel 2018). También aumenta la sensibilidad y sirve como pilar importante de inclusión, que es esencial para reducir la discriminación o el acoso en el lugar de trabajo.

2.2.1. Intervención del testigo

Hassan y Sánchez-Lambert (2019) distinguieron el llamado "efecto testigo": si nadie aborda abiertamente la transgresión, todos los demás también miran para otro lado. Sin embargo, tan pronto como una persona habla, es mucho más probable que otras personas participen, ya que probablemente lo hayan notado todo el tiempo. Hay posibilidades de cambiar esta cultura del



silencio” (vea la página 67), ya que todo puede cambiar cuando se consigue un entorno en el que las personas pueden confiar y abrirse. Con el fin de lidiar efectivamente con el acoso sexual y crear conciencia, los/las testigos son un factor importante en el reconocimiento, respuesta o apoyo en estos incidentes. Por lo tanto, un testigo es visto como una persona que presencia una situación y tiene una opción y recursos para intervenir en ella. Las principales etapas y pasos para que los testigos sensibilicen y aborden el acoso sexual son los siguientes:

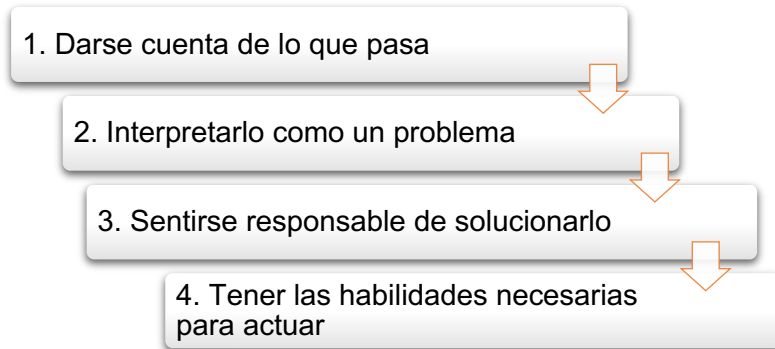


Figura 2. Intervención del testigo. Fuente: <https://www.insidegovernment.co.uk>

Campbell y Chinnery (2018) afirman que "la capacitación de los testigos es crucial para ayudar a las personas a desarrollar las habilidades y herramientas necesarias para intervenir". Es importante desarrollar la capacidad de los empleados y las empleadas para intervenir cuando, por ejemplo, los comentarios en el lugar de trabajo son sexistas, imponen estereotipos u otro empleado o empleada busca ayuda y apoyo, etc. Cambiar y desarrollar el enfoque de los testigos es un elemento significativo de un lugar de trabajo de tolerancia cero.

Es útil que un mentor de Be Aware sepa de qué manera los/las testigos podrían intervenir en estas situaciones y comparta estos con conocimientos. El proyecto "Hollaback" sugiere (acceso en Internet: www.ihollaback.org) que los testigos deben conocer los 5 pasos principales a seguir en caso de presenciar un incidente de acoso sexual. También se llama el 5D para intervenir:

- **Distraer:** Evalúe su seguridad primero. Hable sobre el acoso. Sea firme y claro. También puede dirigirse a la persona acosada acerca de lo que está sucediendo. Pregunte "¿Estás bien? ¿Pido ayuda? ¿Deberíamos salir de aquí?"
- **Después:** después de que el incidente haya terminado, compruebe la situación de la persona acosada. También puede preguntar: "¿Qué necesitas? ¿Puedo acompañarte a alguna parte?"

- **Delegar:** consiga ayuda de otra persona. Encuentre a alguien en una posición de autoridad y pídale ayuda. Consulte con la persona que está siendo acosada. Puede preguntarle si quiere que llame a la policía.
- **Dirigir:** adopte un enfoque indirecto para reducir la tensión de la situación. Comience una conversación con la persona perjudicada o encuentre otra forma de desviar su atención. Pídale la hora, o deje caer algo al suelo.
- **Documentar:** puede ser útil para la persona acosada tener un video del incidente. Las leyes sobre la grabación en el lugar de trabajo varían, así que primero verifique las leyes locales. Documente el incidente sólo si la situación es segura. Mantenga la distancia, filme letreros de calles u otros puntos de referencia que ayuden a identificar la ubicación. Siempre pregunte a la persona perjudicada qué quiere hacer con la grabación. NUNCA lo publique en Internet ni lo use sin su permiso.

Un mentor Be Aware debe reconocer las posibles formas de intervenir en incidentes de acoso sexual en un lugar de trabajo, alentar a otros a darse cuenta de tales eventos, prepararlos para no tolerar el acoso sexual y tener recursos sobre las acciones que podrían tomarse en caso de presenciarlo.

2.3. Gestión del cambio

Para prevenir y tratar el acoso sexual como un componente de la cultura y el contexto de la organización, es importante saber cómo se pueden implementar y gestionar los cambios. Se podría decir que la gestión del cambio "incluye anticipar, evaluar, prepararse, aceptar o iniciar el cambio mismo, la capacidad de una organización para gestionar los efectos de ese cambio, así como sus consecuencias positivas y negativas" (Videikienė y Šimanskienė 2013: 342). Sin embargo, el cambio es un proceso desafiante que requiere conocimiento, práctica y tiempo, ya que es probable que las personas acepten cambios solo cuando coinciden con su motivación interna, actitudes, creencias, etc. y se debe tener en cuenta que siempre que las personas no integren el cambio a nivel personal, tampoco se implementará a nivel organizativo (Videikienė & Šimanskienė 2013).

Para buscar el cambio, el primer paso es evaluar la situación dentro de la organización y decidir cuál es el problema y si existe la necesidad de un cambio, y de ser así, qué tipo de cambio se necesita. Para esto, Weisbord (1976) sugiere algunos consejos sobre la recopilación de datos.



Distingue cuatro formas principales de recopilar datos dentro de la organización para decidir acerca de su necesidad de cambio:

1. Observación. Mire lo que hace la gente en las reuniones, en el trabajo, hablando por teléfono, etc.
2. Lectura. Revise los documentos escritos, informes, tablas, gráficos, etc.
3. Entrevistas. Pregunte a todas las personas involucradas en un proyecto específico.
4. Encuestas. Utilice cuestionarios estándar o diseñe el suyo propio. Las encuestas son más útiles cuando solicitan información que no se puede obtener de otra manera, como actitudes, percepciones, opiniones, preferencias, creencias, etc.

Una vez que se decide que la organización necesita un cambio, la gestión de este proceso no es menos importante. Kotter (2002) concluye los componentes de gestión del cambio esenciales para cambiar efectivamente la cultura organizacional y prevenir el acoso sexual a largo plazo. Los pasos del 1 al 4 ayudan a descongelar el statu quo; los pasos del 5 al 7 introducen nuevas prácticas; y el paso 8 fundamenta los cambios en una nueva cultura para garantizar la sostenibilidad. Lewin también sugirió nociones similares y dividió el cambio en tres fases: descongelar, cambiar y volver a congelar (Mind Tools 2014):

Descongelar: en esta etapa, se requiere un nivel de motivación entre el personal que les permita superar la resistencia al cambio. En esta etapa, es muy importante entender por qué se necesita un cambio en la organización. Cuando se desarrolla una necesidad de cambio en el entorno de la organización, la plantilla comprende la situación y se sumergen en el nuevo cambio.

Cambio o transición: la transición tiene lugar cuando el cambio que se introduce en la organización dura más tiempo. En esta etapa, es muy importante comunicar y superar todos los rumores y lo segundo más importante es utilizar el empoderamiento y que las personas participen en el proceso.

Volver a congelar: esta es la fase en la que se introduce el cambio. Las personas comienzan a adoptar el cambio y la organización se estabiliza bajo nuevas pautas. Es muy importante que una vez que se adapte el cambio se sostenga mediante un estrecho seguimiento y control y se brinde capacitación y apoyo al personal con dificultades.

Kurt Lewin	John Kotter
-------------------	--------------------



Descongelar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear urgencia 2. Construir el equipo guía 3. Conseguir la visión adecuada 4. Comunicar la visión
Cambio	<ol style="list-style-type: none"> 5. Acciones empoderantes 6. Crear recompensas a corto plazo 7. Consolidar las ganancias
Volver a congelar	<ol style="list-style-type: none"> 8. Conseguir que se mantenga

Figura 3. Modelos de gestión del cambio. Fuente: <https://managementisajourney.com/unfreeze-change-refreeze-is-this-a-childs-game/#lewin-using>

Los pasos sugeridos por Kotter, relacionados con un problema de acoso sexual, se explican con más detalle a continuación (Hoey & Woltz 2018):

1. **Crear urgencia:** “Kotter planteó la hipótesis de que para que cualquier proyecto de cambio cultural tenga éxito, el 75 por ciento de los líderes deben estar implicados. Debe convencer a los líderes de su organización de que los esfuerzos de prevención del acoso sexual se consideren como prioridad este año. Reúna a los responsables de tomar decisiones clave para que escuchen su discurso. [...] Debe explicar por qué la organización debe centrarse en la prevención del acoso sexual y qué valor tendrán estos esfuerzos” (Hoey & Woltz 2018). También es importante dirigirse a todo el personal para que sean conscientes de la importancia del acoso sexual en su organización.
2. **Construir el equipo guía:** identificar a los/las líderes de cambios efectivos en sus organizaciones y también a las partes interesadas, solicitando su participación y compromiso con todo el proceso. “Este grupo de trabajo ayudará a establecer y planificar cambios organizativos, proporcionar comentarios honestos e identificar problemas imprevistos en cuanto a lo planificado. Ayudarán a comunicar mensajes y garantizarán cualquier apoyo necesario en relación al desarrollo de iniciativas para reducir el acoso sexual” (Hoey & Woltz 2018).
3. **Conseguir la visión correcta:** determinar los valores centrales, definir la visión final y las estrategias para llevar a cabo el cambio en la organización. “Si construyes una iniciativa para eliminar el acoso sexual exclusivamente en la eliminación de comportamientos no deseados, perderás la oportunidad de fomentar comportamientos positivos. Recordemos

que no solo debemos buscar un "lugar libre de acoso", sino un lugar de trabajo "seguro, respetuoso, civil e inclusivo" (Hoey & Woltz 2018).

4. **Comunicación de la visión:** comunique la visión del cambio a menudo y de manera convincente. Conecte la visión con todos los aspectos cruciales, como las evaluaciones de productividad, la capacitación, etc. Una comunicación efectiva de la visión incluye estímulos para asistir a la formación, publicidad e implementación.
5. **Acción de empoderamiento:** asegúrese de que la estructura y los procesos organizativos sean adecuados y concuerden con la visión organizacional general. Compruebe continuamente los obstáculos o las personas que se resisten al cambio. Por ejemplo, "un obstáculo común que suprime la notificación de comportamientos inapropiados en el lugar de trabajo es un miedo subyacente a las represalias. Si su empresa tiene una cultura de represalia (real o percibida), esto puede ser una gran lucha de la que formar parte y un tema importante en relación al acoso sexual" (Hoey & Woltz 2018). La capacitación sería un paso para formar a las personas a la hora de cambiar sus percepciones y comportamientos.
6. **Creación de recompensas a corto plazo:** cree muchos objetivos a corto plazo en lugar de un objetivo a largo plazo, que sean alcanzables, menos costosos y que tengan menos posibilidades de fracaso. Recompense las contribuciones de las personas que participan activamente en el cumplimiento de los objetivos, por ejemplo, en investigaciones completadas, personal con avisos disciplinarios o despedidos por violar la política, etc.
7. **Consolidando ganancias:** logre una mejora continuada analizando los casos de éxito individualmente y mejorando a partir de esas experiencias. "Mantenga vivo el impulso al realizar un seguimiento de la actividad relacionada con las quejas de acoso sexual que se daban al principio cuando estaban "creando urgencia". ¿Qué ha cambiado? ¿Por qué? Puede notar un aumento en la cantidad de declaraciones que recibe: esto puede ser una indicación (positiva) de que el personal confía en RR.HH. para manejar sus preocupaciones. También añada los comentarios que recibe de los empleados y empleadas, incluidos los comentarios sobre su programa de capacitación y sobre los nuevos procedimientos de investigación y respuesta a las quejas" (Hoey & Woltz 2018).
8. **Conseguir que funcione:** discuta los casos de éxito relacionados con las iniciativas de cambio en cada oportunidad dada. Asegúrese de que el cambio se convierta en una parte integral de su cultura organizacional y sea visible en todos los aspectos organizativos.



“Cambiar los patrones de comportamiento arraigados y posiblemente inconscientes requiere tiempo y persistencia. Las ideas anteriores para lograr un cambio cultural dentro del marco de gestión de cambios de ocho pasos de Kotter es solo una forma de encauzar el camino hacia el éxito” (Hoey & Woltz 2018). Es importante tener en cuenta que no todas las organizaciones necesitan exactamente los mismos pasos para gestionar el cambio. Para algunas organizaciones, la gestión del cambio debe ajustarse a su estructura y tamaño, por lo tanto, es necesario tener en cuenta la propia organización como un caso específico y decidir si todos los pasos sugeridos son necesarios y cómo se manejaría mejor la gestión del cambio en ese lugar de trabajo en particular.

2.4. Recomendaciones en cuanto a políticas

Para lograr un lugar de trabajo libre de acoso sexual, deben establecerse ciertas reglas y definiciones en cuanto a qué comportamientos son apropiados y cuáles no. Las políticas sobre el acoso sexual sirven como herramientas para tratar este tema, identificarlo, establecer límites y tomar medidas para resolverlo. Una organización debe tener políticas y procedimientos efectivos y debe llevar a cabo una capacitación efectiva sobre esas políticas y procedimientos. Las políticas contra el acoso deben comunicarse y cumplirse; la capacitación debe garantizar que la plantilla conozca y entienda la política y sus disposiciones sobre conductas apropiadas y conductas no toleradas (Tankard & Paluck 2016).

No siempre está claro en qué debe consistir una política de acoso sexual, ya que todavía no existe un documento común y estandarizado. Por lo tanto, proporcionamos una muestra de una política que trata el acoso sexual en el Anexo (Anexo 1. Ejemplo de política de acoso sexual).

Cada organización puede definir su propia política de acoso sexual, pero para implementar las leyes y combatir el acoso sexual, el Comité de Relaciones Industriales desarrolló un *Código de Conducta sobre Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo, Ha Noi* (2015). El Código proporciona orientación práctica al personal empleador, organizaciones de empleadores y empleadoras, personal y sindicatos sobre la implementación de regulaciones para prevenir y tratar de manera efectiva el acoso sexual en el lugar de trabajo de acuerdo con el Código Laboral. Así, las siguientes recomendaciones están sacadas del propio Código.



La política de la compañía en cuanto al acoso sexual:

La política de una compañía sobre el acoso sexual generalmente debe ser independiente. Sin embargo, en el caso de compañías pequeñas, podría ser apropiado vincularlo con la política de la compañía sobre igualdad y no discriminación. Debe estar escrito en un lenguaje simple y directo y debe ser fácilmente comprensible para todas las personas presentes en el lugar de trabajo, incluidos el personal analfabeto. Una política debe incluir los siguientes elementos clave:

- Prohibición del acoso sexual en el lugar de trabajo.
- Una definición clara de acoso sexual
- Un procedimiento de quejas / denuncias claro y fácil de entender
- Reglas disciplinarias contra la persona acosadora y contra cualquiera que haga una acusación falsa
- Medidas de protección y reparación para la persona afectada

Compromiso contra el acoso sexual en el lugar de trabajo:

La declaración de política contra el acoso sexual en el lugar de trabajo debe ser articulada por la alta dirección para garantizar la aceptación y el cumplimiento por parte de toda la plantilla, incluida la gerencia y el personal supervisor. Debe indicar claramente:

- El compromiso de la empresa de garantizar un lugar de trabajo libre de acoso sexual.
- Que el acoso sexual no será tolerado bajo ninguna circunstancia
- Que se tomarán medidas disciplinarias rápidas contra cualquier miembro del personal que infrinja la política, sin distinción de género
- Que los supervisores y supervisoras y la gerencia tienen el deber tanto de implementar la política como de demostrar liderazgo con el ejemplo

Comunicar la política:

La política sobre el acoso sexual y sus contenidos específicos deben comunicarse de manera efectiva a todos los miembros del personal, incluida la gerencia, los y las supervisoras, trabajadores y trabajadoras, clientes, contratistas y cualquier otro contacto comercial, incluidas aquellas personas que suministran y reciben bienes y servicios. Se deben hacer esfuerzos especiales para comunicarlo a la plantilla en áreas remotas, en caso de haberla.



Los medios efectivos para comunicar estas políticas incluyen boletines informativos, manuales de formación, cursos de capacitación, folletos, sitios web, correos electrónicos y carteles contra el acoso sexual en tableros de anuncios en áreas de trabajo comunes. La comunicación verbal de la política es particularmente importante.

CONSEJOS ÚTILES PARA EMPLEADORES Y EMPLEADORAS

- La política sobre el acoso sexual debe comunicarse oficialmente en una reunión completa del personal.
- La política debe ser respaldada por la dirección ejecutiva o un/a representante de la alta gerencia que enfatice que todo el personal debe cumplirla.
- La política debe ser distribuida y firmada por todo el personal, reconociendo que la han recibido y entendido.
- La política debe colocarse en el sitio web y la intranet de la empresa.
- La política debe incluirse en los manuales de iniciación para el nuevo personal.
- La política debe mostrarse en los tableros de anuncios.

Figura 4. Consejos útiles para el personal empleador sobre la comunicación de la política.
Fuente: Industrial Relations Committee (2015, see page 9)

3. DISEÑO DE CAPACITACIÓN MÁS CAJA DE HERRAMIENTAS

Diseño del curso de capacitación presencial

Recomendaciones para implementar la capacitación Be Aware:

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

El proyecto Be Aware sugiere un plan de lección dado como la opción y recomendación principal, pero depende del profesorado cambiar los tiempos o la secuencia de ejercicios si así lo requiere.

Plan de estudios				
Horario	Formación	Contenido	Duración (en minutos)	Comentarios
DÍA 1				
9:00-9:20	Presentación de la capacitación	1. Juego para romper el hielo y conocerse	20min	“Conociéndote”
9:20-9:40		2. Introducción al curso de capacitación y al contenido.	20min	Presentación PPT Preguntas de los y las participantes Reglas para el curso de capacitación
9:40-9:50		3. Ejercicio de expectativas	10min	Cada participante piensa individualmente en sus expectativas para la capacitación
9:50-10:35	Entender el acoso sexual	4. Juego World Café	45min	Juego para comprender las principales definiciones de acoso sexual

10:35-10:50	DESCANSO			
10:50-12:00	Reconocer y sensibilizar acerca del acoso sexual	5. Estudio de caso "The colleague"	70min	Los y las participantes se ponen en contacto con el Sistema de Bandera Roja y practican el reconocimiento del acoso sexual.
12:00-13:00	DESCANSO PARA COMER			
13:00-13:45	Comprensión de la intervención de acoso sexual	6. Buenas prácticas de intervención en acoso sexual.	45min	Análisis de tres casos
13:45-14:00	Preparando la política de acoso sexual	7. Recomendaciones en cuanto a la política	15min	Presentación PPT
14:00-15:15		8. Preparar la política de acoso sexual de la organización.	75 minutes	Los y las participantes prepararán políticas de acoso sexual.
15:15-15:30	DESCANSO			
15:30-15:55	Paisaje organizativo. Diversidad	9. Diversidad en las organizaciones	25min	Juego en grupo, discusión
15:55-16:10	Paisaje organizativo. Estructura	10. Modelo de Weisbord para comprender las organizaciones.	15min	Presentación PPT
16:10-17:00		11. Definir la estructura organizacional.	50min	Los y las participantes presentarán estructuras organizacionales y posibles relaciones de poder dentro de ellas.
DÍA 2				
9:00-9:15	Resumen del día 1	12. Juego para resumir el día 1 - cuestionario	15min	Cuestionario "Kahoot"
9:15-9:30	Cultura organizacional. Definiciones principales	13. Definición de la cultura organizacional, introducción a los tipos de cultura organizacional.	15min	Presentación PPT sobre los componentes de la cultura organizacional y tipos de cultura
9:30-10:30	Cultura organizacional y valores	14. Evaluación de la cultura de valores competitivos	60min	Los y las participantes evalúan individualmente su cultura organizacional y luego llevarán a cabo una discusión

10:30-10:45	DESCANSO PARA COMER			
10:45-12:00	Técnicas de sensibilización en las organizaciones	15. Pasos para crear conciencia sobre el acoso sexual en la organización	75min	Los grupos crean una campaña para crear conciencia sobre el acoso sexual
12:00-13:00	DESCANSO PARA COMER			
13:00-13:45	Técnicas de sensibilización en las organizaciones II	16. Intervención de los testigos: 5D para intervenir	45min	Presentación PPT de las 5 D y análisis de estudios de caso
13:45-14:30	Gestión del cambio para la intervención de acoso sexual	17. ¿Cómo evaluar la necesidad de cambio?	45min	Trabajo en grupo y discusión sobre cómo evaluar si una organización necesita cambios.
14:30-14:45	DESCANSO			
14:45-15:00	Gestión del cambio para la intervención de acoso sexual II	18. Cambiar el modelo de gestión	15min	Presentación PPT
16:00-16:15		19. Gestión del cambio por acoso sexual en el lugar de trabajo.	75min	Práctica de gestión del cambio.
16:15-16:35	Evaluación del conocimiento	20. Evaluación del conocimiento adquirido durante el curso de capacitación.	20min	Los y las participantes individualmente o en parejas / grupos evalúan los conocimientos adquiridos durante el curso de capacitación (cuestionario Kahoot)
16:35-16:50	Evaluación, resumen de la capacitación	Evaluación del curso de capacitación	15min	Completar el cuestionario de evaluación (Anexo 11. Evaluación del curso de capacitación presencial)
16:50-17:00		Entrega de diplomas	10min	Cada participante obtiene un certificado para asistir al curso de capacitación
Total – 16 horas				

Diseño de capacitación a distancia



La capacitación a distancia en BE AWARE contribuye significativamente a combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo, especialmente en áreas alejadas de las instalaciones del centro de capacitación. El aprendizaje a distancia se estructura en 6 unidades principales (1 unidad - 50 minutos) que incluyen información general de toda la capacitación.

