

# be!aware

## IO5 – MANUAL DE TRANSFERENCIA DE LA METODOLOGÍA BE AWARE E IMPLEMENTACIÓN NACIONAL

*Erasmus+: KA2 – Cooperación para la innovación y el intercambio de buenas prácticas – Alianzas estratégicas para la educación de adultos..*

*Número de acuerdo: 2018-1-AT01-KA202-039286*



El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación del contenido, el cual refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la misma.

## Índice de contenidos

<b>1. INFORMACIÓN GENERAL .....</b>	<b>4</b>
1.1. Introducción .....	4
1.2. Información general sobre el proyecto Be Aware .....	5
1.3. Cómo usar el Manual de transferencia. ....	8
<b>2. LECCIONES APRENDIDAS A TRAVÉS DE LAS ACTIVIDADES DEL PROYECTO .....</b>	<b>10</b>
2.1. Lecciones aprendidas a través del video Be Aware.....	10
2.2. Lecciones aprendidas a partir de la formación transnacional Be Aware.....	13
2.3. Lecciones aprendidas a partir del pilotaje de la formación Be Aware .....	18
2.3.1. Formación presencial (incluye formaciones desarrolladas de forma virtual) .....	18
2.3.2. Plataforma e-learning Be Aware .....	38
2.4. Lecciones aprendidas de los grupos focales .....	44
<b>3. BUENAS PRÁCTICAS .....</b>	<b>57</b>
<b>4. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>59</b>
<b>Anexo.....</b>	<b>65</b>
<b>Anexo 1. Agenda de la semana de formación transnacional .....</b>	<b>65</b>
<b>Anexo 2: Diseño del curso formativo IO3 “Desarrollo de medidas sistemáticas de prevención y apoyo en organizaciones” .....</b>	<b>67</b>
<b>Anexo 3: Diseño del curso formativo IO4 “Concienciación en las organizaciones” .....</b>	<b>70</b>
<b>Anexo 4: Formulario de evaluación de los participantes de la formación del IO3.....</b>	<b>75</b>
<b>Anexo 5: Formulario de evaluación de los participantes de la formación del IO4.....</b>	<b>78</b>
<b>Anexo 6: Guía para la implementación de los grupos focales en el proyecto Be Aware.....</b>	<b>81</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>83</b>

## Índice de figuras

Figura 1 Resumen de los pilotajes del curso formativo “Desarrollo de medidas sistemáticas de prevención y apoyo en organizaciones” .....	27
Figura 2 Resumen de los pilotajes del curso formativo “Concienciación en las organizaciones” .....	28
Figura 3 Página web del Be Aware con la plataforma online integrada .....	39
Figura 4 Datos sobre la plataforma e-learning en los países del proyecto Be Aware / Agosto 2021 .....	42
Figura 5 Implementación de los grupos focales por parte de los socios del proyecto .....	46



## 1. INFORMACIÓN GENERAL

### 1.1. Introducción

El acoso sexual se identifica como cualquier tipo de comportamiento no deseado e insultante sexualmente, ya sea verbal, escrito o físico, y realizado con el objetivo de atentar contra la dignidad de una persona, al crear un ambiente intimidante, hostil, humillante u ofensivo.

A la hora de informar de un caso de acoso sexual, es responsabilidad del empleador actuar. Desafortunadamente, es común que las personas afectadas no dispongan de un mecanismo de denuncia en la organización que les permita establecer un plan de protección. Aparte, los supervisores y representantes de empleados no tienen la sensibilidad necesaria ni la habilidad para hacer frente a la situación. Este tipo de circunstancias ocurren generalmente debido al hecho de que el personal no cuenta con formación específica para lidiar con ello. Como resultado a esto, las entidades no son capaces de actuar y llevar a cabo sus responsabilidades tanto a nivel colectivo como individual. Las personas afectadas por el acoso sexual suelen sufrir la carga del conflicto ellas mismas, o volverse individuos pasivos que esperan a que el comportamiento cese por sí mismo. Incluso pueden convencerse a sí mismas de que las acciones no ocurrieron exactamente como recuerdan, o pueden empezar a preguntarse qué hicieron mal para que este tipo de comportamiento comenzase.