Número de sesión de capacitación	Título	Contenido	Duración
1.	Conocimientos previos sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo.	1.1. Los objetivos de esta capacitación y el impacto esperado.	10min
		1.2. Definiciones principales: teoría y cuestionario	15min
		1.3. Estudios de caso para sensibilizar e identificar el acoso sexual.	25min
2.	Personas afectadas por acoso sexual y sus antecedentes.	2.1. Personas afectadas por el acoso sexual y sus antecedentes: teoría y cuestionarios	25min
		2.2. Comunicación profesional con personas afectadas por acoso sexual: aportación teoría y cuestionario	25min
3.	Cómo tomar medidas inmediatas y apropiadas en caso de denuncia.	3.1. Diferentes procedimientos al tratar una denuncia	25 min
		3.2. Cómo tomar medidas inmediatas en caso de denuncia	25 min
4.	Estrategias para reducir la exposición al riesgo de acoso sexual.	4.1. Estrategias para reducir la exposición al riesgo de acoso sexual y evaluar la cultura laboral	25min
		4.2. Reducir la exposición al riesgo de acoso sexual mediante una mejor comprensión de su presencia en el lugar de trabajo - cuestionario	25min
5.	Prevención: instalación de un proceso efectivo de queja o denuncia.	5.1. Proceso de denuncia	25 min
		5.2. Prevención	25 min
6.	Proveedores de apoyo y otras ayudas.	6.1 Apoyo de los proveedores y cómo plantearlo	50 min

Caja de herramientas para la capacitación presencial

Ejercicio Nro. 1	Nombre	Juego para romper el hielo para conocerse "Conociéndonos" Fuente: Oficina de Recursos Humanos (2018). Actividades de diversidad e inclusión. Universidad de West Virginia.
Objetivo del ejercicio	Para aprender más unos de otros y aceptar la diversidad en la búsqueda de similitudes y diferencias.	
Descripción	Este ejercicio ayuda a las personas a conocerse mejor y sentirse incluidas y cómodas dentro del grupo.	
Duración	20 minutos	
Recursos y materiales	Hojas de papel (tamaño A2 / A3); rotuladores	
Pasos para realizar las tareas	<ol style="list-style-type: none"> Proporcione a cada grupo una hoja grande de papel y rotuladores. Pídales que dibujen una flor grande con un centro y los mismos pétalos que número de participantes en su grupo. A través del debate en su grupo, haga que los y las participantes encuentren sus similitudes entre ellos. Deben llenar el centro de la flor con algo que todos tengan en común. Cada miembro debe completar su pétalo con algo sobre ellos mismos que sea único, que lo diferencie de cualquier otro miembro de su grupo. Se debe indicar a los y las participantes que no pueden usar atributos físicos como el color del cabello, el peso, etc. Esto los alienta a tener discusiones más significativas con los miembros de su grupo. Anime a que sean creativos en sus ideas y dibujos. Reflexión: Pida a los grupos pequeños que compartan su flor con todos: <ul style="list-style-type: none"> Deben discutir similitudes y diferencias. Si les fue fácil o difícil encontrar similitudes Discuta la importancia de hablar con otros y el valor de encontrar similitudes y diferencias entre ellos. 	



Ejercicio Nro. 2	Nombre	Introducción al curso de capacitación y contenido
Objetivo del ejercicio	Introducir la estructura de capacitación y las reglas para un proceso efectivo de aprendizaje.	
Descripción	Es importante aclarar la estructura de la capacitación al principio, para que los y las participantes tengan una idea clara sobre la implementación de la capacitación, los descansos, las reglas, etc.	
Duración	20 minutos	
Recursos y materiales	Presentación PPT; rotafolio / hoja de papel con reglas para la capacitación	
Pasos para realizar las tareas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Abra la presentación PPT. 2. Usando las diapositivas, presente a los y las participantes el curso de capacitación: presente el contenido y la estructura de la capacitación (Diapositiva 2). 3. Anime a cada participante a hacer preguntas o dar sugerencias sobre el curso de capacitación. 4. Presente a los y las participantes una tabla o un póster, donde haya escrito las siguientes reglas para la capacitación: <ul style="list-style-type: none"> • Puntualidad: llegar a tiempo para cada sesión. • Respetar a los demás: no interrumpas cuando otra persona está hablando. • Participación: proporcione la oportunidad de contribuir y anime a hacerlo, todos deben sentirse libres de expresar opiniones y preocupaciones. • Sin molestias: evite usar teléfonos móviles durante los talleres a menos que la tarea lo requiera. • Hacer preguntas: Ganará mucho más al preguntar y participar activamente. • Opinar: se aprecian las críticas constructivas y es la única forma en que podemos mejorar. 	

Ejercicio Nro. 3	Nombre	Ejercicio de expectativas
Objetivo del ejercicio	Definir y discutir cuáles son las expectativas de cada participante.	
Descripción	Para dar un curso de capacitación eficiente, se recomienda analizar las expectativas de los y las participantes y cuáles son sus objetivos deseados para que la capacitación también se centre en estas expectativas y sea una herramienta útil para el/la capacitador/a en el análisis de ciertos temas. Es útil establecer sus expectativas para la capacitación para que se pueda trabajar con determinación y evaluar si la capacitación proporcionó los resultados deseados después del curso.	
Duración	10 minutos	
Recursos y materiales	Papel adhesivo o tarjetas; bolígrafos; rotafolio u otra superficie para colocar las notas adhesivas / fichas	
Pasos para realizar las tareas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entregue a cada participante un bolígrafo / rotulador y un papel adhesivo / tarjeta. 2. Explique que es importante comprender sus propias expectativas y discutir cuáles son los resultados deseados para que la capacitación se pueda implementar de manera más eficiente. Pida a cada participante que piense en sus expectativas sobre este curso de capacitación y que escriba estas expectativas en unas pocas palabras u oraciones en la hoja de papel. Pídale que piensen individualmente y se concentren en sus propias ideas y que las escriban en el papel que se les proporciona. 3. Pídale a cada participante, uno por uno, que lea sus expectativas en voz alta y luego pegue el papel en el rotafolio / otra superficie. 	

Ejercicio Nro. 4	Nombre	Juego World Café Fuente: http://www.theworldcafe.com/
Objetivo del ejercicio	El objetivo de esta actividad es que los y las participantes comprendan a ver el acoso sexual desde diferentes perspectivas.	
Descripción	Es más probable que las personas compartan sus pensamientos, ideas y conocimientos cuando se sienten cómodos, como cuando están sentados en una mesa en su cafetería favorita. Para crear un World Café en el entorno de capacitación, divida a los y las participantes en pequeños grupos y pídale que se reúnan alrededor de los lugares de trabajo. Coloque rotuladores y papel en cada sitio para que los grupos escriban sus pensamientos y compartan de qué manera el acoso sexual puede estar presente en el lugar de trabajo. Una vez que todos en el grupo hayan tenido la oportunidad de contribuir, haga que los grupos roten de lugar y observen lo que otros grupos escribieron.	
Duración	45 minutos	
Recursos y materiales	Mesas, rotuladores, hojas de papel	



Pasos para realizar las tareas

1. Prepare tres mesas o áreas / grupos de conversación diferentes y coloque rotuladores y hojas de papel vacías o fichas en cada mesa / área.
2. Imprima tres preguntas y colóquelas en el centro de cada mesa / área (una pregunta por mesa). Las preguntas incluirán lo siguiente:
 - ¿Cómo definir el acoso sexual? (ejemplos de lo que es el acoso sexual y lo que no es acoso sexual)
 - Piense en tres ejemplos de acoso sexual en el lugar de trabajo. Asegúrese de dar detalles precisos.
 - ¿Por qué el acoso sexual es un problema? (piense en los efectos sobre la persona afectada, el lugar de trabajo, etc.)
3. Divida a los y las participantes en tres grupos. Explíqueles el concepto de este ejercicio y lo que van a hacer. Podrías decir:

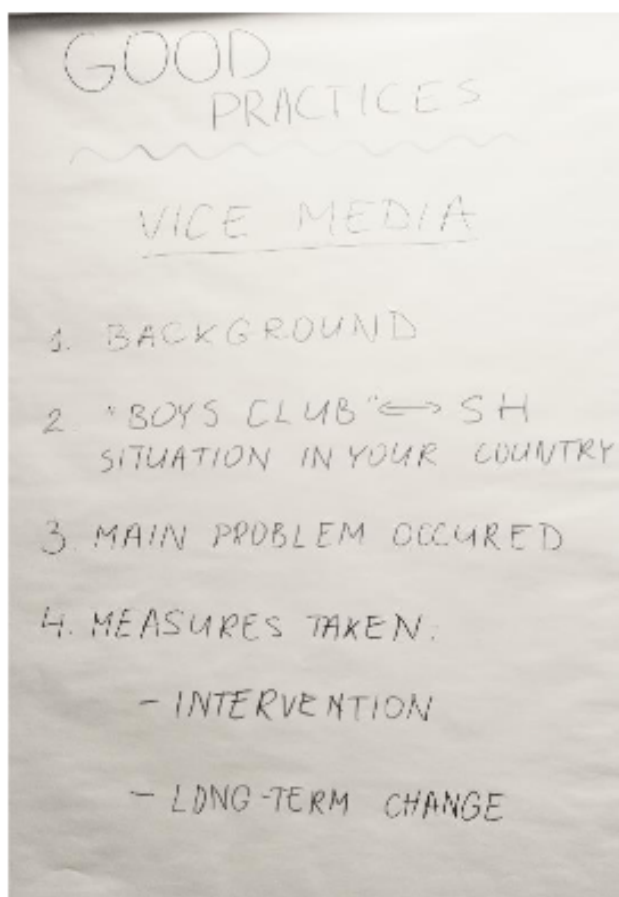
Vamos a imaginar cada mesa / área como un lugar informal diferente, donde se le pedirá que discuta tres temas diferentes. Escriba o dibuje ideas clave en hojas de papel o fichas. Después de 10 minutos, se le pedirá que cambie de mesa, a excepción de una persona, que se dejará como anfitrión o anfitriona y reunirá las ideas de cada grupo. Pueden elegir el anfitrión ustedes mismos. Este proceso continúa hasta que cada grupo haya estado en cada mesa. Después de eso, tendremos una discusión grupal sobre los principales resultados e ideas.
4. Coloque cada grupo en cada mesa / área y pídeles que miren su pregunta principal escrita en una hoja de papel en el medio de la mesa / área. Pídeles que elijan a una persona que será "el anfitrión" y permanecerá en la misma mesa / área. Deje que los y las participantes tengan una discusión abierta sobre la pregunta durante 10 minutos o menos si terminan antes.
5. Al completar la ronda inicial de conversación, pídale a una persona que permanezca en la mesa como anfitrión mientras que los demás actuarán como "viajeros".
6. Pídale al anfitrión o anfitriona de la mesa que dé la bienvenida a los nuevos invitados y que debata sobre el mismo tema y anote ideas clave. Repita esto tres veces, hasta que cada grupo haya estado en cada mesa / área.
7. Después de tres rondas de conversación, inicie un período para compartir descubrimientos e ideas en una conversación con todo el grupo. Pídeles a las personas anfitrionas que presenten las ideas principales y los resultados de las discusiones resumidas de su mesa / área.



Ejercicio Nro. 5	Nombre	Estudio del caso "The Colleague" Fuente: Hassan, S., Sanchez-Lambert, J. <i>It's not that grey. How to identify the grey area — a practical guide for the twilight zone of sexual harassment.</i> (2019).
Objetivo del ejercicio	Practicar el reconocimiento del acoso sexual y sensibilizar a los participantes sobre este tema al analizar un caso de acoso sexual.	
Descripción	Los y las participantes leen un ejemplo de un caso real de acoso sexual pero estas historias no tienen un final. Esto se debe a que se espera que el grupo practique la identificación del acoso en sus primeras etapas. S. Hassan y Sánchez-Lambert J. sugirieron un Sistema de Bandera Roja, que alerta sobre el acoso sexual. Quienes participen intentarán encontrar las señales del Sistema de Bandera Roja en el caso proporcionado para practicar su conciencia en relación al tema.	
Duración	70 minutos	
Recursos y materiales	Fichas con la descripción del Sistema de Bandera Roja y el caso "The Colleague"; bolígrafos rojos / lápices.	
Pasos para realizar las tareas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Entregue a cada participante la descripción del Sistema de Bandera Roja (Anexo 2) y pídale que lo lean individualmente. 2. Explique a los y las participantes lo que es el Sistema de Bandera Roja y la importancia de reconocer el acoso sexual lo antes posible. Puede discutir la descripción dada por el Sistema de Bandera Roja y pedirles a quienes participen que den ejemplos de cómo se podría ejemplificar cada factor, pregúnteles si tienen algún ejemplo propio. 3. Entregue a cada participante una copia del caso "The colleague" (Anexo 3) y un bolígrafo rojo / lápiz. 4. Pídale a cada participante que lea el caso. Tendrán que marcar signos de acoso sexual o aspectos que alertarían sobre un posible acoso sexual. Pueden usar los datos subrayados dados como ejemplo del Sistema de Bandera Roja o anotar sus propias razones. 5. Tenga una discusión grupal sobre lo que cada participante ha marcado, vea cuántas personas anotaron lo mismo. 	

Ejercicio Nro. 6	Nombre	Buenas prácticas en el tratamiento de acoso sexual
Objetivo del ejercicio	Familiarizar a los y las participantes con las buenas prácticas en el tratamiento del acoso sexual en las organizaciones.	
Descripción	Este ejercicio proporciona ejemplos de cómo otras organizaciones han tratado el acoso sexual y revela tres casos diferentes. Se supone que las personas participantes deben leer los casos y discutir lo que se ha hecho, si esas acciones son apropiadas, qué se podría haber hecho de manera diferente y qué medidas se podrían adoptar y usar para tratar el acoso sexual en sus propias organizaciones.	
Duración	45 minutos	
Recursos y materiales	Fichas impresas con tres ejemplos de buenas prácticas; rotafolio u hojas de papel	
Pasos para realizar las tareas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reparta el folleto “Buenas prácticas No.1” (Anexo 4) a cada participante y pídale que lo lean individualmente. 2. Escriba las siguientes preguntas: <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué circunstancias podrían conducir a acoso sexual en esta empresa? ¿Cuál es el trasfondo de la situación? - ¿Qué medidas se propusieron para reducir y eliminar el acoso sexual? ¿Y cómo se implementaron? - ¿Qué medidas de intervención a largo plazo están reflejando en este caso? 3. Cuando todos hayan leído el caso, comenzará una discusión grupal hablando sobre cada pregunta. Escriba las respuestas sugeridas o las palabras clave debajo de las preguntas. 4. Reparta la ficha “Buenas prácticas No.2” (Anexo 5) a cada participante y pídale que lo lean individualmente. 5. Escriba las siguientes preguntas en otra hoja de papel: <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué circunstancias podrían conducir a acoso sexual en esta empresa? ¿Cuál es el trasfondo de la situación? - ¿Qué crees que significa "club de chicos"? ¿Cómo es relevante en relación al acoso sexual? ¿Existe en su organización / otras organizaciones que conoce? - ¿Cuál fue el principal problema? - ¿Qué medidas se tomaron para la intervención y el cambio a largo plazo? 	

	<p>6. Cuando todos hayan leído el caso, comience una discusión grupal hablando sobre cada pregunta. Escriba las respuestas sugeridas o palabras clave debajo de las preguntas.</p> <p>7. Reparta la ficha “Buenas prácticas No.3” (Anexo 6) a cada participante y pídeles que lo lean individualmente.</p> <p>8. Escriba las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo comenzó el cambio en esta organización? - ¿Qué medidas tomó Google para responder y tratar el problema del acoso sexual? - ¿Podrían otras empresas adoptar algunas de las medidas para evitar el acoso sexual? <p>9. Cuando todos hayan leído el caso, comience una discusión grupal hablando sobre cada pregunta. Escriba las respuestas sugeridas o palabras clave debajo de las preguntas.</p> <p>10. Concluya el ejercicio revisando brevemente las medidas tomadas por otras organizaciones y los comentarios que los participantes han sugerido.</p>
--	---

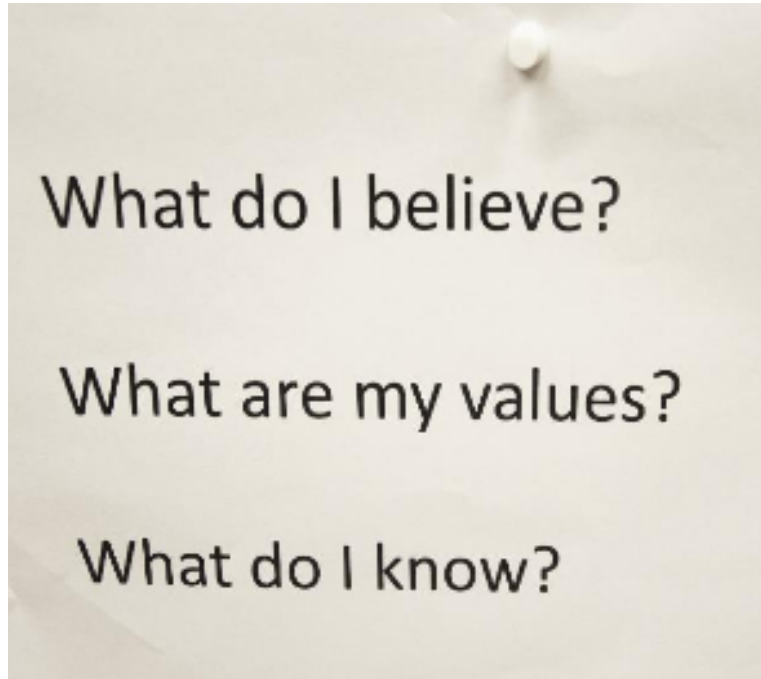
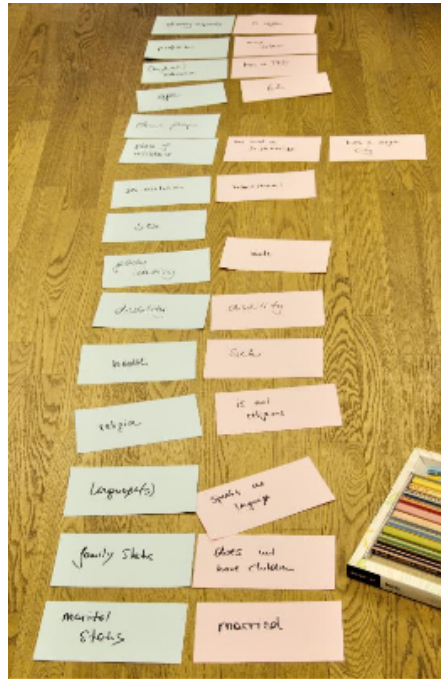


Ejercicio Nro. 7	Nombre	Recomendaciones en cuanto a políticas
Objetivo del ejercicio	Presentar recomendaciones para preparar una política de acoso sexual para la organización.	
Descripción	Los y las participantes se familiarizarán con los aspectos principales de cómo preparar una política de acoso sexual.	
Duración	15 minutos	
Recursos y materiales	Presentación PPT	
Pasos para realizar las tareas	1. Abra la presentación PPT. Muestre cuáles son las principales recomendaciones sobre la creación y distribución de la política sobre acoso sexual en una organización (Diapositivas 3 y 4).	



Ejercicio Nro. 8	Nombre	Preparar la política de acoso sexual de una organización
Objetivo del ejercicio	Practicar la creación de políticas de acoso sexual y reconocer componentes importantes de la propia política.	
Descripción	Es importante tener una base para proteger al personal de la discriminación. Una política de acoso sexual puede servir como herramienta para eso. No todos los lugares de trabajo tienen políticas de acoso sexual, por lo tanto, el mentor/a Be Aware debe tener en cuenta lo que esta política pretende representar y cómo se podría formar.	
Duración	75 minutos	
Recursos y materiales	Impreso de la Política de la OIT sobre el acoso sexual (anexo 1); componentes para la política de acoso sexual (Anexo 7); hojas de papel; bolígrafos.	
Pasos para realizar las tareas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Divida a los y las participantes en dos / tres grupos. Dígalos que van a practicar la creación de una política de acoso sexual para un lugar de trabajo. Pueden elegir una organización específica o pensar en una ficticia. 2. Proporcione a cada grupo hojas de papel, bolígrafos y los componentes necesarios para elaborar una política de acoso sexual (Anexo 7) y pídale que creen una política propia de acuerdo con los componentes proporcionados, y que añadan otros adicionales si lo prefieren. 3. Una vez que los y las participantes hayan terminado, solicite a cada grupo que presente sus políticas, pida reflexiones y comentarios de otros participantes. 4. Entregue a cada participante un ejemplo de la política de acoso sexual de la OIT (Anexo 1) con comentarios y observaciones sobre cómo crear la política de una empresa como material adicional para trabajar en sus propias organizaciones. Discutan sobre lo que podrían añadir de la política de la OIT a la que ellos han creado. 5. Establezca un debate que resuma cómo debería revisarse una política: qué componentes son más importantes, cuándo se necesitaría cambiar la política, ¿tienen esas políticas en su empresa? (En caso afirmativo, ¿contienen la misma información? ¿hay algo nuevo o algo que les gustaría cambiar en sus políticas? Si no, ¿ha quedado más claro cómo crear una política de acoso sexual y qué información debe incluir?) 	

Ejercicio Nro. 9	Nombre	Diversidad en las organizaciones
Objetivo del ejercicio	Ser consciente de la diversidad como un componente clave a la hora de fomentar la inclusión y la conciencia de las diferencias entre las personas.	
Descripción	Este ejercicio anima a pensar en la diversidad y aceptarla como un elemento de inclusión que es esencial para que un lugar de trabajo esté libre de discriminación y acoso.	
Duración	25 minutos	
Recursos y materiales	Tarjetas con los diferentes rasgos de una persona; papel impreso con las preguntas: ¿En qué creo? ¿Cuáles son mis valores? ¿Qué sé yo?	
Pasos para realizar las tareas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prepare tarjetas para nombrar rasgos de carácter y colóquelas en el suelo en fila. Para la preparación: escriba una categoría para cada tarjeta de la siguiente manera: preferencias alimentarias; profesión; educación; años; lugar de residencia; idioma(s); u otras categorías que sean adecuadas para su contexto cultural. 2. Prepare tarjetas para nombrar un rasgo para cada categoría. Escriba dos rasgos (uno en cada lado de la tarjeta) como los siguientes pares: vegano / no vegano; soldado militar / contable; tiene un doctorado / educación secundaria; 62/38; pueblo / ciudad; habla un idioma / habla más de un idioma; etc. 3. Entregue a cada participante una tarjeta con rasgos en ambos lados y pídale que decidan por sí mismos a qué categoría pertenece el rasgo y qué lado de la tarjeta quiere poner en el suelo. Espere hasta que todos coloquen las tarjetas al lado de las categorías con sus rasgos elegidos. 4. Pídale a los y las participantes que imaginen a la persona que todos acaban de formar con sus rasgos. Coloque el papel impreso con preguntas al lado de las fichas y haga las tres preguntas sobre esta persona imaginaria. 5. Después de la discusión, de la vuelta a las tarjetas de rasgos y pregunte qué cambiaría si la persona, por ejemplo, pasa de ser vegana a no ser vegana o de tener 62 a 38 años, etc. 6. Discuta cómo cambia la imagen de una persona si cambian sus rasgos. Debata, ¿es difícil aceptar la diversidad y por qué es importante en los lugares de trabajo? 	

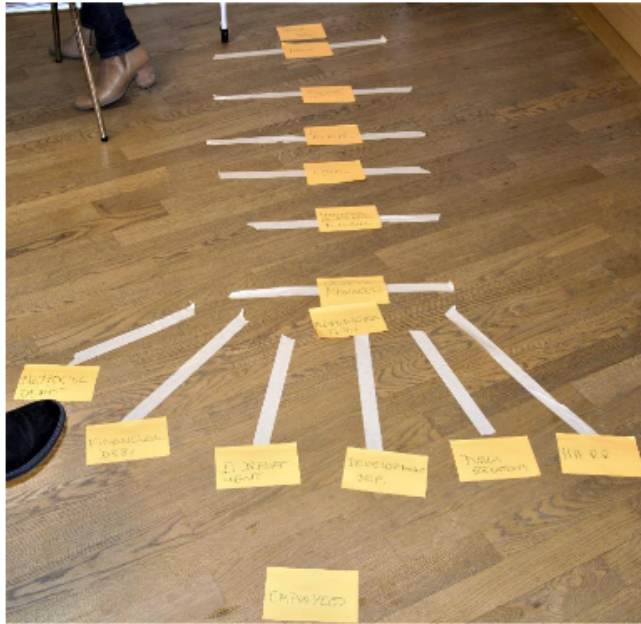


Ejercicio Nro. 10	Nombre	El modelo de Weisbord para comprender las organizaciones
Objetivo del ejercicio	Introducir el modelo de seis cajas de Weisbord como una herramienta para analizar organizaciones e identificar sus posibles fuentes de problemas.	
Descripción	A los y las participantes se les presentará el modelo de seis cajas para aprender cómo podría aplicarse a la hora de identificar o resolver un problema de acoso sexual en la organización.	
Duración	15 minutos	
Recursos y materiales	Presentación PPT	
Pasos para realizar las tareas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Abra la presentación PPT y presente a los participantes el modelo de seis cajas de Weisbord (Diapositiva 5 y 6). 2. Anime a los y las participantes a pensar en cómo las cajas sugeridas pueden ser útiles para abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo. 	



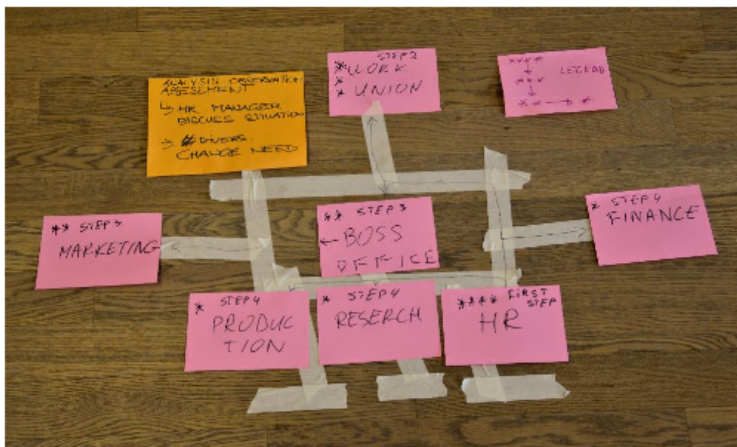
Ejercicio Nro. 11	Nombre	Definir la estructura organizacional
Objetivo del ejercicio	Analizar las estructuras organizacionales respecto a las relaciones de poder.	
Descripción	Las personas que participen pensarán en dos organizaciones: una organización con fines de lucro y una organización pública. Visualizarán sus estructuras e ideas sobre las relaciones de poder y cómo se debe tratar el acoso sexual en cada estructura.	
Duración	50 minutos	
Recursos y materiales	Tarjetas o notas adhesivas; cinta adhesiva; bolígrafos; rotafolio	
Pasos para realizar las tareas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Divida a los y las participantes en dos grupos. Digamos que un grupo estará trabajando en una organización pública imaginaria y otro en una organización con fines de lucro. 2. En primer lugar, solicite a los grupos que creen la estructura del tipo de organización dada y que ubiquen cada división / equipo / jefe / etc. en un papel adhesivo o tarjeta. Pídales a los y las participantes que pongan cinta adhesiva entre los departamentos que tienen relaciones de poder para que se vea de manera visible cuál es la estructura de la organización. Se pueden hacer en el suelo para que todas las relaciones queden claras. 3. Pida a los grupos que piensen en el acoso sexual que ocurre con esa estructura y que dibujen flechas o escriban comentarios en un documento separado sobre cómo se debe tratar el acoso sexual en dicha organización (quién debe ser responsable, quién tiene más probabilidades de implementar cambios, de quien depende más el cambio, etc.). Pídales que piensen en pasos concretos en cuanto a cómo se debe tratar el acoso sexual en esa estructura. 4. Pida a los grupos que intercambien lugares y analicen la estructura de los demás por un tiempo. Pregúntele a cada grupo si queda claro qué pasos se sugieren para reducir el acoso sexual. Deben adivinar los pasos o el enfoque propuesto para la eliminación del acoso sexual y luego dejar que cada grupo cuente sus ideas y ver si el grupo que debía adivinar ha acertado. 5. Tenga un debate de resumen para repasar cómo las diferentes estructuras pueden necesitar diferentes enfoques para reducir el acoso sexual. 	





Public Administration

- ▷ Structure of a public administration
- ▷ Stages how you go through
- ▷ like a pyramid
- ▷ a lot of lines under the political system
- ▷ steps for change
- ▷ you need to start from the top to get to your results
- ▷ Can the change be initiated by the bottom?
- ▷ Aim: how a public administration works



PROFIT ORGANIZATION

- ▷ They creating a table in order to proceed with s.h. @ workplace
- ▷ way of communication
- ▷ there is a board
- ▷ different structure formal ↔ informal
- ▷ way how to apply for a job
- ▷ how to make a company successfully
- ▷ Steps → Strategy
- ▷ Benefits → 'Incentives'
- ▷ Stakeholders

Ejercicio Nro. 12	Nombre	Juego para repasar el Día 1 – Cuestionario
Objetivo del ejercicio	Para resumir y repasar el día 1 de la capacitación.	
Descripción	Los y las participantes harán un cuestionario interactivo online, "Kahoot", con preguntas sobre teoría y práctica relacionadas con el primer día de capacitación.	
Duración	15 minutos	
Recursos y materiales	Proyector, acceso a internet, teléfonos móviles, cuestionario preparado "Kahoot"	
Pasos para realizar las tareas	<p>1. Prepara un cuestionario "Kahoot" en www.kahoot.com. Incluye las siguientes preguntas y respuestas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El acoso sexual es... <ul style="list-style-type: none"> • Un tipo de acoso con connotaciones sexuales explícitas o implícitas (respuesta correcta) • Comportamiento sexual no deseado (respuesta correcta) • Un resultado de ropa femenina inapropiada • Un tipo de acoso que se da solo entre el/la empleador/a / supervisor/a y empleado/a. 2. El acoso sexual puede ocurrir en cualquier lugar, a cualquier persona. <ul style="list-style-type: none"> • Verdadero (respuesta correcta) • Falso 3. Políticas contra el acoso sexual (2 respuestas) <ul style="list-style-type: none"> • Definir los comportamientos apropiados y los que no lo son. (Respuesta correcta) • Debe definir reglas disciplinarias contra el acosador. (Respuesta correcta) • Debe comunicarse a todas las personas de la organización. • Son universales e idénticas en todas las organizaciones. 4. Una política de acoso sexual debe incluir reglas disciplinarias contra el acosador <ul style="list-style-type: none"> • Verdadero (respuesta correcta) • Falso 5. La diversidad no sirve para reducir la discriminación o el acoso sexual en el lugar de trabajo. <ul style="list-style-type: none"> • Verdadero • Falso (respuesta correcta) 6. Cuando buscamos una fuente de problemas en la organización, debemos fijarnos en: un sistema formal e ... <ul style="list-style-type: none"> • Los y las participantes deben escribir: informal <p>2. Pídale a cada participante que prepare sus teléfonos móviles o que se dividan en parejas / grupos si alguna persona no tiene uno.</p> <p>3. Juega como se indica en el sitio web.</p>	

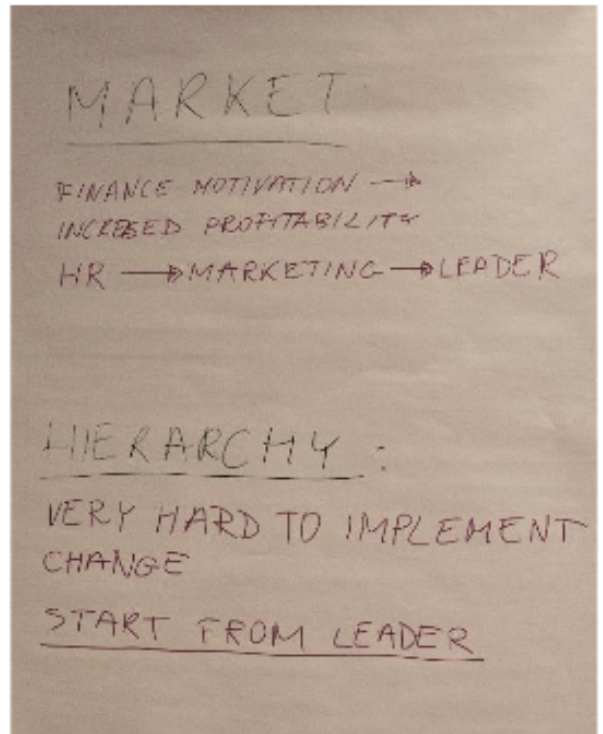
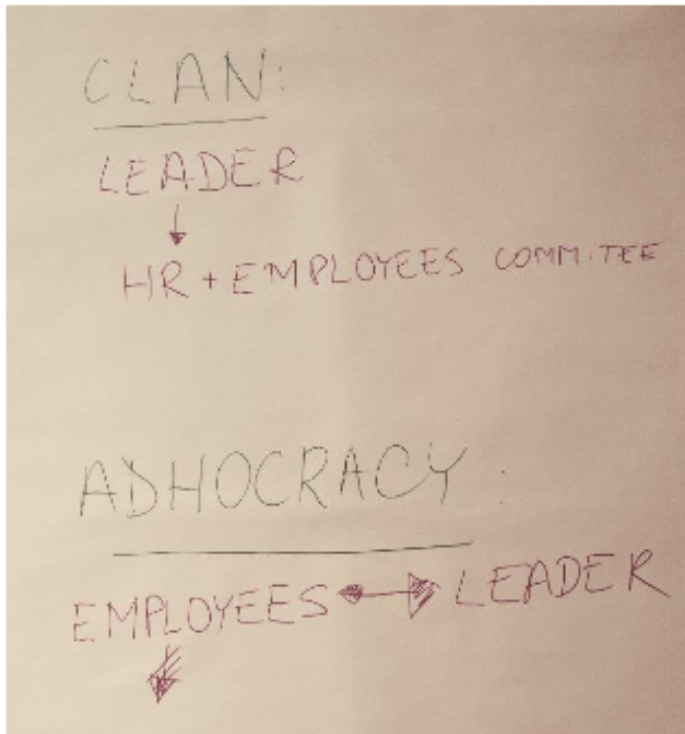


Ejercicio Nro. 13	Nombre	Definición de cultura organizacional, introducción a los tipos de cultura organizacional.
Objetivo del ejercicio	Adquirir conocimientos sobre cultura organizacional.	
Descripción	Los participantes recibirán una introducción a lo que es la cultura organizacional y por qué es importante en la prevención y eliminación del acoso sexual del lugar de trabajo.	
Duración	15 minutos	
Recursos y materiales	Presentación PPT	
Pasos para realizar las tareas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Muestre a los participantes un video sobre cultura organizacional: https://www.youtube.com/watch?v=sm1IHdNn6JY 2. Abra la presentación PPT y explique el material sobre cultura organizacional (Diapositiva 7, 8, 9, 10, 11). 3. Organice un debate con las personas que participen para comprobar si están familiarizados con los tipos de cultura organizacional presentados (u otros). 	

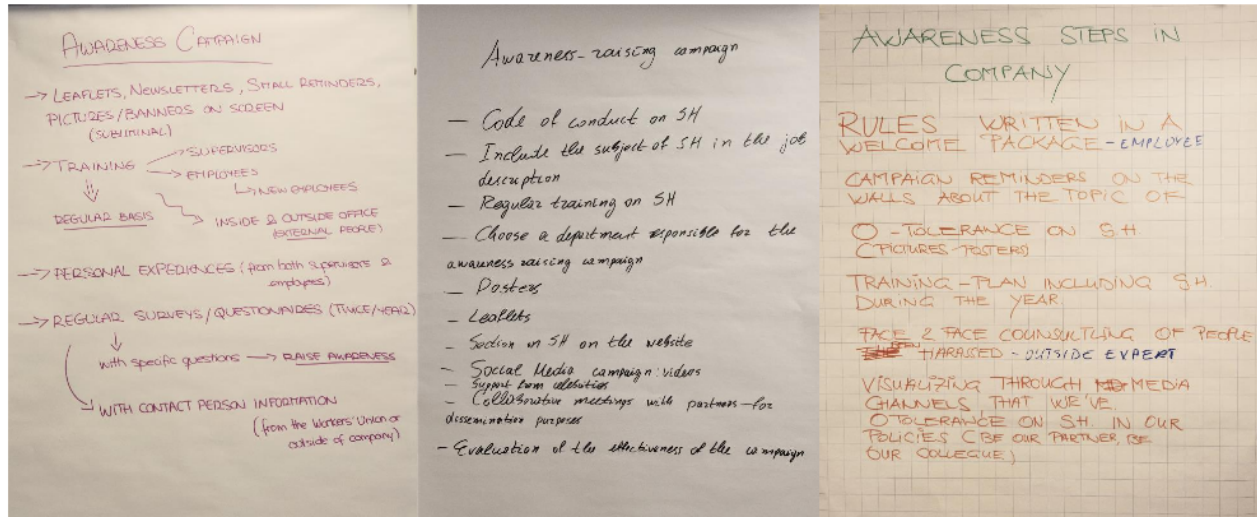


Ejercicio Nro. 14	Nombre	Evaluación de la cultura de valores competitivos Fuente: Kim S. Cameron and Robert E. Quinn. <i>The Competing Values Culture Assessment A Tool from the Competing Values Product Line.</i>
Objetivo del ejercicio	Analizar la cultura organizacional y su importancia a la hora de reducir el acoso sexual.	
Descripción	Los y las participantes evalúan individualmente su cultura organizacional y luego organizarán un debate que incluirá cómo se podría tratar el acoso sexual en los tipos de cultura sugeridos.	
Duración	60 minutos	
Recursos y materiales	Cuestionario impreso de evaluación de cultura de valores competitivos; bolígrafos	
Pasos para realizar las tareas	<ol style="list-style-type: none"> Entregue a cada participante una prueba impresa (Anexo 8) y un bolígrafo. Explique las instrucciones de la prueba y pídale que la completen individualmente, pensando en su propia cultura organizacional. Las instrucciones son las siguientes: <i>Trabjará con seis preguntas principales que le piden que identifique como percibe la experiencia en su organización en este momento y, por separado, la forma en que cree que debería ser en el futuro para lograr sus aspiraciones. En la encuesta, "la organización" se refiere a la organización administrada por su jefe (o la organización que usted administra). Cada una de las declaraciones debe calificarse dividiendo 100 puntos entre las alternativas A, B, C y D, dependiendo de cuán similar sea la descripción de su empresa. (100 indicaría muy similar y 0 indicaría nada similar). El total de puntos para cada pregunta debe ser igual a 100. La evaluación utiliza este método para demostrar mejor cómo acercarse a un perfil también requiere alejarse de su opuesto. En otras palabras, demuestra las compensaciones inherentes de cualquier enfoque al cambio cultural.</i> Después de haberlo completado, pídale que midan sus resultados y escriban la puntuación visualmente, como se hace al final de la prueba. Comparta si los y las participantes descubrieron algo nuevo sobre sus organizaciones, cuáles son sus ideas, etc. Abra la presentación del PPT sobre cultura organizacional (Diapositivas 9, 10, 11) con los tipos de cultura y organice un debate sobre el acoso sexual. Pídale a cada persona que piense si cada tipo de cultura tendría incidentes de acoso sexual, en qué medida sería propenso a cambiar y qué acciones serían más efectivas en cada caso. Puede hacer estas preguntas: 	

	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Se adaptaría este tipo de cultura a los cambios fácilmente? Argumente su respuesta. - ¿Qué acciones serían más efectivas en este tipo de cultura si desea detener o prevenir el acoso sexual?
--	---



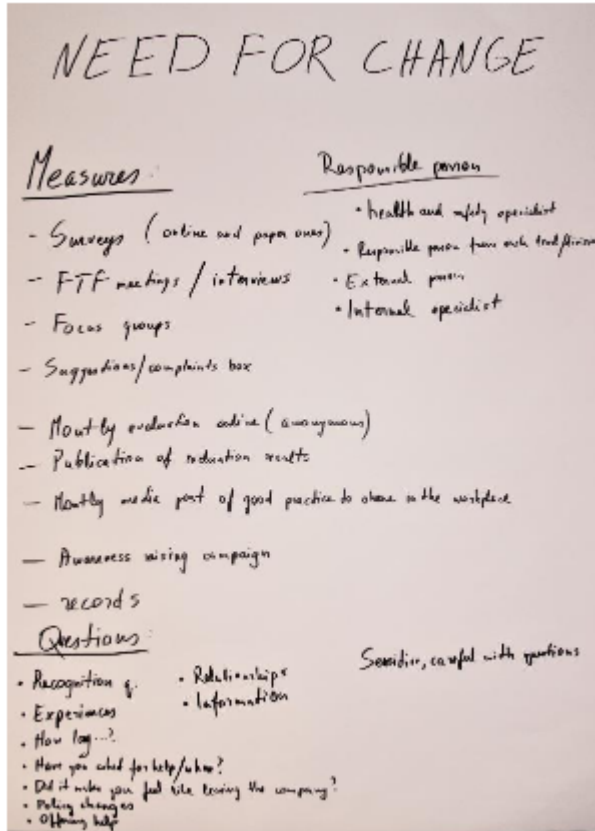
Ejercicio Nr. 15	Nombre	Pasos para concienciar sobre el acoso sexual en la organización
Objetivo del ejercicio	Practicar y compartir conocimientos sobre cómo se podría aumentar la conciencia sobre el acoso sexual en la organización.	
Descripción	Los y las participantes crearán campañas con pasos específicos sobre cómo se puede aumentar la concienciación sobre el acoso sexual en cualquier organización y qué principios / pasos se pueden seguir. Este ejercicio ayudará a repensar el conocimiento sobre el acoso sexual de actividades anteriores y usarlo en la práctica.	
Duración	75 minutos	
Recursos y materiales	Hojas de papel (A2) o rotafolios, bolígrafos, rotuladores	
Pasos para realizar las tareas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Divida a los y las participantes en grupos de 2 o 3 personas. 2. Reparta a cada grupo los materiales necesarios (papel/rotafolio y bolígrafos y rotuladores) 3. Pídale a las personas participantes que piensen en pasos concretos para una campaña de concienciación sobre el acoso sexual en una organización. No hay un número requerido de pasos, los y las participantes lo deciden por sí mismos. No es necesario pensar en una organización específica, pero los grupos pueden elegir esta opción y crear una campaña para su organización o para alguna que conozcan. 4. Pídale a cada grupo que presente su campaña y anime a los demás a discutir sobre el tema o hacer preguntas. 5. Resuma la actividad nombrando los pasos más utilizados y los resultados principales. 	



Ejercicio Nro. 16	Nombre	Intervención de los testigos: las 5D para intervenir Fuente: The University of Arizona C.A.T.S. Life Skills Program (2018). <i>Step up! A prosocial behaviour/bystander intervention program.</i>
Objetivo del ejercicio	Para sensibilizar a las personas participantes, animelos a ser testigos activos y transferir este enfoque a otros compañeros.	
Descripción	A menudo es difícil intervenir por diferentes razones y, aunque a veces no intervenir puede ser una opción más segura, con mayor frecuencia nos impide ayudar a una persona necesitada. Los psicólogos afirman que es menos probable que las personas ayuden en lugares concurridos y en grandes grupos, pero si alguien da el primer paso, otros también se unen. Por lo tanto, el liderazgo individual es la clave para cambiar e intervenir en comportamientos desagradables y ayudar a las personas afectadas por el acoso sexual. Este ejercicio y presentación alentarán a los y las participantes a pensar en ellos mismos como espectadores y sugerirán algunas ideas sobre cómo podemos convertirnos en testigos activos y contribuiremos a que otros sean conscientes también.	
Duración	45 minutos	
Recursos y materiales	Presentación PPT; copias de "las 5D de la intervención del testigo" (Anexo 9); ejemplo de caso de acoso sexual impreso para intervención de testigos usando las 5 D; hojas de papel; bolígrafos	
Pasos para realizar las tareas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diga: <i>Aunque es difícil intervenir en el acoso sexual, en la mayoría de los casos podemos hacerlo y ayudar a la persona que está siendo acosada. Veamos un video sobre cómo las personas pueden convertirse en espectadores activos:</i> https://www.youtube.com/watch?v=yT9xtrLLPFc. 2. Después del video, pregunte si los y las participantes tienen comentarios o ideas sobre lo que han visto o sobre el tema de ser un testigo activo. 3. Abra una diapositiva de las 5 D y presente la información (Diapositiva 12 y 13). 4. Divida a los participantes en grupos de 2-3 personas. Entregue copias impresas de "5D de intervención del testigo" a cada grupo y hojas de papel vacías. Entregue también el ejemplo del caso (Anexo 10) a cada grupo y pídale que lo lean. 5. Pídale a cada grupo que haga una lista de ideas sobre cómo una persona podría actuar como un testigo activo, si presencié el caso, utilizando las 5D. Pídale que expliquen acciones detalladas y piensen en algunos pasos posibles para cada "D". 6. Una vez que hayan terminado, pídale a cada grupo que presenten sus ideas y debatan. 	

Ejercicio Nro. 17	Nombre	¿Cómo evaluar la necesidad de cambio?
Objetivo del ejercicio	Hacer que los y las participantes piensen en formas prácticas de cómo podrían evaluar si su organización necesita un cambio relacionado con el acoso sexual.	
Descripción	Uno de los primeros pasos para prevenir o enfrentarse al acoso sexual en la organización es la evaluación de la situación actual, identificando cuáles podrían ser los problemas y cómo la organización está abierta a cambios. Los y las participantes discutirán cómo evaluar la necesidad de un cambio en la organización que trata o podría estar lidiando con el acoso sexual.	
Duración	45 minutos	
Recursos y materiales	Bolígrafos, hojas de papel, rotafolio	
Pasos para realizar las tareas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Divida a las personas participantes en grupos de 2-3 personas y reparta bolígrafos y hojas de papel. 2. Explique que piensen en posibles formas de evaluar si una organización necesita un cambio con respecto al acoso sexual. Pídales que reflexionen acerca de tres aspectos principales: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué medidas se podrían utilizar para recopilar datos si fuera necesario cambiar? • ¿Qué preguntas debemos responder mientras evaluamos? • ¿Quién debería ser responsable de la evaluación? 3. Una vez que todos hayan terminado con sus respuestas, escriba los mismos tres conceptos en un rotafolio y pida a cada grupo que presente sus sugerencias de evaluación. Escriba los elementos / ideas sugeridos debajo de cada concepto en el rotafolio. No repita las ideas si ya las menciona más de un grupo. 4. Resuma lo que los y las participantes han sugerido y cómo se podría evaluar la necesidad de cambio. 5. Si ve que faltan sugerencias, puede mencionar las siguientes ideas posibles: <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué medidas se podrían usar para recopilar datos si fuera necesario cambiar? Posible respuesta: informes, cuestionarios, grupos de interés, entrevistas, observaciones, encuestas, etc. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué preguntas debemos responder mientras evaluamos? Posible respuesta: Con qué frecuencia ocurren las quejas de acoso sexual, cuál es su contenido, si los incidentes son continuos, etc. • ¿Quién debería ser responsable de la evaluación? Posible respuesta: persona externa, especialista interno, especialista en salud y seguridad, etc.
--	--



Ejercicio Nro. 18	Nombre	Modelo de gestión del cambio.
Objetivo del ejercicio	Presentar un ejemplo de modelo de gestión del cambio.	
Descripción	Las personas participantes sabrán más sobre la gestión del cambio y qué secuencia particular de pasos se podrían llevar a cabo para lograr cambios efectivos	
Duración	15 minutos	
Recursos y materiales	Presentación PPT	
Pasos para realizar las tareas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Haga una presentación sobre la gestión del cambio. Presente el modelo de Kotter y sus pasos para una gestión eficaz del cambio (Diapositiva 14). 2. Organice un breve debate sobre cómo estos pasos se pueden usar en la gestión del acoso sexual. 	