Un fenómeno de especial interés es la influencia de las posiciones jerárquicas dentro de la compañía de las personas involucradas en el conflicto, ya que aquellos que tienen un estatus más bajo suelen tener miedo a hablar sobre su situación. Normalmente, en vez de afirmar de forma clara que ese comportamiento es indeseada y debe parar, intentan negar la existencia del problema o culparse a sí mismos por el hecho de que estos ocurran. Aparte, el miedo a perder el trabajo o la vergüenza dificulta que este tipo de situaciones se denuncien. Podemos entonces concluir que la legislación existente y las acciones tomadas en cuanto al acoso sexual en el lugar de trabajo son inefectivas o insuficientes.

Tras un periodo de consulta con diferentes entidades nacionales en el ámbito de los recursos humanos, se puede afirmar que las opiniones de los compañeros y la posibilidad de perder el trabajo son las principales razones por las que las personas afectadas por el acoso sexual no suelen denunciarlo. Otro motivo que influencia la ausencia de denuncias de casos de acoso sexual es que es muy difícil para la persona afectada existir que ese tipo de comportamientos sucedieron realmente. Por ello, la prevención es esencial para erradicar los casos de acoso sexual en el entorno laboral. Los empleadores, jefes y profesionales de recursos humanos deben



tener formación específica para conocer sus obligaciones en caso de que ocurra un caso de acoso. Necesitan recibir las herramientas necesarias para empoderar y proporcionar asesoramiento legal a otros trabajadores que puedan estar atravesando este tipo de situaciones. También se debería desarrollar un plan de prevención para proporcionar competencias específicas y establecer de forma clara los pasos que deben seguirse para prevenir que este tipo de situaciones ocurran.

El estudio "[condiciones laborales en la Unión Europea](#)", de mayo de 2010, afirma que alrededor de 3 millones de empleados se ven afectados por casos de acoso sexual en algún punto de sus carreras. La investigación "Violencia contra las mujeres: una encuesta a nivel europeo", desarrollada en 2014 por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, muestra que hay un número muy elevado de casos que no se conocen. Este documento también muestra que los casos denunciados son mayores en algunos países como Suecia (81% de las mujeres denuncian algún tipo de acoso sexual desde la edad de 15 años, mientras este porcentaje en España es del 50%, en Austria del 35%, y del 24% en Bulgaria).

Estos datos no indican que se produzcan más casos en Suecia, sino que en otros países tienen más miedo de denunciar este tipo de casos de manera formal, dado que el proceso no se percibe como una solución útil, sino como un mecanismo emocionalmente doloroso, y en muchos casos ineficaz. Solo dos de diez personas afectadas por el acoso sexual lo denuncian a sus superiores o buscan apoyo en sus compañeros, y muy pocos de ellos acuden a sindicatos o asociaciones ya sea porque no son conscientes de la ayuda que éstos les pueden proporcionar, o porque no creen que denunciarlo sea efectivo, o porque tienen miedo de perder el trabajo.

## 1.2. Información general sobre el proyecto Be Aware

El proyecto Be Aware cubre las siguientes necesidades en lo relacionado con el acoso sexual en el lugar de trabajo:

- El proyecto colecciona una serie de buenas prácticas e información a nivel transnacional, teniendo en cuenta consideraciones culturales, generacionales y la perspectiva de género. El proyecto se llevado a cabo de forma transnacional porque es crucial identificar información específica que es común a los diferentes países involucrados, para así ofrecer recursos y herramientas de gran calidad. Culturalmente, es interesante resaltar los diferentes matices en cuanto a las definiciones y conceptos relacionados con los casos de acoso sexual en los diferentes países socios, y reflexionar sobre la importancia de encontrar un terreno común para conseguir la efectividad a la hora de erradicar este tipo de comportamientos.



- El proyecto también desarrolla e implementa formaciones para los profesionales de recursos humanos, representantes de trabajadores, mentores, directores y supervisores, para que sean capaces de conocer diferentes mecanismos de denuncia y guiar a la persona afectada por el acoso sexual durante todo el proceso. El principal objetivo es cómo lidiar con el problema de forma profesional y cómo concienciar al resto del personal de la organización.
- El proyecto Be Aware también se encarga de fomentar estrategias de prevención específicas que sean adecuadas a cada caso y ayuden a la persona afectada. Estas estrategias de prevención van de la mano con la implementación de sistemas de denuncia en las organizaciones, para que los trabajadores se puedan sentir protegidos y apoyados.

Los jefes, representantes de trabajadores, mentores y otros empleados son el grupo objetivo del proyecto Be Aware, debido a que el contenido generado bajo su marco se dirigirá a establecer nuevos mecanismos de protección y apoyo en el entorno laboral. Sin embargo, el consorcio cree que los contenidos del proyecto también son de interés para el público general, especialmente para aquellos que tienen experiencia en entornos laborales.