Ejercicio Nro. 19	Nombre	Gestión del cambio por acoso sexual en el lugar de trabajo.
Objetivo del ejercicio	Practicar la gestión del cambio para prevenir o reducir el acoso sexual en el lugar de trabajo.	
Descripción	Para reducir o prevenir efectivamente el acoso sexual, es esencial tener en cuenta que los cambios organizativos son un proceso que necesita ser manejado y requiere cierto conocimiento. Aunque dicho conocimiento podría presentarse de manera muy amplia, este ejercicio en particular ofrece nociones principales sobre cómo se podría gestionar el cambio y el ejercicio pretende practicar este proceso.	
Duración	75 minutos	
Recursos y materiales	Rotafolio/ hojas de papel, rotuladores/ bolígrafos.	
Pasos para realizar las tareas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Divida a las personas participantes en grupos de 2-3 personas. 2. Después de presentar el modelo de gestión de cambios de Kotter y Lewin, solicite a los y las participantes que creen su propia campaña / plan de gestión de cambios. Deje la Diapositiva 14 en la pantalla para que puedan ver los pasos de administración de cambios y la presentación visual. Pídale a cada grupo que piense en cualquier organización (puede ser una imaginaria o una específica) que se tenga que enfrentar al acoso sexual y quiera implementar cambios. Pida a los y las participantes que usen el modelo presentado para crear una campaña para la gestión del cambio. Pensarán en cada paso y darán ejemplos claros y específicos de lo que se hará en cada paso. También deberían argumentar cómo estas acciones "descongelarán", "cambiarán" y "volverán a congelar" el lugar de trabajo y su cultura. 3. Después de terminar con cada grupo, solicite presentar las campañas y los pasos. Intente comparar las campañas, vea si hay acciones más frecuentes y anime a los y las participantes a hacer preguntas a otros grupos. 	

Ejercicio Nro. 20	Nombre	Evaluación del conocimiento
Objetivo del ejercicio	Comprobar qué han aprendido los participantes	
Descripción	Las personas participantes harán un cuestionario interactivo online, "Kahoot", con preguntas relacionadas con la teoría y la práctica del curso de capacitación individualmente o en parejas/ grupos, según el tamaño del grupo.	
Duración	20 minutos	
Recursos y materiales	Proyector para el cuestionario Kahoot, acceso a internet, teléfonos móviles y el cuestionario Kahoot preparado.	
Pasos para realizar las tareas	<p>1. Prepare un "cuestionario Kahoot" en www.kahoot.com. Incluya las siguientes preguntas y respuestas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La cultura organizacional es... (2 respuestas) <ul style="list-style-type: none"> - Normas sociales que existen dentro de un lugar de trabajo particular. (Respuesta correcta) - Un conjunto de supuestos compartidos que guían lo que sucede en las organizaciones al definir el comportamiento apropiado. (Respuesta correcta) - Reglas escritas sobre qué comportamiento es apropiado. - Un documento que indica cómo funciona una organización. 2. La cultura en el lugar de trabajo tiene el mayor impacto al permitir que el acoso florezca, o viceversa, para prevenir el acoso. <ul style="list-style-type: none"> - Verdadero (Respuesta correcta) - Falso 3. Transformar las relaciones de género en el lugar de trabajo es más importante que simplemente cambiar actitudes y comportamientos. <ul style="list-style-type: none"> - Verdadero (Respuesta correcta) - Falso 4. Para lograr un lugar de trabajo sin acoso, los valores de la organización no tienen que centrarse en la diversidad y la inclusión. <ul style="list-style-type: none"> - Verdadero - Falso (Respuesta correcta) 5. La diversidad en el lugar de trabajo... (2 respuestas) <ul style="list-style-type: none"> - Ayuda a impulsar las relaciones entre los trabajadores. (Respuesta correcta) - Mejora el funcionamiento de la organización. (Respuesta correcta) - Fomenta el acoso sexual. - No es importante en relación al acoso sexual. 6. Elija las D correctas para la intervención de los testigos. (2 respuestas) <ul style="list-style-type: none"> - Documentar (Respuesta correcta) - Decidir hacer algo - Distraer (Respuesta correcta) - Despreocuparse 	

	<p>7. Se recomienda iniciar cambios en las organizaciones sin la evaluación de la situación. - Verdadero - Falso (Respuesta correcta)</p> <p>8. Lewin divide el cambio en tres fases -....; cambio; volver a congelar. (Escriba la primera fase) - Las personas participantes deben escribir: congelar</p> <p>9. Es mejor utilizar enfoques generales para cada organización en lugar de definirlos individualmente. - Verdadero - Falso (Respuesta correcta)</p> <p>10. Estar ... puede hacernos reaccionar ante un comportamiento discriminatorio y así conseguir lugares de trabajo libres de acoso sexual. (Escribe una palabra) - Los participantes deben escribir: concienciados</p> <p>2. Pídale a los y las participantes que preparen sus teléfonos móviles o se dividan en parejas / grupos si algunos de ellos no tienen uno.</p> <p>3. Juegue como se indica en el sitio web.</p>
--	---



Caja de herramientas para entrenamiento a distancia

Ejercicio Nro. 1.1	Nombre	Los objetivos de esta capacitación y el impacto esperado.
Objetivo del ejercicio	Introducir la información general y los resultados esperados del curso de capacitación a distancia Be Aware	
Teoría para el ejercicio	<p>El acoso sexual en el lugar de trabajo es una forma de discriminación que incluye cualquier comportamiento no deseado, comentarios o conducta con respecto al sexo, género u orientación sexual. Se estima que seis de cada diez mujeres en Europa han sufrido tratamiento sexista o sufrieron violencia sexual durante sus carreras (The Parliament Magazine, 2019).</p> <p>El acoso sexual causa graves consecuencias para las organizaciones, como el miedo y la ansiedad o la vergüenza entre el personal, lo que conduce a una reducción de la productividad y el rendimiento y, finalmente, afecta el funcionamiento y el desarrollo de la organización (Departamento de Política de Derechos y Asuntos Constitucionales de los Ciudadanos, 2018).</p> <p>Be Aware propone un enfoque sistemático al proporcionar diferentes herramientas y métodos para mejorar el desarrollo profesional de los gerentes 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 tratar el tema del acoso sexual en el lugar de trabajo profesionalmente y ayudarlos a convertirse en el llamado mentor Be Aware.</p> <p>Objetivos de la capacitación online: proporcionar información sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo, sensibilizar a las personas participantes para que identifiquen el acoso sexual, introducir posibles estrategias para prevenir y reducir el acoso sexual en el lugar de trabajo, familiarizar a los estudiantes con mecanismos de denuncia, proporcionar información sobre más apoyo.</p> <p>Resultados esperados: una mejor comprensión del acoso sexual y la capacidad de identificarlo, la capacidad de pensar en formas en que se puede prevenir y reducir el acoso</p>	

	<p>sexual en el lugar de trabajo, la comprensión de los mecanismos de denuncia, y la obtención de recursos para buscar más apoyo.</p> <p>El contenido del curso online incluye los siguientes temas: conocimiento previo sobre acoso sexual en el lugar de trabajo; personas afectadas por el acoso sexual y sus antecedentes; cómo tomar medidas inmediatas y apropiadas en caso de denuncia; estrategias para reducir la exposición al riesgo de acoso sexual; prevención: instalación de un proceso efectivo de denuncia o reclamo; Apoyo de los/las proveedores y más ayuda.</p>
Duración	10 minutos
Tareas del ejercicio	1. Leer el material que se va a presentar.

Ejercicio Nro. 1.2	Nombre	Definiciones principales – teoría y quiz
Objetivo del ejercicio		Familiarizar al alumnado con las principales definiciones de acoso sexual y mejorar su capacidad para reconocerlo.
Teoría para el ejercicio		<p>El acoso puede basarse en varias características relacionadas con la identidad del grupo: raza, género, discapacidad, religión, nacionalidad, orientación sexual.</p> <p>El acoso sexual, también conocido como "violencia de género", se puede clasificar además en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acoso sexual / de género • comportamiento sexual no deseado • coerción sexual <p>En general, 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.</p> <p>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</p>

	<p>sexualidad per se, sino solo con el género. La violencia de género se trata fundamentalmente de dinámicas de poder ligadas al género (Fitzgerald, L.F. y Cortina, L.M.). Sin embargo, el acoso sexual puede afectar a cualquier género o persona, y la mayoría de las dificultades para reducirlo o prevenirlo se esconden dentro de la cultura del lugar de trabajo, ya que podría tolerar y apoyar actos discriminatorios como el acoso.</p> <p>El Consejo Europeo y la Unión Europea han dado pasos significativos a través de tratados, directivas y resoluciones para garantizar que sus estados miembros tomen medidas para prevenir y reducir el acoso sexual.</p>																					
<p>Duración</p>	<p>15 minutos</p>																					
<p>Tareas del ejercicio</p>	<p>1. Lea las preguntas y elija la respuesta correcta</p> <table border="1" data-bbox="293 905 1503 1493"> <thead> <tr> <th data-bbox="293 905 1159 947">Enunciados</th> <th data-bbox="1159 905 1375 947">VERDADERO</th> <th data-bbox="1375 905 1503 947">FALSO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="293 947 1159 1031">1. El acoso sexual es solo divertirse</td> <td data-bbox="1159 947 1375 1031"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="1375 947 1503 1031"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="293 1031 1159 1115">2. Los delincuentes en casos de acoso sexual son siempre hombres.</td> <td data-bbox="1159 1031 1375 1115"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="1375 1031 1503 1115"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="293 1115 1159 1199">3. Si las mujeres usan faldas cortas y tops ajustados, es su culpa si las acosan sexualmente.</td> <td data-bbox="1159 1115 1375 1199"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="1375 1115 1503 1199"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="293 1199 1159 1283">4. La ley europea prohíbe el acoso sexual.</td> <td data-bbox="1159 1199 1375 1283"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="1375 1199 1503 1283"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="293 1283 1159 1367">5. El acoso sexual es un problema de las mujeres.</td> <td data-bbox="1159 1283 1375 1367"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="1375 1283 1503 1367"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="293 1367 1159 1493">6. La cultura del lugar de trabajo juega un papel importante en la prevención del acoso sexual y la intimidación.</td> <td data-bbox="1159 1367 1375 1493"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="1375 1367 1503 1493"><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> <p>2. Preguntas correctas:</p> <p>Para el enunciado 1 la respuesta correcta es Falso</p> <p><u>Explicación:</u> <i>El acoso sexual no es solo un coqueteo en el lugar de trabajo. El acoso sexual es diferente. "Acoso sexual significa conducta no deseada de naturaleza sexual u otra conducta basada en el sexo que afecta la dignidad de mujeres y hombres en el trabajo". (http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992H0131:ES:HTML)</i></p> <p>Para el enunciado 2 la respuesta correcta es Falso</p>	Enunciados	VERDADERO	FALSO	1. El acoso sexual es solo divertirse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2. Los delincuentes en casos de acoso sexual son siempre hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3. Si las mujeres usan faldas cortas y tops ajustados, es su culpa si las acosan sexualmente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4. La ley europea prohíbe el acoso sexual.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5. El acoso sexual es un problema de las mujeres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6. La cultura del lugar de trabajo juega un papel importante en la prevención del acoso sexual y la intimidación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enunciados	VERDADERO	FALSO																				
1. El acoso sexual es solo divertirse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																				
2. Los delincuentes en casos de acoso sexual son siempre hombres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																				
3. Si las mujeres usan faldas cortas y tops ajustados, es su culpa si las acosan sexualmente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																				
4. La ley europea prohíbe el acoso sexual.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																				
5. El acoso sexual es un problema de las mujeres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																				
6. La cultura del lugar de trabajo juega un papel importante en la prevención del acoso sexual y la intimidación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																				

Explicación:

El acoso sexual no solo afecta a las mujeres. Los hombres pueden ser acosados, y también puede haber acoso sexual entre personas del mismo sexo (mujer a mujer, hombre a hombre).

Fuente: http://womenscenter.uconn.edu/issues/sexual_harassment.php

Para el enunciado 3 la respuesta correcta es **Falso**.

Explicación:

El acosador es el responsable de su propio comportamiento.

Para el enunciado 4 la respuesta correcta es **Verdadero**.

Explicación:

El Consejo Europeo y la Unión Europea han dado pasos significativos a través de tratados, directivas y resoluciones para garantizar que sus estados miembros tomen medidas para prevenir el acoso sexual y para permitir y alentar a las personas afectadas por el acoso sexual a buscar compensación por tal conducta.

Fuente: http://stopvaw.org/Law_Policy.html

Para el enunciado 5 la respuesta correcta es **Falso**.

Explicación:

Al igual que las mujeres, los hombres pueden ser objeto de acoso sexual y los hombres que sufren acoso sexual son igualmente capaces de proteger sus derechos.

Para el enunciado 6 la respuesta correcta es **Falso**.

Explicación:

Fomentar una atmósfera donde se apoye y se promueva la comunicación abierta refuerza el respeto entre los compañeros y puede ayudar a la plantilla a evitar quedar atrapados en una política mezquina que puede conducir a la falta de respeto, la intimidación y el acoso.

Fuente: http://www.algonquincollege.com/humanresources/documents/HealthyWorking-October2009-ENG_000.pdf



Ejercicio Nro. 1.3	Nombre	Estudios de caso para identificar y sensibilizar respecto al acoso sexual Fuente: Woman Watch China (2010). <i>Guide on Prevention of Sexual Harassment in the Workplace.</i>
Objetivo del ejercicio	Practicar el análisis e identificación del acoso sexual.	
Teoría para el ejercicio	Ninguna	
Duración	25 minutos	
Tareas del ejercicio	<p>1. Lea los siguientes casos y preguntas debajo.</p> <p>2. Piense en las respuestas a las preguntas dadas; puede escribirlas en una hoja de papel. Después de cada caso, recibirá respuestas para las preguntas.</p> <p>Casos:</p> <p>Pregunta 1. Usted, una trabajadora, se dirige a su supervisor para pedir orientación sobre el proyecto en el que está trabajando y le dicen que, si se queda más tiempo y se esfuerza un poco por su cuenta, él le dará la orientación que está buscando. Le dice esto sin mirar a los ojos sino a todo el cuerpo.</p> <p>1) ¿Cómo se siente en esta situación?</p> <p>2) ¿Cuál sería la mejor reacción?</p> <p>3) ¿A quién puedes acudir para denunciar lo que ha pasado?</p> <p>Respuesta 1.</p> <p>1) Las personas responden al acoso sexual de diferentes maneras. Las respuestas pueden variar de vergüenza a confusión y enfado. Lo importante es hablar en lugar de ocultar o reprimir nuestros sentimientos reales.</p> <p>2) El acoso sexual es ilegal y nadie tiene que sufrirlo. La mejor manera de detener esta conducta es ser directo. Hable con su supervisor o envíele un escrito que debe ser breve y claro. Su supervisor debe ser consciente de que sus acciones le hacen sentir incomodidad y mencione que le agradecería que ese comportamiento se detuviera de inmediato.</p> <p>3) Primero puede presentar una queja ante el departamento correspondiente de su propia organización. Si no se toman las medidas adecuadas, puede presentar una queja ante la organización supervisora o la organización de mujeres y el sindicato. Si todo esto no es efectivo, presente una denuncia ante el tribunal.</p>	

	<p>Pregunta 2. Una nueva empleada acaba de ser contratada para una empresa y está haciendo todo lo posible para causar una buena impresión. Su jefe la ha estado felicitando por su trabajo. Un día, ella se queda trabajando más tarde que los demás compañeros y compañeras, él se acerca a ella, le acaricia los hombros y le reitera cuánto aprecia sus esfuerzos, pero le dice que podría estar haciendo más, después de lo cual él hace un gesto con la mano para que le siga a su oficina.</p> <p>1) ¿Debería ella seguirle a la oficina?</p> <p>2) ¿Debería decirle a su jefe que no la toque de esa manera?</p> <p>3) ¿Debería pedirle que deje de hacerle cumplidos de esa manera?</p> <p>4) ¿Debería seguir hacienda horas extra?</p> <p>Respuesta 2:</p> <p>1) Ella no debería propiciar la oportunidad de estar a solas ya que estar en público puede ser un arma contra el acosador. Puede proporcionar a la persona afectada la oportunidad de decir "No" al acoso sexual con testigos cerca. Esto puede ser útil si el empleado o empleada decide llevar su caso a los tribunales.</p> <p>2) Sí, si se siente incómoda en relación a cualquier acción hacia ella, debe expresarlo de inmediato. De lo contrario, su jefe puede sentirse justificado e incluso alentado por su silencio.</p> <p>3) Algunos cumplidos son apropiados en un entorno laboral y otros no. Los cumplidos y el aprecio hacia su trabajo pueden ser correctos en el contexto apropiado. Si no se siente cómoda con todos los cumplidos de su jefe, puede solicitar educadamente que deje de hacerlo.</p> <p>4) Los empleados y empleadas no deben permitir que la acción de las personas que acosan limiten su libertad. Hacerlo le da al acosador o acosadora más poder del que se merece. Por difícil que sea, los empleados y empleadas no deben permitir que el acosador afecte a su trabajo, ya que esto puede darle al jefe o jefa una razón para despedirlo/a. Si siente la necesidad de trabajar hasta tarde y ya lo ha hecho antes, continúe y hágalo. El objetivo de las acciones contra el acoso sexual es cambiar las acciones del acosador/a y no las suyas.</p>
--	---

Ejercicio Nr. 2.1.	Nombre	Personas afectadas por el acoso sexual y sus antecedentes: teoría y cuestionarios
---------------------------	---------------	---



Objetivo del ejercicio	Entender quién puede verse afectado por el acoso sexual			
Teoría para el ejercicio	<p>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 género son un reflejo de las relaciones de poder social entre mujeres y hombres, por lo que sus causas están relacionadas con los roles atribuidos a hombres y mujeres en la sociedad y, como consecuencia, afecta a 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, en las que se las percibe como sujetos secundarios que carecen de este poder.</p> <p>Personas con un rango laboral inferior y que dependen de otras son quienes más riesgo tienen de convertirse en una víctima de acoso sexual. Por esto, no es una cuestión solo a nivel individual, sino también organizacional el tomar medidas que prevengan el riesgo de acoso laboral en el lugar de trabajo. Los trabajadores y trabajadoras a menudo encuentran difícil hacer acusaciones sobre acoso sexual o discriminación, les preocupan las consecuencias y el efecto que la queja podría tener en otras personas en el lugar de trabajo. Se sienten vulnerables y se preocupan por la posibilidad de perder su empleo.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 los homosexuales y, cada vez más, las mujeres inmigrantes. 			
Duración	25 minutos			
Tareas del ejercicio	<p>1. Lea el material presentado</p> <p>2. Haga el cuestionario escogiendo una respuesta para cada pregunta.</p> <table border="1" data-bbox="293 1791 1500 1833" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 70%;">Enunciados</td> <td style="width: 15%;">VERDADERO</td> <td style="width: 15%;">FALSO</td> </tr> </table>	Enunciados	VERDADERO	FALSO
Enunciados	VERDADERO	FALSO		

1. El acoso sexual solo afecta a mujeres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Las relaciones de poder son una de las causas principales de acoso sexual en el lugar de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Las personas con un estatus laboral más bajo y que dependen de otros tienen más riesgo de verse afectadas por el acoso sexual que otras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. El perfil más común de las personas afectadas por el acoso sexual son las personas jóvenes y atractivas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. La gente afectada por el acoso sexual encuentran fácilmente la manera de presentar una queja sobre el incidente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Una mujer que ha comenzado a trabajar recientemente como ingeniera en una empresa jerárquica dominada por hombres tiene un mayor riesgo de sufrir acoso sexual.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Respuestas:

Para el enunciado 1 la respuesta correcta es **Falso**.

Explicación

El acoso sexual puede ocurrir entre hombres y mujeres, entre personas con diferente orientación sexual, identidad de género y transgénero.

Para el enunciado 2 la respuesta correcta es **Verdadero**.

Explicación

El acoso sexual y la violencia de género son un reflejo de las relaciones de poder social entre mujeres y hombres, por lo que sus causas están relacionadas con los roles atribuidos a hombres y mujeres en la sociedad y, como consecuencia, afecta a las relaciones de poder en el lugar de trabajo.

Para el enunciado 3 la respuesta correcta es **Verdadero**.

Explicación

Las personas con un estatus laboral más bajo que dependen de otros tienen más riesgo de verse afectadas por el acoso sexual que otras. Por lo tanto, no solo es un problema a nivel individual, sino también a nivel organizacional, por eso hay que tomar medidas para evitar el riesgo de acoso sexual en el lugar de trabajo.

Para el enunciado 4 la respuesta correcta es **Falso**.

El perfil más común incluye características que indican una mayor vulnerabilidad social como mujeres solteras con responsabilidades familiares, mujeres que se unen a sectores profesionales o categorías profesionales tradicionalmente dominadas por hombres, mujeres

	<p>jóvenes que acceden a su primer trabajo y otros perfiles vulnerables como son las personas homosexuales, transgénero y, cada vez más, las mujeres inmigrantes.</p> <p>Para el enunciado 5 la respuesta correcta es Falso.</p> <p><u>Explicación</u></p> <p>A los empleados y empleadas generalmente les resulta muy difícil hacer acusaciones sobre acoso sexual o discriminación. Les preocupan las consecuencias y el efecto que la queja tendrá en otros compañeros en el lugar de trabajo. También pueden sentirse vulnerables y preocupados por perder su trabajo.</p> <p>Para el enunciado 6 la respuesta correcta es Falso.</p> <p><u>Explicación</u></p> <p>Aunque no siempre es el caso y seguramente depende de la compañía, los trabajadores y trabajadoras y otros factores, las mujeres que se unen a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas y en las que la presencia de mujeres es escasa, generalmente pueden estar en riesgo de una mayor vulnerabilidad social y acoso sexual.</p>
--	--

Ejercicio Nro. 2.2.	Nombre	Comunicación profesional con personas afectadas por acoso sexual: teoría y cuestionario
Objetivo del ejercicio	Proporcionar recursos sobre cómo comunicarse profesionalmente con personas afectadas por acoso sexual.	
Teoría para el ejercicio	<p>Aquí se muestran algunas recomendaciones de expertos sobre cómo consultar y comunicarse con personas que han sufrido acoso sexual. (Lithuanian Center for Human Rights 2019):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establezca el contacto de la manera más informal posible: <ul style="list-style-type: none"> • Cree un ambiente acogedor y directo. • Asegúrese constantemente de que cree en lo que dicen y de hacerles ver que no son responsables de ninguna manera de lo que ha sucedido. • Piense en las preguntas con anticipación, no haga preguntas que proyecten responsabilidad sobre la persona (¿Por qué no dijo que ese comportamiento es desagradable para usted? ¿Por qué se vistió así? ¿No cree que usted provocó este comportamiento?) • Controle sus comentarios para evitar culpar a la persona afectada 	



	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenga una relación atenta y respetuosa con la persona. • Respete las diferencias de idioma, cultura, religión, género u orientación sexual. <p>2. Fortalezca la sensación de seguridad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siéntese con la persona al mismo nivel: la misma altura de las sillas, siéntese a una distancia de la mano extendida y deje espacio libre entre ustedes sin muebles adicionales. • Controle su lenguaje corporal: evite cruzar los brazos, mover las piernas, golpear la mesa con un bolígrafo o doblar constantemente una hoja de papel. Dígales que tiene experiencia en casos como este, que sabe y comprende cómo se siente la otra persona. <p>3. Busque recuperar el control e informar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escuche activamente a la otra persona. • Interrumpa solo cuando tenga que especificar la información: pregunte si la está entendiendo correctamente, parafrasee si es necesario; no hay que tener miedo de pedir que se especifique o repita la información porque, al hacerlo, muestra atención a la historia de la otra persona. • Crea lo que la otra persona le está contando y apóyela. • Permita que la persona cuente lo que sucedió y exprese sus sentimientos. • Anímelos a decir su opinión y aceptarla con palabras empáticas (sí, entiendo) o asintiendo. • Proporcione la información necesaria, así como información sobre sus derechos y la posibilidad de obtener ayuda, infórmeles acerca de cuáles son los próximos pasos y cómo se resolverá el caso de aquí en adelante. <p>4. Pónganse de acuerdo a la hora de encontrar maneras de resolver el problema:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Después de escuchar a la persona afectada, evalúen la situación juntos. Busque posibles soluciones únicamente después de haber evaluado la situación: se recomienda anotar las soluciones en un papel, ya que ver el problema de manera más visual puede ayudar a centrarse en aquellos problemas que requieren soluciones de inmediato. • Después de entender que existe la necesidad de ayuda adicional, ofrezca la opción de ponerse en contacto con otros especialistas (por ejemplo, un psicólogo). <p>5. Pida opinión:</p>
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Muestre, directa o indirectamente que el contacto entre ambos no se acaba después de esta reunión • Pídale a la persona afectada que se mantenga en contacto con usted por teléfono o correo electrónico y que le informe de cómo le va y cómo se siente y, si la persona lo solicita, sugiera reunirse nuevamente. 																																	
Duración	25 minutos																																	
Tareas del ejercicio	<p>1. Leer el material presentado.</p> <p>2. Leer los enunciados y elegir una respuesta para saber si en estos ejemplos la persona (en este caso, la persona se llama supervisor) se comunicó de manera apropiada o no con la persona que fue acosada o de alguna otra manera afectada por el acoso sexual (por lo tanto, "la persona" en las preguntas siempre refleja una persona que ha sido acosada o afectada de alguna manera).</p> <table border="1" data-bbox="293 846 1500 1780"> <thead> <tr> <th data-bbox="293 846 1110 884">Enunciados</th> <th data-bbox="1110 846 1304 884">Apropiado</th> <th data-bbox="1304 846 1500 884">Inapropiado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="293 884 1110 963">1. El supervisor preguntó cómo iba vestida la persona durante el incidente.</td> <td data-bbox="1110 884 1304 963"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="1304 884 1500 963"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="293 963 1110 1043">2. El supervisor se sentó con los brazos cruzados todo el tiempo.</td> <td data-bbox="1110 963 1304 1043"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="1304 963 1500 1043"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="293 1043 1110 1123">3. El supervisor, junto con la otra persona, escribieron posibles soluciones a la situación en un papel.</td> <td data-bbox="1110 1043 1304 1123"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="1304 1043 1500 1123"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="293 1123 1110 1203">4. El supervisor a menudo parafraseó lo que la persona estaba contando.</td> <td data-bbox="1110 1123 1304 1203"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="1304 1123 1500 1203"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="293 1203 1110 1283">5. El supervisor preguntó por qué la persona no le dijo al acosador que su comportamiento no era agradable.</td> <td data-bbox="1110 1203 1304 1283"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="1304 1203 1500 1283"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="293 1283 1110 1362">6. El supervisor doblaba constantemente una hoja de papel en las manos mientras la persona hablaba.</td> <td data-bbox="1110 1283 1304 1362"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="1304 1283 1500 1362"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="293 1362 1110 1442">7. Después de la reunión, el supervisor preguntó si la persona quería tener otra reunión o mantener el contacto por teléfono.</td> <td data-bbox="1110 1362 1304 1442"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="1304 1362 1500 1442"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="293 1442 1110 1522">8. El supervisor dijo que la persona no debería estar tan preocupada porque el caso no era tan grave y debería relajarse.</td> <td data-bbox="1110 1442 1304 1522"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="1304 1442 1500 1522"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="293 1522 1110 1602">9. El supervisor dijo que no tenía ninguna experiencia en casos de acoso sexual, y esta era la primera vez que oía hablar de ello.</td> <td data-bbox="1110 1522 1304 1602"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="1304 1522 1500 1602"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td data-bbox="293 1602 1110 1682">10. El supervisor comentó que "tampoco es para tanto el hecho de recibir comentarios sexualizados, ya que los hombres son así".</td> <td data-bbox="1110 1602 1304 1682"><input type="checkbox"/></td> <td data-bbox="1304 1602 1500 1682"><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="293 1829 459 1864">Respuestas:</p>	Enunciados	Apropiado	Inapropiado	1. El supervisor preguntó cómo iba vestida la persona durante el incidente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2. El supervisor se sentó con los brazos cruzados todo el tiempo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3. El supervisor, junto con la otra persona, escribieron posibles soluciones a la situación en un papel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4. El supervisor a menudo parafraseó lo que la persona estaba contando.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5. El supervisor preguntó por qué la persona no le dijo al acosador que su comportamiento no era agradable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6. El supervisor doblaba constantemente una hoja de papel en las manos mientras la persona hablaba.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7. Después de la reunión, el supervisor preguntó si la persona quería tener otra reunión o mantener el contacto por teléfono.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8. El supervisor dijo que la persona no debería estar tan preocupada porque el caso no era tan grave y debería relajarse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9. El supervisor dijo que no tenía ninguna experiencia en casos de acoso sexual, y esta era la primera vez que oía hablar de ello.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10. El supervisor comentó que "tampoco es para tanto el hecho de recibir comentarios sexualizados, ya que los hombres son así".	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enunciados	Apropiado	Inapropiado																																
1. El supervisor preguntó cómo iba vestida la persona durante el incidente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																
2. El supervisor se sentó con los brazos cruzados todo el tiempo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																
3. El supervisor, junto con la otra persona, escribieron posibles soluciones a la situación en un papel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																
4. El supervisor a menudo parafraseó lo que la persona estaba contando.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																
5. El supervisor preguntó por qué la persona no le dijo al acosador que su comportamiento no era agradable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																
6. El supervisor doblaba constantemente una hoja de papel en las manos mientras la persona hablaba.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																
7. Después de la reunión, el supervisor preguntó si la persona quería tener otra reunión o mantener el contacto por teléfono.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																
8. El supervisor dijo que la persona no debería estar tan preocupada porque el caso no era tan grave y debería relajarse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																
9. El supervisor dijo que no tenía ninguna experiencia en casos de acoso sexual, y esta era la primera vez que oía hablar de ello.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																
10. El supervisor comentó que "tampoco es para tanto el hecho de recibir comentarios sexualizados, ya que los hombres son así".	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																

<p>Para el enunciado 1 la respuesta correcta es Inapropiado.</p> <p>Para el enunciado 2 la respuesta correcta es Inapropiado.</p> <p>Para el enunciado 3 la respuesta correcta es Apropiado.</p> <p>Para el enunciado 4 la respuesta correcta es Apropiado.</p> <p>Para el enunciado 5 la respuesta correcta es Inapropiado.</p> <p>Para el enunciado 6 la respuesta correcta es Inapropiado.</p> <p>Para el enunciado 7 la respuesta correcta es Apropiado.</p> <p>Para el enunciado 8 la respuesta correcta es Inapropiado.</p> <p>Para el enunciado 9 la respuesta correcta es Inapropiado.</p> <p>Para el enunciado 10 la respuesta correcta es Inapropiado.</p>
--

Ejercicio Nro. 3.1	Nombre	Diferentes procedimientos a la hora de tratar con una denuncia
Objetivo del ejercicio	Conocer los dos tipos diferentes de procedimientos que se pueden seguir al tomar medidas en caso de denuncia	
Teoría para el ejercicio	<p>Hay dos procedimientos diferentes que se pueden seguir cuando se denuncia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En primer lugar, está el procedimiento informal. Se inicia cuando una persona del grupo, asignada para procesar las quejas, se da cuenta de un caso de acoso verbal. Esta información puede originarse en la persona afectada o en otra persona del equipo. Se designará a alguien para que se encargue de 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 queja por escrito o un procedimiento informal previo para poder comenzar. Dicha queja se envía a la comisión establecida para encargarse de los registros. El 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 afectada a estos comportamientos. Como en el caso anterior, el proceso debe ser confidencial.
Duración	25 minutos
Tareas del ejercicio	<p>Rellene los espacios con las siguientes palabras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - informal - verbal - persona afectada - medidas - urgente - confidencial - confidencial - comisión - formal - por escrito - registros - previa al juicio - informe - consecuencias - consciente <p>* Este es el orden correcto de las palabras (la última sobra), deben cambiarse en la plataforma para que el ejercicio sea un poco más difícil.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En primer lugar, está el procedimiento _____. Se inicia cuando una persona del grupo, asignada para procesar las quejas, se da cuenta de un caso de acoso _____. Esta información puede originarse en la _____ o en otra persona del equipo. Se designará a alguien para que se encargue de la investigación y, en una semana, se aplicará el procedimiento, proponiendo las _____ que se consideren necesarias. Este procedimiento se clasificará como _____ y



_____. El resultado de la investigación también será _____, y solo la - _____ establecida para llevar a cabo el proceso tendrá acceso a él.

Por otro lado, hay un procedimiento _____. Este tipo de procedimiento requiere una queja _____ o un procedimiento informal previo para poder comenzar. Dicha queja se envía a la comisión establecida para encargarse de los _____. El procedimiento se inicia con una fase _____ y finaliza con la preparación de un _____ de conclusiones. El procedimiento debe ser rápido para tratar de minimizar las _____ de la exposición de la persona afectada a estos comportamientos. Como en el caso anterior, el proceso debe ser confidencial.

Ejercicio Nro. 3.2	Nombre	Cómo tomar medidas inmediatas en caso de denuncia
Objetivo del ejercicio	Aprender las mejores maneras de actuar cuando se trata de acoso sexual.	
Teoría para el ejercicio	Ninguna	
Duración	25 minutos	
Tareas del ejercicio	<p>Las siguientes preguntas pueden repartirse como un cuestionario. Lea el enunciado y los participantes contestarán las preguntas, V (verdadero) y F (falso).</p> <p>Califique si los siguientes enunciados son verdaderos o falsos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si un/a empleado/a sufre acoso sexual, él/ella debe: <ul style="list-style-type: none"> a) Informar al acosador/a de que su comportamiento no es bienvenido V b) Dejar su trabajo F c) Presentar un informe contra la persona V d) Informar de ello a la policía. F e) Informar de ello a la jefatura o dirección de recursos humanos, pero no hacerlo por escrito V • Si un/a jefe/a o supervisor/a sabe sobre un caso de acoso sexual, él/ella debe: 	



	<p>a) Ignorarlo, los compañeros/as de trabajo lo resolverán por su cuenta F</p> <p>b) Tratar de solucionarlo tanto si hay una queja por escrito como si no la hay V</p> <p>c) Tratarlo todo seriamente hasta que salga la verdad V</p> <p>d) No informar a sus supervisores, ellos se encargarán por su cuenta. F</p> <p>e) Informar de todo al supervisor V</p>
--	---

Ejercicio Nr. 4.1.	Nombre	Estrategias para reducir la exposición al riesgo de acoso sexual y prueba para la cultura en su lugar de trabajo.
Objetivo del ejercicio	Obtener conocimiento sobre posibles estrategias para reducir el acoso sexual en el lugar de trabajo y evaluar si el lugar de trabajo ya es propenso a una cultura que esté libre de acoso sexual.	
Teoría para el ejercicio	<p>El objetivo de la capacitación Be Aware es desarrollar un sistema para garantizar que el lugar de trabajo esté libre de acoso sexual. Esto se realiza 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, cualquier empresa debe comunicar su medida de tolerancia cero para cualquier forma de acoso, discriminación, intimidación o violencia en el lugar de trabajo.</p> <p>Por lo tanto, hay varios pasos que se pueden seguir para reducir el riesgo de acoso sexual en el lugar de trabajo:</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 de los trabajadores y trabajadoras. - Difundir una posición de rechazo hacia cualquier forma 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 acerca de los canales y procedimientos proporcionados para informar de situaciones de acoso en la organización. - Realizar acciones formativas cuyo objetivo y contenidos favorezcan el desarrollo de actitudes abiertas a la igualdad entre mujeres y hombres, dirigidas a toda la fuerza laboral y especialmente a la alta dirección y mandos intermedios. 	



	<ul style="list-style-type: none"> - Llevar a cabo actividades como conferencias, campañas publicitarias, etc. orientadas a la formación y/o fortalecimiento de actitudes favorables a la igualdad entre mujeres y hombres. - Incluir cláusulas de rechazo y sanciones de comportamiento discriminatorio basado en sexo y acoso sexual en el convenio colectivo. - Incorporar un protocolo de actuación en situaciones de acoso en los artículos del convenio colectivo. - Desarrollar acciones informativas entre el personal. - Incorporar contenidos relacionados con la igualdad y la prevención del acoso en las actividades de formación desarrolladas por las organizaciones sindicales. - Desarrollar actividades que promuevan la igualdad y un ambiente de trabajo que respete la dignidad de los trabajadores. 																																																																																				
Duración	25 minutos																																																																																				
Tareas del ejercicio	<p>1. Leer el material presentado</p> <p>2. Realizar una prueba para conocer la situación del lugar de trabajo en materia de igualdad y diversidad como dos aspectos muy importantes para garantizar un entorno inclusivo y libre de acoso.</p> <p>Fuente: https://alliancetac.com/sexual-harassment-training/articles/sexual-harassment-iq-quiz-answers</p> <p>En una escala del 1 al 6, siendo 6 la situación ideal o la mejor, evalúe la situación en su propio lugar de trabajo (por ejemplo, en su equipo departamento o en toda la empresa).</p> <table border="1" data-bbox="305 1220 1500 1866"> <tr> <td>1. En mi lugar de trabajo, el respeto y la tolerancia son valores importantes.</td> <td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td></td> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td> </tr> <tr> <td>2. En mi lugar de trabajo, los orígenes de los empleados y empleadas no importan.</td> <td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td></td> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td> </tr> <tr> <td>3. En mi lugar de trabajo, la cooperación entre compañeros/as jóvenes y mayores funciona bien.</td> <td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td></td> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td> </tr> <tr> <td>4. En mi empresa, los y las representantes de los trabajadores se preocupan por los problemas de igualdad y diversidad.</td> <td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td></td> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td> </tr> <tr> <td>5. En mi lugar de trabajo, el personal supervisor y la jefatura prestan atención al trato justo de toda la plantilla.</td> <td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td></td> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td> </tr> <tr> <td>6. En mi empresa, los empleados y empleadas con personas menores a su cargo reciben asistencia y apoyo para organizar compromisos laborales y privados.</td> <td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td><td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td></td> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td> </tr> </table>	1. En mi lugar de trabajo, el respeto y la tolerancia son valores importantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1	2	3	4	5	6	2. En mi lugar de trabajo, los orígenes de los empleados y empleadas no importan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1	2	3	4	5	6	3. En mi lugar de trabajo, la cooperación entre compañeros/as jóvenes y mayores funciona bien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1	2	3	4	5	6	4. En mi empresa, los y las representantes de los trabajadores se preocupan por los problemas de igualdad y diversidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1	2	3	4	5	6	5. En mi lugar de trabajo, el personal supervisor y la jefatura prestan atención al trato justo de toda la plantilla.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1	2	3	4	5	6	6. En mi empresa, los empleados y empleadas con personas menores a su cargo reciben asistencia y apoyo para organizar compromisos laborales y privados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1	2	3	4	5	6
1. En mi lugar de trabajo, el respeto y la tolerancia son valores importantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																															
	1	2	3	4	5	6																																																																															
2. En mi lugar de trabajo, los orígenes de los empleados y empleadas no importan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																															
	1	2	3	4	5	6																																																																															
3. En mi lugar de trabajo, la cooperación entre compañeros/as jóvenes y mayores funciona bien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																															
	1	2	3	4	5	6																																																																															
4. En mi empresa, los y las representantes de los trabajadores se preocupan por los problemas de igualdad y diversidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																															
	1	2	3	4	5	6																																																																															
5. En mi lugar de trabajo, el personal supervisor y la jefatura prestan atención al trato justo de toda la plantilla.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																															
	1	2	3	4	5	6																																																																															
6. En mi empresa, los empleados y empleadas con personas menores a su cargo reciben asistencia y apoyo para organizar compromisos laborales y privados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																															
	1	2	3	4	5	6																																																																															



7. En mi lugar de trabajo, mis compañeros/as comprenden la elección de una mujer que decide trabajar a tiempo parcial.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6
8. En mi lugar de trabajo, mis compañeros/as comprenden la elección de un hombre que decide trabajar a tiempo parcial.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6
9. Si trabajo a tiempo parcial, esto no reduce mis oportunidades profesionales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6
10. Para ser aceptado en mi departamento, es necesario trabajar significativamente más horas de las que pone el contrato.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6
11. Para obtener el reconocimiento en un puesto de dirección o supervisión, es necesario trabajar significativamente más que las 8 horas por día.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6
12. Un/a dirigente o supervisor/a que trabaja a tiempo parcial no se considera bueno/a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6
13. Mis compañeros/as entienden la elección de una mujer que decide trabajar a tiempo parcial en la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6
14. Mis compañeros/as entienden la elección de un hombre que decide trabajar a tiempo parcial en la empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6
15. Cuando alguien está de baja parental en nuestra empresa, se contrata a alguien para ocupar ese puesto mientras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6
16. Mi jefe/a o supervisor/a acepta que las mujeres se cojan baja maternal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6
17. Mi jefe/a o supervisor/a acepta que los hombres se cojan baja parental.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6
18. En términos generales, es cierto que nuestra empresa apoya la vida familiar. Acepta que el personal necesita dividir su tiempo entre las responsabilidades familiares y laborales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6
19. En mi empresa, las mujeres y los hombres reciben el mismo salario por el mismo trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6
20. Las decisiones de avance laboral se toman de manera justa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6
21. La igualdad de género es un objetivo importante para nuestra empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	1	2	3	4	5	6

	<p>22. En mi lugar de trabajo, las mujeres tienen las mismas oportunidades profesionales que los hombres.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		1	2	3	4	5	6
	<p>23. En mi lugar de trabajo, las quejas sobre mal comportamiento y discriminación se tratan de manera adecuada.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		1	2	3	4	5	6
<p>PUNTUACIÓN TOTAL: Evaluación del lugar de trabajo: _____ puntos de un total de 138. Evaluación:</p>							
<p>1-35 puntos: En su lugar de trabajo, la igualdad y la diversidad todavía parecen ser conceptos extraños. Esto debería intentar solucionarse y establecerse en la agenda de la compañía.</p>							
<p>36-70 puntos: En su lugar de trabajo, la igualdad y la diversidad parecen estar solo parcialmente desarrolladas.</p>							
<p>71-105 puntos: En su lugar de trabajo, la igualdad y la diversidad parecen estar bastante bien establecidas. Pero todavía hay cosas por mejorar.</p>							
<p>106-138 puntos: En su lugar de trabajo, la igualdad y la diversidad ya parecen ser una realidad. ¡Sigue así!</p>							

Ejercicio Nr. 4.2.	Nombre	Reducir la exposición al riesgo de acoso sexual mediante una mejor comprensión de su presencia en el lugar de trabajo - cuestionario
Objetivo del ejercicio	Profundizar en cuanto al conocimiento sobre la presencia del acoso sexual en el lugar de trabajo y conocer sus diferentes manifestaciones para reducirlo de manera efectiva	
Teoría para el ejercicio	Es importante comprender cómo puede surgir el acoso sexual en el lugar de trabajo y que puede ocultarse en muchas relaciones, posiciones o acciones. Por lo tanto, es necesario practicar el análisis de casos de acoso sexual en el lugar de trabajo y entrenar la capacidad de identificarlo y elegir las decisiones correctas en caso de incidente.	



Duración	25 minutos
Tareas del ejercicio	<p>Lea los enunciados y elija una respuesta para cada uno de ellos: verdadero o falso.</p> <p>1. Un empleador o empleadora no será responsable del acoso sexual cometido por jefes/as o supervisores/as, siempre y cuando la persona trabajadora no tenga conocimiento de la conducta. Falso (un empleador o empleadora será responsable del acoso sexual cometido por jefes/as o supervisores/as con autoridad directa o un puesto superior a la persona afectada, ya sea que sean o no conscientes de la conducta).</p> <p>2. No es acoso ilegal que un jefe/a o supervisor/a asigne deberes laborales desfavorables solo a las mujeres. Falso (El acto de asignar trabajo desfavorable solo a miembros de cierto género es una forma de trato discriminatorio y puede considerarse un acto hostil que tiene el efecto de crear un ambiente de trabajo hostil para el personal de ese género en particular.).</p> <p>3. Para presentar una demanda por acoso sexual, la persona afectada no necesita demostrar que sufrió daños financieros o económicos, como ser despedida o degradada. Verdadero (La conducta sexual no deseada que interfiere sin razón con la capacidad de una persona para trabajar o que crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo puede constituir acoso sexual, ya sea que se haya producido o no una pérdida monetaria o económica.).</p> <p>4. Es ilegal que un hombre hostigue sexualmente a otro por su género. Verdadero (El acoso entre personas del mismo sexo viola la ley).</p> <p>5. El acoso sexual quid pro quo (por ejemplo, condiciones laborales prometedoras a cambio de sexo) puede ser cometido por jefes/as, compañeros/as de trabajo, vendedores/as e incluso la propia clientela. Falso (Solo los/as supervisores/as o miembros de la jefatura con autoridad para afectar las condiciones de trabajo de un empleado o empleada pueden participar en el acoso quid pro quo).</p> <p>6. Si un empleado o empleada no se queja de inmediato sobre el comportamiento ofensivo, el comportamiento probablemente sea bienvenido y no hostigador. Falso (Una queja inmediata sugiere que la conducta no es bienvenida. Sin embargo, la demora de un empleado o empleada en quejarse no necesariamente indica que la conducta sea bienvenida).</p>

7. Un empleado o empleada que participa en bromas sexuales en el lugar de trabajo puede haber sufrido acoso sexual.

Verdadero (Aunque la participación de un empleado o empleada puede indicar que es bienvenida, no se deduce automáticamente que la persona trabajadora esté pidiendo ser acosado sexualmente.).

8. Un empleado o empleada que consiente los avances sexuales de un superior puede presentar un reclamo por acoso sexual.

Verdadero (Un empleado o empleada puede consentir los avances sexuales de un supervisor, pero aun así considerar que el comportamiento no es adecuado ni bienvenido).

9. Un/a empleador/a puede establecer estándares de conducta más altos para sus empleados y empleadas que los que exige la ley.

Verdadero (No solo un empleador o empleadora puede establecer estándares más altos, sino que debe hacerlo).

10. El comportamiento abusivo dirigido al sexo de una persona que no es de naturaleza "sexual" (por ejemplo, un jefe que es constantemente grosero con las empleadas y les dice que son "idiotas") puede ser acoso sexual.

Verdadero (La conducta abusiva que se dirige solo a personas trabajadoras de un género puede violar el Título VII).

11. Una persona que trabaja en una oficina donde se produce acoso sexual, pero a quien no se dirige particularmente una actividad de acoso, aún puede demandar a la organización por acoso sexual.

Verdadero (la conducta sexual o basada en el género no necesariamente debe dirigirse a la persona que presenta una denuncia de acoso sexual).

12. Las amenazas de un jefe o jefa de tomar represalias contra un subordinado si él o ella rechaza las conductas sexuales pueden constituir acoso sexual, incluso si las amenazas nunca se llevan a cabo.

Verdadero (Si las amenazas son lo suficientemente graves y generalizadas, pueden constituir acoso sexual).

13. Una relación romántica entre un jefe o jefa y su subordinado/a es acoso sexual.

Falso (Los romances entre jefes/as y personal subordinado no son necesariamente acoso sexual, pero son peligrosos).

14. Un empleador/a que tenga una política contra el acoso evitará la responsabilidad por el acoso sexual cometido por el compañero o compañera de trabajo de la persona afectada.

Falso (Una política contra el acoso es necesaria, pero esto por sí solo no protegerá por completo a un empleador o empleadora de la responsabilidad).

15. Jefes/as y supervisores/as nunca pueden ser demandados personalmente por acoso sexual.

Falso (En algunos casos, las personas supervisoras y gerentes pueden ser personalmente responsables por conductas que violen el Título VII y / o la ley correspondiente. Además, jefes/as y supervisores/as también pueden ser considerados responsables si se determina que su conducta es un agravio de derecho común, como asalto o agresión).

16. Un empleador o empleadora debe abordar una queja de acoso sexual que supuestamente ocurrió hace varios años.

Verdadero (Aunque la persona afectada ya no puede presentar su denuncia ante una agencia gubernamental o demandar en la corte, la queja debe servir como una advertencia de que un comportamiento similar puede estar ocurriendo o puede repetirse).

17. Un empleador o empleadora debe exigir a una persona que se queja de acoso sexual que presente una declaración por escrito sobre el asunto.

Falso (Aunque un empleador o empleadora debe solicitar una declaración por escrito, no debe ser requerida. Si el demandante se niega o no puede hacerlo, el empleador o empleadora aún debe investigar).

18. Si una persona que ha sufrido acoso sexual le pide a alguien de la jefatura o supervisor/a que no le cuente a nadie nada sobre el incidente de acoso sexual, el supervisor no debe tomar medidas adicionales.

Falso (Una vez que un empleador o empleadora ha sido informado de una conducta que puede constituir acoso sexual, debe investigar y tomar las medidas apropiadas de inmediato).

19. Si un supervisor o supervisora ve que alguien de la plantilla ha colocado carteles sexualmente explícitos en su área de trabajo, pero nadie se ha quejado al respecto, no se requiere ninguna acción adicional.

Falso (La inacción de un empleador o empleadora significa aprobación implícita).

20. Un supervisor que toca a un trabajador o trabajadora de manera sexual solo una vez puede ser culpable de acoso sexual.

Verdadero (Incluso un solo incidente de contacto no deseado puede ser lo suficientemente ofensivo como para ser acoso sexual).

Ejercicio Nro. 5.1	Nombre	Proceso de denuncia	
Objetivo del ejercicio	Conocer las responsabilidades de las diferentes partes involucradas en el proceso de presentación de una denuncia.		
Teoría para el ejercicio	Departamento responsable	Responsabilidad	
	Jefatura de operaciones, subgerentes de operaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar el cumplimiento de esta política. - Asegurarse de que todo el personal esté informado sobre la Política de prevención del acoso sexual y que hayan completado la formación anual requerida. 	
	Presidente/a o delegado/a de las organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad general y autoridad para hacer cumplir con la Política de Prevención del Acoso Sexual. 	
	Toda la plantilla	<ul style="list-style-type: none"> - Todo el personal está obligado a realizar su trabajo de una manera que evite el acoso sexual en el lugar de trabajo. - Informar de los incidentes de acoso sexual de acuerdo con la sección "Denuncia de acoso sexual" anterior. 	
	Supervisores/as y jefes/as	<ul style="list-style-type: none"> - Informar de las denuncias de acoso sexual, las observaciones de cualquier comportamiento de acoso sexual o las sospechas de que se está produciendo acoso sexual de acuerdo con la sección anterior "Denuncia de acoso sexual". 	
	Oficina de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar el cumplimiento de esta política. Responsabilidad diaria y autoridad con respecto a la prevención del acoso sexual y el cumplimiento de esta política. - Notificar a la Oficina Central de denuncias de acoso sexual. - Asistir en la investigación de denuncias de acoso sexual que involucran a empleados/as o representantes de RF. 	
	Central de recursos humanos	<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 formaciones para toda la plantilla. 	

Duración	25 minutos	
Tareas del ejercicio	Haga coincidir la responsabilidad con la persona a cargo:	
	Subgerentes de operaciones	Asegurarse de que toda la plantilla está informada sobre la Política de prevención del acoso sexual
	Supervisores/as y jefes/as	Informar acerca de quejas de acoso sexual
	Oficina de Recursos Humanos	Notificar a la Oficina Central de denuncias de acoso sexual
	Central de Recursos Humanos	Proporcionar una solución de formación para todo el personal.

Ejercicio Nro. 5.2	Nombre	Prevención
Objetivo del ejercicio	Obtener más información sobre los pasos que se deben seguir para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo.	
Teoría para el ejercicio	<p>A nivel europeo, la Comisión Europea establece medidas para combatir el acoso sexual en el entorno laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El empleador o empleadora debe hacer una declaración específica para prohibir y condenar el acoso sexual para garantizar la seguridad del personal. • Una explicación específica para el personal sobre conducta inapropiada y medidas claras de penalización. • Explicación del procedimiento para personas que han sufrido acoso, actuar de manera confidencial y proporcionar protección durante el proceso. • Asegurarse de que el personal conozca la política de la compañía sobre el acoso sexual. • Es responsabilidad de los empleadores/as y de la plantilla lograr un ambiente de trabajo respetuoso. • Formar 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 • Alentar denuncias o informes en caso de acoso o discriminación. • Alentar a los empleados y empleadas a presentar una denuncia o informe. 	

	<p>La planificación de la prevención en las empresas es esencial para reducir o evitar este tipo de comportamientos. 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 sería 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 toda la plantilla la conozca.</p> <p>El segundo paso sería la elaboración de campañas de sensibilización e información. Estas campañas deben informar a todos los empleados y empleadas de la empresa sobre los diferentes aspectos del acoso. Se pueden llevar a cabo mediante charlas, folletos o cualquier otro medio. Las acciones de capacitación deben tomarse como el último paso. Es esencial que la empresa fomente la formación en materia de igualdad. Estas acciones están dirigidas a todo el personal. En el tema de Prevención de riesgos laborales, independientemente del tamaño de la empresa, el empleador o empleadora debe adoptar medidas generales y específicas para prevenir el acoso sexual. Algunas de las medidas preventivas pueden ser: actividades de capacitación, monitoreo de la salud mental, identificación de riesgos psicosociales, etc. Además de prevenir el acoso sexual, su objetivo es crear un ambiente de trabajo basado en la igualdad y el respeto.</p>
Duración	25 minutos
Tareas del ejercicio	<p>Completa los huecos con las palabras que faltan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - planificación - esencial - reducir - evitar - comunicar - existencia - lucha - el lugar de trabajo - declaración - principios - dirección



- representantes
- pública
- empleados y empleadas

La _____ de la prevención en las empresas es _____ para _____ o _____ este tipo de comportamientos. Es importante comprender que solo tener el plan y _____ su _____ no es suficiente, pero es un primer paso muy importante en la _____ contra el acoso sexual en _____. Un primer paso sería la _____ de _____ o el compromiso de la empresa. La _____ de la empresa hace una declaración de principios, negociando con los _____ del personal. Dicha declaración debe ser _____ y debe difundirse por todos los medios para que todos los _____ la conozcan.

- segundo
- sensibilización
- información
- campañas
- aspectos
- acoso
- charlas
- capacitación

El _____ paso sería la elaboración de campañas de _____ e _____. Estas _____ deben informar a todo el personal de la empresa sobre los diferentes _____ del _____. Se pueden llevar a cabo mediante _____, folletos o cualquier otro medio. Las acciones de _____ deben tomarse como el último paso. Es esencial que la empresa fomente la formación en materia de igualdad. Estas acciones están dirigidas a todo el personal.



Ejercicio Nro. 6.1	Nombre	Servicios de apoyo disponibles y cómo acudir a ellos.
Objetivo del ejercicio	Las personas participantes identificarán los servicios de apoyo que están disponibles para ellas y sabrá cómo acudir a ellos.	
Teoría para el ejercicio	<p><u>Lituania</u></p> <p>Equal Opportunities Ombudsperson es el principal sistema de apoyo en Lituania en caso de un incidente de acoso sexual. Cada persona tendrá derecho a presentar una denuncia ante el Equal Opportunities Ombudsperson con respecto a una violación de la igualdad de derechos, por lo tanto, esta figura acepta reclamaciones 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 Defensor de Igualdad de Oportunidades por correo postal, correo electrónico, completando el formulario de reclamación electrónica o entregando la denuncia por escrito directamente al registro de la oficina del Equal Opportunities Ombudsperson. Más información: https://lygybe.lt/en/</p> <p><u>Turquía</u></p> <p>Hay un número creciente de organizaciones e instituciones a nivel nacional en Turquía que toman la iniciativa para prevenir el acoso sexual en un sentido general. Algunos de ellas 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las ONG de mujeres con el objetivo de apoyar la situación 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 en riesgo de exclusión social. Además, un centro de asesoramiento e investigación, que brinda apoyo psicológico a las personas afectadas que están expuestas a un tipo diferente de violencia o acoso, - Fundación de asistencia social y solidaridad, proporciona ayuda y apoyo financiero (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 ayuda a esta fundación para recibir apoyo financiero). 	

- Centros de prevención y vigilancia de la violencia (ŞÖNİM) que funcionan las 24 horas del día, los 7 días de la semana 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 contra la violencia las 24 horas (ALO 183) que está disponible para personas que han experimentado o están en riesgo en cuanto a todas las formas de violencia (violencia familiar y doméstica y / o acoso sexual).

España

La lista de partes interesadas disponibles para quienes trabajan en este campo incluye varias organizaciones nacionales que van desde asociaciones específicas contra el acoso hacia las mujeres en el trabajo, como la Asociación española contra el acoso 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). En cuanto a su alcance, estas asociaciones también pueden llegar a varias opciones, desde sindicatos y asociaciones sin ánimo de lucro hasta ministerios y ayuntamientos. El punto común de 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 y trabajadoras, así como campos y entornos específicos, como las comunidades LGBT + o los trabajadores agrícolas.

Bulgaria

GAF - En Bulgaria se cree que las instituciones estatales son los principales aliados, pero también las primeras organizaciones en introducir reglas para combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo y establecer estándares que otros sectores deben seguir. 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 la organización socia se ha asociado durante años. Al mismo tiempo, en Bulgaria, 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 sobre el acoso en el lugar de trabajo debe poder terminar con la intervención y protección del gobierno. Los fiscales son precisamente los instrumentos que ayudarán activamente a las personas afectadas a defenderse a través del sistema judicial si se agotan las capacidades internas de la organización.



	<p>Igualmente importantes es la policía, ya que son las autoridades públicas a las que recurren las personas que han sufrido acoso sexual, por ejemplo, si el empleador o empleadora no puede ayudarlos y el acoso se ha convertido en violencia. El socio búlgaro, además, tiene lazos con dos de las universidades más grandes de Bulgaria: la Universidad de Sofía "Kliment Ohridski" y la Universidad de Plovdiv "Paisii Hilendarski". También son socios y socias cercanas de uno de los bancos más grandes, que también emplea a varios miles de empleados y empleadas. Este es DSK Bank, que forma parte del Grupo OTP. Por último, pero no menos importante, se están integrando activamente en la estructura local de la Comisión Búlgara contra la Discriminación.</p> <p><u>Austria</u></p> <p>Desde la perspectiva de las organizaciones, la Cámara de Comercio de toda Austria es la principal fuente a la hora de recibir información y asesoramiento en caso de acoso sexual, ya que es la representación de intereses de negocios comerciales. Algunas grandes organizaciones (privadas y públicas) ya implementaron un departamento para la igualdad de trato, como Tirol Kliniken GmbH, que es el mayor proveedor de hospitales en Tirol, o los servicios ferroviarios austríacos. Por el momento no existe una institución independiente que asesore a las organizaciones sobre cómo prevenir el acoso sexual o cómo lidiar mejor con el acoso sexual en el lugar de trabajo.</p> <p>A nivel individual, hay tres organizaciones principales que trabajan en interés de los empleados y empleadas. Primero, la Cámara de Trabajo de Austria funciona como representante legal de los intereses de los y las trabajadoras. La Federación Sindical es la segunda fuente que representa los intereses de los empleados y empleadas. Durante más de 20 años, el Austrian Ombud for Equal Treatment como institución pública existe 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 coraje civil y el trabajo antidiscriminatorio, un refugio para ofrecer ayuda a mujeres y sus hijos, asesoramiento y alojamiento temporal, Caritas y Diakonie en el contexto religioso.</p>
<p>Duración</p>	<p>50 minutos</p>
<p>Tareas del ejercicio</p>	<p>Las personas participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - En primer lugar, identificarán al menos una fuente de apoyo que esté disponible en su país.

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">- Luego describirán a fondo cómo procederán las organizaciones en caso de que se haya presentado una queja en su empresa. |
|--|---|



Anexo

Anexo 1. Ejemplo de política de acoso sexual

Fuente: ILO (Organización internacional del trabajo)

Aviso legal: El término "víctima" no se modifica en este documento debido a las citas.

[Nota explicativa: Este modelo de política de acoso sexual está destinada a personas empleadoras del sector privado y público del Pacífico para ayudarles a desarrollar sus propias políticas de acoso sexual. Se basa en buenas prácticas internacionales e incluye todos los componentes que hacen que una política de acoso sexual sea integral. Como tal, no pretende ser una colección de cláusulas entre las cuales los empleadores y empleadoras pueden escoger. Al contrario, cualquier política efectiva debe incluir la mayoría, si no todo, el contenido de esta política de muestra. Las organizaciones deberían, por supuesto, modificar ciertas cláusulas para cumplir con condiciones específicas dentro de sus organizaciones.]

Declaración de la política

[Nombre de la empresa] se compromete a proporcionar un entorno seguro para todo el personal libre de discriminación por cualquier motivo y de acoso en el trabajo, incluido el acoso sexual. [Nombre de la compañía] aplicará una política de tolerancia cero para cualquier forma de acoso sexual en el lugar de trabajo, tratará todos los incidentes con seriedad e investigará de inmediato todas las denuncias de acoso sexual. Cualquier persona que haya acosado sexualmente a otra persona se enfrentará a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. Todas las quejas de acoso sexual se tomarán en serio y se tratarán con respeto y confianza. Nadie será víctima por presentar tal queja.

[Nota explicativa: Esto explica, en términos generales, qué abarca la política y manifiesta la intención de la organización en implementarla.]

Definición de acoso sexual

El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual que hace que una persona se sienta ofendida, humillada o intimidada. Incluye situaciones en las que se le pide a una persona que participe en una actividad sexual como condición para el empleo de esa persona, así como situaciones que crean un ambiente hostil, intimidante o humillante para el receptor.

El acoso sexual puede implicar uno o más incidentes, y las acciones que constituyen acoso pueden ser físicas, verbales y no verbales. Ejemplos de conductas o comportamientos que son acoso sexual incluyen, aunque no se limitan, a:

Conducta física

- Conducta física indeseada, lo que incluyen palmaditas, pellizcos, agarres, besos, abrazos, caricias o tocamientos inapropiados.
- Violencia física, incluida la agresión sexual.
- Contacto físico, por ejemplo: tocar, pellizcar
- El uso de amenazas o recompensas relacionadas con el trabajo para solicitar favores sexuales.



Conducta verbal

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

Conducta no verbal

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

[Nota explicativa: esta sección define el acoso sexual. Si se incluyen ejemplos, es importante mencionar que no es una lista exhaustiva y que el acoso sexual puede incluir cualquier conducta de naturaleza sexual que sea indeseada por parte del recipiente de la misma.]

Cualquiera puede ser víctima de acoso sexual, independientemente de su género y del de la persona que ejerce el acoso. [Nombre de la compañía] reconoce que el acoso sexual también puede ocurrir entre personas del mismo género. Lo que importa es que la conducta sexual es indeseada por parte de la persona a la que está dirigida.

[Nota explicativa: Se reconoce que hombres y mujeres pueden ser víctimas de acoso sexual en el lugar de trabajo.]

[Nombre de la compañía] reconoce que el acoso sexual es una manifestación de las relaciones de poder y a menudo sucede en relaciones entre desiguales en el trabajo, por ejemplo, entre un supervisor/a o jefe/a y un empleado o empleada.

Cualquier persona, incluido el personal de [nombre de la empresa], clientela, trabajadores/as ocasionales, contratistas o visitantes que acosen sexualmente a otro empleado o empleada serán sancionados/as de acuerdo con esta política interna.

[Nota explicativa: esta sección debe adaptarse a las necesidades de la empresa en función del tipo de trabajo que realiza y las personas con las que es probable que su plantilla entre en contacto. Aunque puede ser difícil para una compañía lidiar con el acoso sexual cuando es perpetrado por terceros, la compañía es responsable del bienestar de su personal si el acoso ocurre durante el trabajo. Por ejemplo, las compañías donde los empleados y empleadas están en contacto con terceros, como hoteles o restaurantes, deben tener políticas específicas para lidiar con el acoso sexual de su plantilla por parte de los clientes].

Todo acoso sexual está prohibido, tenga lugar dentro de las instalaciones de [Nombre de la compañía] o fuera de ellas, incluyendo eventos sociales, viajes de negocios, sesiones de formación o conferencias patrocinadas por [Nombre de la compañía].

[Nota explicativa: Esto reconoce que el acoso puede tener lugar dentro y fuera de la oficina, pero también en un evento social, donde es más fácil que el acoso tenga lugar. Esta cláusula variará de acuerdo con la compañía y el tipo de trabajo/actividad que lleve a cabo.]

Procedimientos de denuncia

[Nota explicativa: aunque las denuncias de acoso sexual pueden tratarse a través del procedimiento normal de reclamaciones de la empresa, cada vez más compañías están adoptando procedimientos de reclamaciones específicos para tratar el acoso sexual para responder mejor a las necesidades de las víctimas y así garantizar que las investigaciones se lleven a cabo adecuadamente. Las personas que se ocupan de las denuncias de acoso sexual deben recibir capacitación específica en esta materia, así como la naturaleza del acoso sexual.

Además, las víctimas de acoso sexual pueden querer resolver el asunto de diferentes maneras. Algunas pueden estar contentos con una resolución informal y que el asunto no se vuelva a repetir mientras que otros pueden querer medidas más formales. Además, los mecanismos informales de resolución pueden ser inapropiados cuando la acusación es grave o en situaciones donde el acosador o acosadora es también el/la supervisor/a de la víctima. Es importante que los procedimientos de reclamación de la compañía reflejen estas necesidades, así como las diferentes formas de resolver el conflicto.]

Cualquier persona que sea objeto de acoso sexual debe, si es posible, informar al presunto acosador o acosadora de que la conducta no es deseada ni bienvenida. [Nombre de la empresa] reconoce que el acoso sexual puede ocurrir en relaciones de desigualdad (es decir, entre un supervisor y su empleado) y que en ese caso puede no ser posible que la víctima informe al presunto acosador/a.

Si una víctima no puede abordar directamente a un presunto acosador o acosadora, él/ella puede abordar a uno de los miembros del personal designado responsable de recibir denuncias de acoso sexual. Esta persona podría ser otro supervisor/a, un miembro del departamento de recursos humanos, etc.

Cuando una persona designada a tal propósito recibe una queja de acoso sexual, hará lo siguiente:

- Tomará nota en el acto de las fechas, horas y hechos del incidente o incidentes.
- Recogerá la perspectiva de la víctima sobre cómo espera que se resuelva en conflicto.
- Se asegurará de que la víctima entiende el proceso que sigue la compañía para abordar su denuncia.
- Debatirá y acordará los siguientes pasos: una denuncia formal o informal, con el conocimiento de que escoger resolver el tema de manera informal no excluye perseguir una vía formal de resolución si la víctima no queda satisfecha con el resultado de la vía informal.
- Mantendrá un registro confidencial de todas las discusiones.
- Respetará la decisión de la víctima.
- Se asegurará de que la víctima sabe que puede presentar la denuncia fuera de la compañía a través del marco legal/del país concerniente.

[Nota explicativa: es importante dar opciones a la víctima para denunciar el asunto y esto dependerá de la estructura de la empresa. La necesidad de opciones para denunciar es muy importante porque tener una sola persona para informar limita la capacidad de la víctima para

acceder al proceso de denuncia. Si, por ejemplo, el acosador o acosadora también es la persona designada, o si la persona designada está de vacaciones, o si la víctima prefiere hablar con una mujer y el consejero es un hombre, o si la víctima prefiere hablar con un hombre y la consejera designada es una mujer, etc.]

A lo largo del procedimiento de reclamación, una víctima tiene derecho a recibir ayuda de un asesor/a dentro de la empresa. [Nombre de la compañía] nombrará a varios consejeros y consejeras y les proporcionará formación especial para que puedan ayudar a las víctimas de acoso sexual. [Nombre de la empresa] reconoce que, dado que el acoso sexual a menudo se da en relaciones de desigualdad en el trabajo, muchas veces las víctimas sienten que no pueden denunciar. [Nombre de la empresa] comprende la necesidad de apoyar a las víctimas en la presentación de reclamaciones.

[Nota explicativa: En muchas compañías grandes, algunos empleados y empleadas son nombrados como consejeros/as para ayudar a las víctimas de acoso sexual a llevar a cabo los procedimientos de denuncias.]

Mecanismo informal de denuncias

Si la víctima desea tratar el asunto de manera informal, la persona designada:

- Ofrecerá una oportunidad al supuesto acosador para responder a la queja.
- Se asegurará de que el supuesto acosador o acosadora comprende el mecanismo de denuncia.
- Facilitará la discusión entre ambas partes para alcanzar una resolución informal que sea adecuada a la queja, o referirá el asunto a un mediador designado dentro de la compañía para hacerse cargo del proceso.
- Se asegurará de mantener un registro confidencial de lo que pasa.
- Hará un seguimiento después de la resolución del conflicto para asegurarse de que ese comportamiento se ha detenido.
- Se asegurará de que lo anterior se lleva a cabo de manera rápida y dentro de un plazo de [...] días desde que se registre la queja.

Mecanismo formal de denuncias

Si la víctima desea presentar una denuncia formal o si el mecanismo de denuncia informal no ha llevado a un resultado satisfactorio para la víctima, el mecanismo de denuncia formal debe usarse para resolver el asunto.

La persona designada que inicialmente recibió la denuncia remitirá el asunto a un gerente superior de recursos humanos para llevar a cabo una investigación formal. La gerencia de recursos humanos puede ocuparse del asunto personalmente, remitir el asunto a un investigador interno o externo o remitirlo a un comité de otros tres compañeros y compañeras de acuerdo con la política adecuada [Elija qué opciones son las más apropiadas para la empresa].

La persona que lleve a cabo la investigación:

- Entrevistará a la víctima y al supuesto acosador o acosadora por separado.



- Entrevistará a terceras partes relevantes por separado.
- Decidirá si el incidente o incidentes de acoso sexual tuvieron lugar.
- Redactará un informe detallando las investigaciones, resultados y recomendaciones.
- Si el acoso tuvo lugar, decidirá cuál es la solución apropiada para la víctima consultándolo con ella (es decir, una disculpa, un cambio en los arreglos de trabajo, un ascenso si la víctima fue degradada como resultado del acoso, capacitación para el acosador o acosadora, disciplina, suspensión, despido)
- Hará un seguimiento para asegurarse que las recomendaciones se implementan, de que el comportamiento ha cesado y de que la víctima está satisfecha con el resultado.
- Si no se puede determinar si el acoso tuvo lugar, la persona a cargo de la investigación aún puede hacer recomendaciones sobre cómo asegurar un buen funcionamiento en el lugar de trabajo.
- Llevará un registro de todas las acciones que han sido llevadas a cabo.
- Se asegurará de que todos los registros sobre el tema son confidenciales.
- Se asegurará de que el proceso se lleva a cabo de manera rápida y dentro de un plazo de [...] días desde que se registre la denuncia.

[Nota explicativa: las empresas deberán crear un mecanismo de reclamaciones específico para satisfacer sus necesidades. Por ejemplo, es posible que una pequeña empresa no pueda tener un panel de tres personas que decidan sobre las denuncias de acoso sexual, y puede ser más apropiado tener a ciertas personas capacitadas en la empresa para investigar las denuncias. Si se crea un comité para llevar a cabo la investigación, el comité debe establecerse teniendo en cuenta el equilibrio de género y podría incluir un representante de la empresa, un representante de los trabajadores y trabajadoras, etc. Los miembros del comité, al igual que el personal de RH o el investigador que tratan los casos de acoso sexual, deben estar capacitados para comprender y decidir qué constituye acoso sexual, cómo investigarlo, etc.]

También es de vital importancia que los deseos y necesidades de la víctima se incorporen al resultado del mecanismo de denuncia. Por ejemplo, si se descubre que una víctima fue acosada por un/a colega y que trabajan juntos a diario, se deben determinar las opiniones de la víctima antes de tomar una decisión sobre la reorganización de la oficina. Por ejemplo, es posible que la víctima no quiera ser trasladada a un departamento diferente y, como víctima, él/ella debería tener derecho a decidir esto y no volver a ser victimizada al verse obligada a cambiar de puesto de trabajo.]

Mecanismos de denuncia externos

Una persona que ha sido objeto de acoso sexual también puede presentar una denuncia fuera de la compañía. Pueden hacerlo a través de [insertar mecanismo dependiendo del país / marco legal, es decir, tribunal de empleo, defensor del trabajador, etc.].

[Nota explicativa: Esta sección tiene como objetivo informar a la plantilla sobre sus derechos a la hora de usar otros mecanismos nacionales que puedan estar disponibles. Es posible que algunos empleados y empleadas no se sientan cómodos presentando una denuncia a través de las medidas disciplinarias en el trabajo y se les debe informar sobre su derecho a buscar apoyo en otro lugar. La política interna de una empresa no puede evitar que un empleado o empleada también use los mecanismos nacionales a su disposición.]

Sanciones y medidas disciplinarias



Cualquier persona que haya acosado sexualmente a otra persona bajo los términos de esta política está sujeta a cualquiera de las siguientes sanciones:

- Amonestación escrita o verbal
- Evaluación de rendimiento negativa
- Reducción de sueldo
- Transferencia
- Descenso de categoría
- Suspensión
- Despido

La naturaleza de las sanciones dependerá de la gravedad y el alcance del acoso. Se aplicarán sanciones disuasorias adecuadas para garantizar que los incidentes de acoso sexual no se consideren triviales. Ciertos casos graves, incluida la violencia física, resultarán en el despido inmediato del acosador o acosadora.

[Nota explicativa: la política debe aplicarse de manera consistente en toda la empresa y las sanciones deben basarse en la gravedad de la conducta. Se deben incluir sanciones disuasorias adecuadas en las políticas laborales sobre el acoso sexual para garantizar que las incidencias de acoso sexual no se consideren eventos triviales. Deben ser parte integrante de las regulaciones de la empresa y / o los convenios colectivos de trabajo].

Implementación de esta política

[Nombre de la compañía] se asegurará de que esta política se difunda ampliamente a todas las personas relevantes. Se incluirá en el manual del personal. Todo nuevo personal debe recibir capacitación sobre el contenido de esta política como parte de su incorporación a la empresa. Todos los años, [nombre de la empresa] requerirá que toda la plantilla asista a un curso de actualización sobre el contenido de esta política.

Es la responsabilidad de cada gerente asegurarse de que sus empleados y empleadas conocen esta política.

[Nota explicativa: esto crea una obligación para la empresa de garantizar que todo el personal conozca la política].

Seguimiento y evaluación

[Nombre de la compañía] reconoce la importancia de hacer un seguimiento de esta política de acoso sexual y se asegurará de recoger estadísticas y datos anónimos sobre cómo se usa y sobre su efectividad.

El personal supervisor, gerencia y quienes sean responsables de tratar los casos de acoso sexual informarán sobre el cumplimiento de esta política, incluido el número de incidentes, cómo se trataron y las recomendaciones formuladas. Esto se hará anualmente. Como resultado de este informe, la compañía evaluará la efectividad de esta política y realizará los cambios necesarios.

[Nota explicativa: El seguimiento y evaluación pueden realizarse a través de diferentes medios, incluidos cuestionarios completados por la plantilla, comentarios de las víctimas o de quienes



trabajan en los procedimientos de denuncias. Esto es importante para revisar la efectividad de la política y el procedimiento de denuncia.]



Anexo 2. Descripción del Sistema de Señales de Alerta



Factores ambientales:

El acoso sexual puede tener lugar en cualquier lugar, pero las personas corren un mayor riesgo de ser hostigadas en lugares con fuertes dinámicas de poder, dependencias o una cultura sexista indiscutible.



El síndrome del buen chico:

"Este chico nunca haría una cosa así". Cuando destacamos la gran reputación de alguien, hace más difícil cuestionar su comportamiento. Es una señal de alerta que otros usen la reputación de alguien para descartar la posibilidad de que esa persona esté acosando a alguien más.



Técnicas comunes de acoso:

Comenzando con un cumplido, jugando a "frío y caliente", haciendo sentir especial, aislando al objetivo, la lista continúa. Todas estas acciones son lo que consideramos "técnicas clásicas" utilizadas por los acosadores para construir el acoso.



Nuestros propios comportamientos:

Desde tratar de convencerse a sí mismo de que no está sucediendo nada (a pesar de tener la intuición de que algo malo sí está sucediendo) hasta quedarse congelado a la hora de enfrentarse a un determinado comportamiento, pueden ser signos de que algo va mal.

Anexo 3. Estudio de caso “El compañero”

Lea la siguiente historia y analícela marcando qué signos reflejan un posible acoso sexual directo o indirecto. No es necesario usar solo los aspectos de Señal de Alerta, pero si los usa, puede usar los siguientes tipos de subrayados:



Factores ambientales



El síndrome del buen chico



Técnicas comunes de acoso



Nuestros propios comportamientos

**El caso**

Obtuve mi primera oferta de trabajo justo después de la universidad. Había trabajado antes para pagar mis estudios, pero este fue mi primer trabajo "real". Mi familia estaba realmente orgullosa de mí por conseguir este trabajo, ya que habían hecho todo lo posible para apoyarme con mi educación. Como la primera generación de mi familia en asistir a la universidad, quería dejarles ver que el esfuerzo estaba dando resultados. También necesitaba un trabajo urgente para salir de las situaciones constantemente precarias en las que me encontraba hasta entonces. La compañía me otorgó un período de prueba de seis meses durante el cual aún ganaba poco, pero la perspectiva de empleo y una mejor paga me hicieron esforzarme y continuar.

Me sentí halagado y feliz cuando mi jefe me seleccionó para formar parte de su equipo y quedé impresionado con mi nuevo entorno, una gran compañía. Mientras tanto, mi jefe le hizo saber al resto del equipo que quería contratarme, pero no fue fácil pasar por los procesos administrativos. Un compañero, asesor principal, intervino y se encargó de ello. Estaba muy agradecido con él por darme esta oportunidad que abriría puertas con las que ni siquiera hubiera soñado anteriormente. Mi compañero se ofreció a guiarme, y yo estaba muy interesado en aprender. Él, obviamente, disfrutaba pasando tiempo conmigo. Yo quería concentrarme en mi trabajo y no

quería que nada me distrajera. Me invitó a cenar y me llevó a tomar una cerveza, algo que nunca haría con ninguno de los otros miembros de mi departamento. Al principio, invitaba al resto de compañeros, pero de alguna manera siempre terminaba con nosotros dos solos. Por un lado, me sentía orgulloso de esta posición especial, pero, por otro, nunca me atreví a decir que no al ofrecimiento cuando realmente quería irme a casa, porque sentía que le debía mucho.

Poco a poco, pasó de enviarme correos electrónicos felicitándome por mi trabajo a enviarme mensajes de texto ambiguos prácticamente sin parar. Por ejemplo, me envió un mensaje de texto con el mensaje "#datogracioso tengo esposas en mi cajón :)" o "Me pregunto qué harías si perdieras nuestra apuesta y te desafiara a sentarte desnudo en tu escritorio;)"

No podía creer lo que veía y estaba extremadamente incómodo cuando lo leí. Traté de evitar hablar del tema, para evitar la confrontación. Esperaba que la conversación simplemente pasara a otra cosa. Sabía que tenía pareja, así que lo descarté como encuentro casual. Traté de evitar todas sus invitaciones, pero él volvía a planificar todo de inmediato hasta que se me acabaran las excusas. Una noche me invitó a otra cerveza con él. Se hizo tarde, yo estaba borracho y solo quería irme a casa.

Pero cada vez que intentaba irme, él hacía un gran esfuerzo para convencerme de que tomara otro trago con él. Sentí que había provocado esta situación porque no lo había confrontado claramente. Ya era tarde y no podría coger el autobús a casa. Él era muy consciente de eso y dijo: "De todos modos, no puedes permitirte ir en taxi a casa". No podía negarme, así que me quedé y me emborraché aún más.



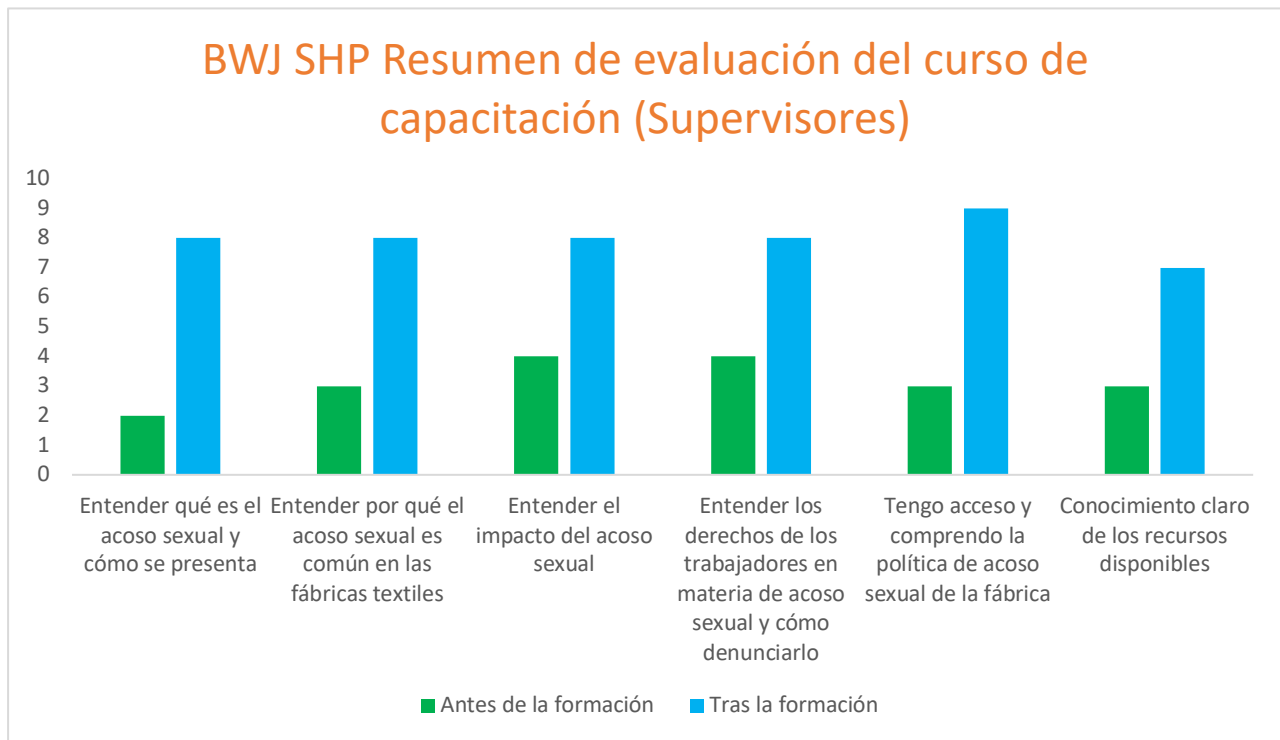
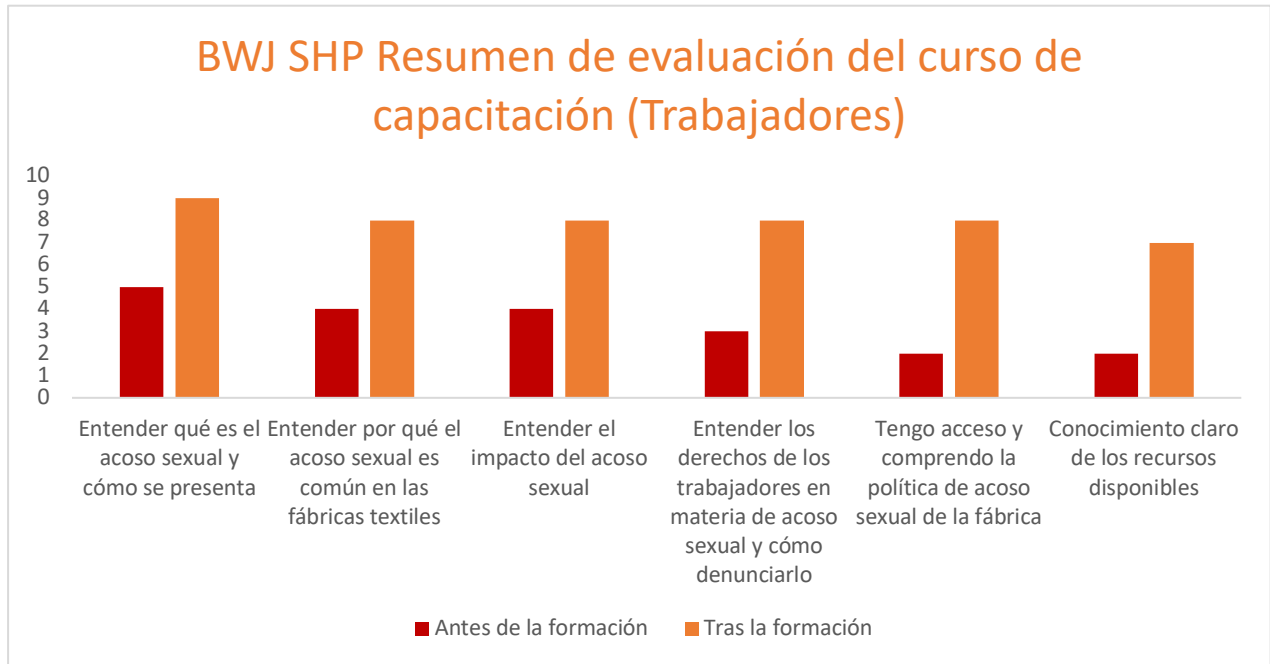
Anexo 4. Buenas prácticas No.1

BetterWork: "Tratar el acoso sexual en la industria de la confección en Jordania" (2013)

El acoso sexual sigue estando altamente presente en las fábricas porque a menudo hay un gran número de mujeres jóvenes, inexpertas y, en algunos casos, analfabetas, que están siendo supervisadas por un pequeño número de hombres. Los estereotipos de los trabajadores y trabajadoras de la confección que se perciben como personas promiscuas y tienen un "bajo estatus" también juega un papel relevante, al igual que la intensa presión de la industria para cumplir con los objetivos de producción, lo que puede conducir a prácticas disciplinarias abusivas en la fábrica. En los últimos años, se han presentado serias denuncias de abuso sexual en toda la industria de la confección de Jordania.

Better Work Jordan alienta a las fábricas a crear y adoptar políticas internas efectivas, que aborden todas las formas de acoso sexual. La política es un mensaje de la gerencia a los empleados y las empleadas, que establece las políticas, la filosofía y el compromiso de la compañía para prevenir y gestionar el acoso a fin de crear un ambiente de trabajo positivo que sea propicio para la empresa u organización, y que toda la plantilla, supervisores/as y jefes/as en el lugar de trabajo lo acepten y observen. Better Work Jordan ha distribuido una política modelo sobre el acoso a las fábricas piloto, que la han adaptado para satisfacer sus necesidades a menudo junto con la campaña de concienciación de Better Work Jordan. Además, Better Work Jordan lanzó un programa de capacitación especializada para combatir el acoso sexual en 2013. En 2013, Jerash Garment & Fashion Manufacturing Co. Ltd. se convirtió en la primera fábrica en Jordania en recibir capacitación en prevención del acoso sexual para fábricas de prendas de vestir. 139 trabajadores y trabajadoras de la firma, de diferentes nacionalidades, junto con su director general, cinco jefes intermedios y 21 supervisores participaron en los programas de capacitación a través de sesiones individuales realizadas según su nacionalidad, género y función dentro de la fábrica. Las sesiones proporcionan a los participantes orientación práctica sobre cómo prevenir y abordar el acoso sexual, incluidas las políticas de acoso sexual, sensibilizar a jefatura y a la plantilla sobre lo que constituye acoso sexual y profundizar la comprensión de la jefatura y mandos intermedios sobre cómo el acoso sexual afecta a los empleados y empleadas y al lugar de trabajo. La capacitación define el acoso sexual, identifica sus formas, causas e impactos, al mismo tiempo que proporciona formas de prevenirlo y resolverlo.





Anexo 5. Buenas prácticas No.2

Vice Media (Canadá) (2017)

Conocido como un "club de chicos" por dos de sus fundadores en un artículo del New York Times, Vice Media, una compañía global de transmisión y medios digitales multimillonaria, ha resuelto cuatro casos de difamación o acoso sexual con exempleados en los últimos meses. Pero el problema es mucho más profundo: dos docenas de empleadas han informado que presenciaron o experimentaron acoso sexual en el trabajo, incluidas algunas a las que les propusieron relaciones sexuales.

Unas semanas después de iniciar una investigación sobre conducta sexual inapropiada en toda la empresa, Vice despidió a tres empleados a finales de noviembre por violar sus políticas de recursos humanos. Poco después de eso, a principios de enero, la compañía suspendió a dos altos ejecutivos, el presidente Andrew Creighton y el director digital Mike Germano, a raíz de la exposición del periódico.

Para atender esta cultura de "club de chicos", Vice anunció que está formando una junta asesora que educará a la gerencia y a los empleados sobre temas de diversidad y conducta en el lugar de trabajo. Además, la compañía requerirá capacitación en acoso sexual para personal independiente y de tiempo completo y garantizará que alcance la paridad salarial en 2018 y una proporción de 50-50 de trabajadores y trabajadoras para 2020.



Anexo 6. Buenas prácticas No.3

“Huelga en Google por un cambio real” (2018)

Más de 20,000 trabajadores, trabajadoras y contratistas de Google participaron en la huelga global masiva para protestar por el tratamiento de la compañía en cuanto a acusaciones de acoso sexual contra altos ejecutivos. El 30 de septiembre de 2018, Google tenía 94,372 personas empleadas a tiempo completo y contratadas en todo el mundo, lo que significa que más del 20 por ciento de toda la compañía participó en la huelga. El evento fue provocado por una investigación de The New York Times que reveló cómo el cofundador de Android, Andy Rubin, recibió \$ 90 millones a su salida de la compañía después de enterarse de una acusación de agresión sexual en su contra.

Google está anunciando nuevas políticas acerca del acoso sexual y la diversidad, después de la protesta mundial que sus empleados y empleadas han llevado a cabo. Las nuevas políticas reflejan las demandas de los manifestantes, que se reunieron con los líderes de Google esta semana. “Reconocemos que no siempre hemos hecho todo bien en el pasado y lo lamentamos sinceramente. Está claro que necesitamos hacer algunos cambios”, escribió el CEO Sundar Pichai en un correo electrónico a la plantilla, que hizo público. Sin embargo, las personas organizadoras de la huelga dicen que Google “ignoró varias de las demandas centrales” que habían presentado. Pichai escribió que Google “proporcionará más transparencia sobre cómo manejamos las denuncias. Proporcionaremos un mejor apoyo y atención a las personas que presentan estas denuncias y duplicaremos nuestro compromiso de ser un lugar de trabajo representativo, equitativo y respetuoso”. Incluyó un resumen de las nuevas políticas; Google también publicó un archivo con más detalles sobre las políticas, que satisfacen algunas, pero no todas las demandas originales. Uno de los cambios clave de Google es hacer que la mediación sea opcional para reclamos individuales de acoso sexual y agresión sexual, de modo que los empleados y empleadas puedan llevar los reclamos de mala conducta a los tribunales en lugar de resolverlos en privado.

Pichai también promete proporcionar “más granularidad” en los informes internos sobre el acoso en Google, ofreciendo detalles sobre cuántos casos han sido corroborados, así como “tendencias”, medidas disciplinarias tomadas y detalles sobre qué tipo de comportamiento “hace que despidamos o no a los empleados/as”. Google actualizará y ampliará su capacitación obligatoria sobre acoso sexual, y comenzará a adaptar las puntuaciones de evaluación de aquellos empleados o empleadas que no completen la capacitación.



Asimismo, también anuncia la mejora del sistema de denuncia de acoso y agresión sexual. Creará un sitio dedicado a las denuncias con apoyo en vivo, ofrecerá asesoramiento a las personas que denuncian asalto u acoso, y permitirá que los empleados y empleadas de Google traigan a otra persona para que los apoye cuando se reúnan para discutir sus denuncias.



Anexo 7. Componentes para una política de acoso sexual

Fuente: <https://i-sight.com/resources/sexual-harassment-policy/>

1. Propósito

Describa el propósito de la política de acoso sexual.

Elabore los objetivos y compromisos de la empresa con un lugar de trabajo seguro y los enfoques (como la tolerancia cero) que adoptará para cumplir estos objetivos. Explique por qué se creó este documento y qué espera lograr con él.

2. Alcance

Resuma el alcance de la política de acoso sexual. Si se espera que los inversores e inversoras o contratistas de la empresa cumplan con la política, téngalo en cuenta.

Explique quiénes pueden ser las personas afectadas y quienes pueden ser acosadores. ¿Qué pasa si el incidente ocurre fuera del edificio de trabajo? ¿O fuera del horario laboral? Responda preguntas como estas en esta sección para que las personas afectadas sepan que pueden buscar ayuda si el incidente ocurre después del trabajo o fuera de la oficina.

3. Definición y ejemplos

Mucha gente tiene suposiciones incorrectas sobre el acoso sexual ya que no se habla de ello tan a menudo o tan abiertamente como debería ser. Por esta razón, su política depende de una definición clara y sólida de acoso sexual.

Una forma de definir efectivamente el acoso sexual es incluir tanto su definición formal como ejemplos de mal comportamiento. Mencione que el acoso sexual es subjetivo en el sentido de que una acción puede considerarse inapropiada dependiendo de cómo la perciba el receptor o receptora. Cuando se trata de acoso sexual, tienen prioridad los sentimientos y sensaciones de la persona afectada y el efecto que las acciones del acosador tienen en ella.

4. Presentar una denuncia

En esta sección, proporcione al personal la información que necesitan para presentar una denuncia en caso de que sean la persona afectada o sean testigos de acoso sexual.

Dependiendo del tamaño y la complejidad de su empresa, así como de la ubicación de su (s) oficina (s), puede haber varios mecanismos de reclamación disponibles.



Indique cómo y dónde presentar la reclamación, ya sea a través de un mecanismo interno (funcionario designado), externo (línea directa) o de terceros (Defensor del Pueblo). Explique por qué informar de un comportamiento inapropiado es beneficioso para toda la empresa.

5. Procedimiento de denuncia

En esta sección, describa las responsabilidades de las personas investigadoras, gerencia y el departamento de Recursos Humanos con respecto al acoso sexual en el lugar de trabajo y el procedimiento de denuncia de la compañía.

Explique cómo se manejan las acusaciones de acoso sexual. Hable de las resoluciones informales, resoluciones formales, investigaciones y apelaciones.

Proporcionar un plan paso a paso confortará a las personas afectadas o testigos de acoso que no estén seguros de si contarle porque no confían en el proceso.

Esta sección no debe ser demasiado detallada ya que cada situación será diferente, solo incluya información suficiente para ser transparente con los empleados.

6. Derechos de los empleados

En esta sección, informe a los empleados y empleadas sobre sus derechos como personal de la empresa.

Por ejemplo, es posible que desee recordar a la plantilla que tienen:

- El derecho a un lugar de trabajo libre de acoso.
- El derecho, como persona afectada, a informar de conductas inapropiadas sin represalias ni repercusiones.
- Otros ...

7. Acción disciplinaria

Indique que las violaciones de la política no serán toleradas y que quienes acosen están sujetos a medidas disciplinarias apropiadas a las circunstancias. Explique el proceso disciplinario para su empresa. Por ejemplo, un acosador o acosadora que hace, por primera vez, comentarios inapropiados, puede recibir una advertencia verbal. Las personas acosadoras reincidentes pueden ser degradados o transferidos.

Anexo 8. Evaluación de la cultura de valores competitivos

Estas seis preguntas le piden que identifique la experiencia actual en su organización y, por otro lado, la forma en que cree que debería ser en el futuro si quiere alcanzar aspiraciones más altas. En la encuesta, "la organización" se refiere a la organización administrada por su jefe/a (o la organización en la que administra).

Califique cada una de los enunciados dividiendo 100 puntos entre las alternativas A, B, C y D, dependiendo de cuán similar sea la descripción a su empresa (100 indicaría muy similar y 0 indicaría que no es similar). **El total de puntos para cada pregunta debe ser igual a 100.** La evaluación utiliza este método para demostrar mejor cómo el moverse hacia un perfil también requiere alejarse de su opuesto. Es decir, demuestra las compensaciones inherentes de cualquier enfoque al cambio cultural.

Primero, califique cómo percibe la organización en la actualidad en la columna AHORA. **Segundo**, califique nuevamente a la organización en la columna FUTURO dependiendo de cómo cree que debe ser su organización para lograr sus objetivos y lograr un éxito notable.

Puede dividir los 100 puntos de cualquier manera entre las cuatro alternativas en cada pregunta. Algunas alternativas pueden obtener cero puntos, por ejemplo. Recuerde que el total debe ser igual a 100.

1. CARACTERÍSTICAS DOMINANTES

	AHORA	FUTURO
A. La organización es un lugar muy personal. Es como una familia extensa. Las personas parecen abrirse y compartir mucho sobre sí mismas.	A _____	A _____
B. La organización es un lugar muy dinámico y emprendedor. Las personas están dispuestas a lanzarse y arriesgarse.	B _____	B _____
C. La organización está muy orientada a los resultados. Una preocupación importante es dejar el trabajo hecho. La gente es muy competitiva y está centrada en los logros.	C _____	C _____



- | | | |
|---|---------|---------|
| D. La organización es un lugar muy controlado y estructurado. Los procedimientos formales generalmente dictaminan lo que la gente hace. | D _____ | D _____ |
|---|---------|---------|

Total	100	100
--------------	------------	------------

2. LIDERAZGO ORGANIZATIVO

- | | AHORA | FUTURO |
|--|---------|---------|
| A. Generalmente se considera que el liderazgo en la organización ejemplifica la orientación, la formación o la educación. | A _____ | A _____ |
| B. El liderazgo en la organización generalmente se considera un ejemplo de emprendimiento, innovación o toma de riesgos. | B _____ | B _____ |
| C. Generalmente se considera que el liderazgo en la organización ejemplifica un enfoque agresivo, orientado a los resultados y con sentido práctico. | C _____ | C _____ |
| D. Generalmente se considera que el liderazgo en la organización ejemplifica la eficiencia de coordinación, organización o buen funcionamiento. | D _____ | D _____ |

Total	100	100
--------------	------------	------------

3. GESTIÓN DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS

- | | AHORA | FUTURO |
|--|---------|---------|
| A. El estilo de gestión en la organización se caracteriza por el trabajo en equipo, el consenso y la participación. | A _____ | A _____ |
| B. El estilo de gestión en la organización se caracteriza por la toma de riesgos individuales, la innovación, la libertad y la singularidad. | B _____ | B _____ |



C.	El estilo de gestión en la organización se caracteriza por una competitividad dura, altas demandas y logros.	C _____	C _____
D.	El estilo de gestión en la organización se caracteriza por la seguridad del empleo, la conformidad, la previsibilidad y la estabilidad en las relaciones.	D _____	D _____
	Total	100	100

4. PEGAMENTO ORGANIZATIVO

		AHORA	FUTURO
A.	Lo que mantiene unida a la organización es la lealtad y la confianza mutua. El compromiso con esta organización es alto.	A _____	A _____
B.	Lo que mantiene unida a la organización es el compromiso con la innovación y el desarrollo. Hay un énfasis en estar a la vanguardia.	B _____	B _____
C.	Lo que mantiene unida a la organización es el énfasis en los logros y en lo que se consigue. La agresividad y ganar son temas comunes.	C _____	C _____
D.	Lo que mantiene unida a la organización son las reglas y políticas formales. Mantener una organización que funcione sin problemas es importante.	D _____	D _____
	Total	100	100



5. ÉNFASIS ESTRATÉGICO

	AHORA	FUTURO
A. La organización enfatiza en el desarrollo humano. La confianza, apertura y participación son persistentes.	A _____	A _____
B. La organización hace hincapié en la adquisición de nuevos recursos y la creación de nuevos desafíos. Se valora probar cosas nuevas y buscar oportunidades.	B _____	B _____
C. La organización hace hincapié en acciones competitivas y logros. Alcanzar objetivos extensos y ganar en el mercado son conceptos dominantes.	C _____	C _____
D. La organización enfatiza en la permanencia y la estabilidad. La eficiencia, el control y el buen funcionamiento son importantes.	D _____	D _____
Total	100	100

6. CRITERIO DE ÉXITO

	AHORA	FUTURO
A. La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, el compromiso de la plantilla y la preocupación por las personas.	A _____	A _____
B. La organización define el éxito sobre la base de tener los últimos productos o los más exclusivos. Es innovadora y líder de producto.	B _____	B _____
C. La organización define el éxito sobre la base de ganar en el mercado y superar a la competencia. El liderazgo competitivo en el mercado es clave.	C _____	C _____
D. La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia. La entrega fiable, los horarios fluidos y la producción de bajo coste son fundamentales.	D _____	D _____
Total	100	100



Calcular los resultados:

Transfiera todas sus respuestas de las preguntas anteriores a la celda de resultados a continuación. Siga las instrucciones de resultados hasta que tenga los promedios de A a D en las columnas "Ahora" y "Futuro" de la Evaluación.

AHORA				FUTURO			
1A.____	1B.____	1C.____	1D.____	1A.____	1B.____	1C.____	1D.____
2A.____	2B.____	2C.____	2D.____	2A.____	2B.____	2C.____	2D.____
3A.____	3B.____	3C.____	3D.____	3A.____	3B.____	3C.____	3D.____
4A.____	4B.____	4C.____	4D.____	4A.____	4B.____	4C.____	4D.____
5A.____	5B.____	5C.____	5D.____	5A.____	5B.____	5C.____	5D.____
6A.____	6B.____	6C.____	6D.____	6A.____	6B.____	6C.____	6D.____

Agregue 1A a 6A para obtener su total (T) para la columna A. Haga lo mismo con todas las columnas:

A.____ B.____ C.____ D.____ A.____ B.____ C.____ D.____

Divida los totales entre 6 para obtener las medias (A):

A.____ B.____ C.____ D.____ A.____ B.____ C.____ D.____

A - representa el cuadrante de colaboración (esquina superior izquierda)

B - representa el cuadrante de competitividad (esquina inferior derecha)

C - representa el cuadrante de control (esquina inferior izquierda)

D: representa el cuadrante de creación (esquina superior derecha)



Crear los resultados visuales:

Crear una imagen visual le permite pensar en sus resultados con el CVF de manera más efectiva. Una imagen también ayuda a hacer comparaciones más efectivas y capturar tendencias más completas que solamente analizar números.

Para crear sus resultados visuales, comience tomando su número promedio en la columna A de la sección AHORA y dibujando ese punto en el cuadrante Colaborar. Continúe trazando cada columna en la sección AHORA hasta que los cuadrantes estén completos. Luego comenzará en la esquina superior izquierda y conectará el número trazado con una línea continua recta al número trazado en la columna superior derecha. Conecte todos los cuadrantes en sentido de las agujas del reloj hasta que se hayan creado cuatro líneas continuas para crear una forma de cometa.

Siga los mismos pasos con los promedios de la sección Futuro, pero en lugar de usar cuatro líneas continuas, use cuatro líneas punteadas (o líneas continuas de un color diferente) para conectar los números trazados en cada cuadrante.

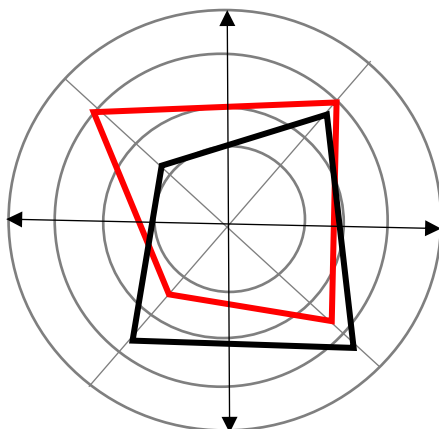
Por ejemplo:

Colaboración

- AHORA 13
- FUTURO 30

Creación

- AHORA 30
- FUTURO 32



Control

- AHORA 24
- FUTURO 12

Competitividad

- AHORA 33
- FUTURO 26

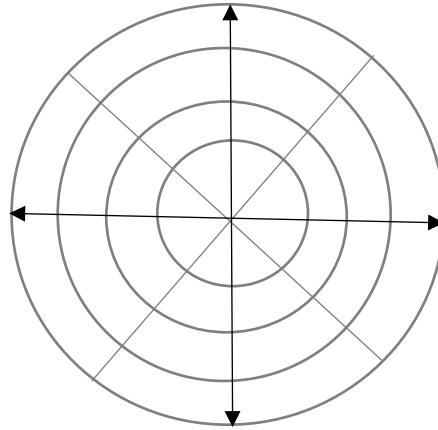
Trace sus resultados a continuación:

Colaboración

- AHORA
- FUTURO

Creación

- AHORA
- FUTURO



Control

- AHORA
- FUTURO

Competitividad

- AHORA
- FUTURO



Anexo 9. Las 5 Ds de la intervención del testigo

Fuente: www.ihollaback.org

1. DISTRAER

Evalúe su seguridad primero. Hable sobre el acoso. Sea firme y claro. También puede dirigirse a la persona acosada acerca de lo que está sucediendo. Pregunte "¿Estás bien? ¿Pido ayuda? ¿Deberíamos salir de aquí?"

2. DESPUÉS

Después de que el incidente haya terminado, compruebe la situación de la persona acosada. También puede preguntar: "¿Qué necesitas? ¿Puedo acompañarte a alguna parte?"

3. DELEGAR

Consiga ayuda de otra persona. Encuentre a alguien en una posición de autoridad y pídale ayuda. Consulte con la persona que está siendo acosada. Puede preguntarle si quiere que llame a la policía.

4. DIRIGIR

Adopte un enfoque indirecto para reducir la tensión de la situación. Comience una conversación con la persona perjudicada o encuentre otra forma de desviar su atención. Pídale la hora, o deje caer algo al suelo.

5. DOCUMENTAR

Puede ser útil para la persona acosada tener un video del incidente. Las leyes sobre la grabación en el lugar de trabajo varían, así que primero verifique las leyes locales. Documente el incidente sólo si la situación es segura. Mantenga la distancia, filme letreros de calles u otros puntos de referencia que ayuden a identificar la ubicación. Siempre pregunte a la persona perjudicada qué quiere hacer con la grabación. NUNCA lo publique en Internet ni lo use sin su permiso.



Anexo 10. Ejemplo de caso para la intervención del testigo usando las 5 D's

Trabaja en una empresa bastante grande con más de 50 empleados y empleadas. La mayoría de los descansos los pasa concretamente en la sala para el café en su empresa. Es bastante espaciosa y tiene algunas mesas, sillas, una máquina para preparar café, bocadillos, etc. Sin embargo, esta sala generalmente no está llena ya que los empleados y empleadas descansan en diferentes momentos. Es bastante habitual charlar y tener pequeñas conversaciones con otros compañeros o compañeras o nuevo personal durante estos descansos.

Se ha dado cuenta de que un nuevo empleado se ha unido a la empresa ya que ha coincidido con él en la sala del café varias veces. Una vez, justo cuando entró en la habitación, él estaba hablando con una compañera suya, una mujer joven. Él se inclinaba hacia ella y sonreía, pero ella solo parecía sonrojarse y trataba de ocultar su mirada mirando al suelo. Cuando le vieron, el nuevo empleado dio un paso atrás, alejándose de la chica, pero continuó hablando con ella y sonrió. Ella le respondió cortésmente y también continuó la conversación. Pronto ambos se fueron a sus espacios de trabajo individuales.

En otra ocasión, estaba usted en la sala de café y volvió a coincidir con la misma chica, así como con otros compañeros más. La chica estaba sentada sola en una mesa y el nuevo empleado se sentó a su lado mientras se preparaba su café. Se sentó justo a su lado y puso la silla aún más cerca. No conseguía entender de qué estaban hablando, pero vio cómo la chica volvía a mirar al suelo y respondía muy brevemente, tratando de no hacer contacto visual ni mostrar ninguna emoción. Vio cómo el hombre le tocaba el cabello y lo apartaba de su rostro, luego se inclinaba un poco y sonrió. Luego le puso una mano en la pierna y continuó hablando con ella, le susurró algo, pero ella parecía aturdida y miraba al suelo. Ella le quitó la mano, pero él la colocó en su pierna una vez más. ¿Cómo se pueden usar las 5D en este caso?

Anexo 11. Evaluación del curso de capacitación presencial

Por favor, complete este cuestionario después de completar el curso de capacitación:

1. ¿Ha adquirido conocimientos nuevos 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 sería capaz de presentar una estrategia a sus superiores para reducir o prevenir el acoso sexual en la empresa?
5. ¿Diría que sabe cómo responder adecuadamente a un caso de acoso sexual?
6. ¿Le fue útil este curso de capacitación para aplicar nuevas técnicas a su organización?
7. ¿Cree que podría usar este nuevo conocimiento en tu entorno de trabajo?
8. ¿Recomendaría este curso de capacitación a otros compañeros o supervisores?



Bibliografía

1. Blackstone, A., McLaughlin, H., Uggen, C. (2012). “Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power”. *Am Sociol Rev.* 77(4): 625–647, doi:10.1177/000312241245172
2. Busse, S., Haubl, R., Möller, H. (2018). *Frauen, Männer, Mikropolitik. Geschlecht und Macht in Organisationen.* Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht (Beraten in der Arbeitswelt).
3. Campbell, H., Chinnery, S. (2018). *STOP. What works? Preventing & responding to sexual harassment in the workplace. A rapid review of evidence.* Australia: CARE
4. Čeponytė, M., Žardeckaitė-Matulaitienė, K. (2018). “Changing misconceptions about sexual harassment in a sample of lithuanian students”. *Psychology*, No. 58, pp. 88-104. DOI: <https://doi.org/10.15388/Psichol.2018.5>
5. EFC and ILO (2013). “Code of conduct and guidelines to prevent and address sexual harassment in the workplaces”
6. Feldblum, R., C. and Lipnic, A, V. (2016). “Select task force on the study of harassment in the workplace”.
7. Fitzgerald, L., Drasgow, C., Hulin, M., Gelfand, J., Magley, V. (1997). “Antecedents and Consequences sexual harassment in organisations: A test of an integrated model”. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), pp. 578-589.
8. Fitzgerald, L.F. & Cortina, L.M: *Sexual Harassment in Work Organizations: A View From the Twenty-Fist Century.* With assistance of American Psychological Association. In : *Handbook on the Psychology of Women.*
9. Goleman, D., Cherniss, C. (2001). *The Emotionally Intelligent Workplace.* San Francisco: Wiley Book.
10. Gorenak and Košir 212: 564 file:///C:/Users/lveta/Downloads/ML12_117.pdf the importance of organisational values for organisation
11. Ha Noi (2015). “Code of conduct on sexual harassment in the workplace”.
12. Hassan, S., Sanchez-Lambert, J. (2019). *It’s not that grey. How to identify the grey area — a practical guide for the twilight zone of sexual harassment.* Period.
13. Hoey, B. and Woltz, J. (2018). “An 8-Step Model To Eliminate Workplace Sexual Harassment”. Internet access: <https://www.kelleydrye.com/getattachment/1809559b-9bb2-4e25-a83f-43321f44f787/attachment.aspx>
14. Hunt, M., C., Davidson, J., M., Fielden, L., S., Hoel, H. (2010). “Reviewing sexual harassment in the workplace – an intervention model“. *Personnel Review*, 39(5), pp. 655-673. DOI 10.1108/00483481011064190
15. ILO DWT for South Asia and Country Office for India (2013). *Preventing and Responding to Sexual Harassment at Work: Guide to the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act: India*
16. Industrial Relations Committee (2015). “Code of Conduct on Sexual Harassment in the Workplace”. Vietnam, Ha Noi
17. Keyton, J., Pilgram, M. (2009). “Evaluation of Sexual Harassment Training Instructional Strategies”. *NASPA Journal About Women in Higher Education.* pp. 222-240. DOI: 10.2202/1940-7890.1032



18. Kotter, P., J. and Cohen, S., D. (2002). *The Heart of Change*. Boston, MA: Harvard Business School Press
19. Lindenmann, H., Mayer C., H., Osterfeld, I. (2018). Systemisch-lösungsorientierte Mediation und Konfliktklärung. Systemisch-Lösungsorientierte Gesprächsführung. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.
20. Lithuanian Center for Human Rights, (2019). “Legal and socio-psychological aspects of sexual harassment: how to recognize it? Guidelines for lawyers”.
21. McDonald, P., Charlesworth, S. & Graham, T. (2014): Developing a framework of effective prevention and response strategies in workplace sexual harassment. (53), pp. 41–58. DOI: 10.1111/17447941.12046.
22. McMahon, S., Banyard, L., V. (2012). “When Can I help? A Conceptual Framework for the Prevention of Sexual Violence Through Bystander Intervention”. *TRAUMA, VIOLENCE, & ABUSE*, 13(1), pp. 3-14. DOI: 10.1177/1524838011426015
23. Mind Tools. (2014). *Implementing Change Powerfully and Successfully*. Available: http://www.mindtools.com/pages/article/newPPM_82.htm.
24. Northup, T. (2007). *Awareness: The Key Insight for Organizational Change*.
25. Odor, H. and Samuel, P., A. (2018). “Managing Diversity at Work: Key to Organisational Survival”. *European Journal of Business and Management*, vol. 10 (16), p. 41-46
26. Policy Department for Citizen's Rights and Constitutional Affairs, (2018). *Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU. Study*. European Union.
27. Ravasi, D., Schultz, M. (2006). “Responding to organisational identity threats: Exploring the role of organisational culture”. *Academy of Management Journal*, 49, pp. 433-458.
28. 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*. Available online at https://www.researchgate.net/publication/41967718_Once_Twice_or_Three_Times_as_Harmful_Ethnic_Harassment_Gender_Harassment_and_Generalized_Workplace_Harassment/link/56cb3e1808aee3cee54165b2/download.
29. Tankard, M., Paluck, E. L. (2016). “Norm perception as a vehicle for social change”. *Social Issues and Policy Review*, 10(1), pp. 181-211.
30. The Parliament Magazine, 2019. “ Six in ten women in EU hit by workplace sexual harassment or violence” Internet access: <https://www.theparliamentmagazine.eu/articles/news/six-ten-women-eu-hit-workplace-sexual-harassment-or-violence>
31. Videikienė, S., Šimanskienė, L. (2013). “Change management success factors in organizations”. *Public security and public order*, No. 10, pp. 339-356.
32. Weisbord, R., M. (1976). “Organizational Diagnosis: Six Places To Look for Trouble with or Without a Theory”. *Group & Organization Studies*, 1(4), pp. 430-447. DOI: 10.1177/105960117600100405
33. Woman Watch China (2010). “*Guide on Prevention of Sexual Harassment in the Workplace*”.