El Be Aware se centra en mejorar las habilidades y competencias de todos los empleados, beneficiarios directos o indirectos del contenido y formación desarrollado por el consorcio. Estas formaciones son un gran hito en el desarrollo del proyecto, ya que se enfoca en crear recursos de aprendizaje relacionados con las políticas de acoso sexual que pueden transmitirse a los trabajadores e implementados en diferentes organizaciones como forma de prevenir comportamientos inapropiados y apoyar a la persona afectada por los mismos.

El proyecto se estructura en 5 resultados intelectuales que lidian con diferentes aspectos claves del acoso sexual en el entorno laboral. El sistema de aprendizaje se estructura en unidades que cubren diferentes temáticas tales como: conocimiento previo sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo, las personas afectadas por estos comportamientos y sus necesidades, cómo actuar en caso de denuncia, desarrollo de estrategias para reducir el riesgo de acoso sexual, prevención y apoyo. Con este contenido, cualquier organización o profesional debería ser capaz de establecer un sistema de denuncia de alta calidad, así como medidas de prevención contra el acoso sexual en el lugar de trabajo.

El resultado intelectual 1 tiene como objetivo recoger información detallada a nivel nacional sobre las diferentes medidas legales y servicios de apoyo disponibles en cada país socio. El contenido se centra en recursos de protección y concienciación, dado que son esenciales para el



desarrollo de los contenidos de formación. Este resultado intelectual incluye información sobre similitudes y diferencias interculturales en lo referido al comportamiento adecuado y a las relaciones jerárquicas en el lugar de trabajo. El contenido aborda el hecho de que las sociedades se están volviendo más interculturales, lo que lleva a que ocurran nuevas situaciones y retos en el lugar de trabajo, relacionadas intrínsecamente con la comunicación, las actitudes profesionales y, por ende, incluyendo al problema del acoso sexual.

El resultado intelectual 2 se centra en la creación de los estándares del Be Aware en lo referido al perfil de competencias necesarios en un mentor Be Aware, una figura clave en el desarrollo del proyecto y específicamente en la implementación presencial de los cursos formativos. También abordará el rol del proyecto dentro de la estructura de formación profesional, incluyendo enfoques interculturales e intergeneracionales, así como la certificación nacional y el sistema de acreditación usado.

El resultado intelectual 3 se centra en la formación sobre “Medidas sistémicas de prevención y apoyo en las organizaciones”. Esta formación estaría centrada en los directores, representantes de trabajadores y profesionales del ámbito de recursos humanos, ya que son las personas que tratarán con las personas afectadas por el acoso sexual y les introducirán al sistema de denuncia. Las figuras profesionales a cargo de estas acciones serán responsables de formar al resto de personal como mentores Be Aware, creando así una conciencia común y actuando como mediadores y fuente de apoyo en el problema del acoso sexual. Los mentores Be Aware recibirán formación sobre cómo implementar estructuras de prevención y mecanismos de denuncia efectivos dentro de la organización.

El resultado intelectual 4 se centra en crear conciencia en las organizaciones y en formar a las figuras clave sobre cómo lidiar con los problemas del acoso sexual en el entorno laboral a través del curso presencial y a distancia. Tras la formación, los participantes deberían ser capaces de formar al resto del personal de la organización.

El resultado intelectual 5 se dirige a las partes interesadas y les proporciona una herramienta (Manual de transferencia) que incluye requerimientos y guías sobre una implementación a largo plazo de la metodología Be Aware, para así establecer una forma sostenible de intervenir y apoyar en los casos de acoso sexual.

Con esta estructura, el proyecto hace especial énfasis en una implementación sostenible de un sistema altamente efectivo a nivel transnacional, ya que todos los socios están comprometidos a



difundir las herramientas y mecanismos desarrollados en el contenido previamente mencionado. A largo plazo, el proyecto pretende convertirse en una herramienta esencial a la hora de reducir los casos de acoso sexual en el lugar de trabajo y centrarse en fomentar que las personas afectadas por este tipo de comportamientos los denuncien y se sientan seguras y apoyadas durante el proceso. Al concienciar y establecer metodologías de prevención, el proyecto incrementará la calidad de vida de muchos trabajadores, y les formará para que puedan desarrollar nuevas habilidades. El proyecto ha desarrollado una página web que presenta los principales hitos del proyecto y las últimas noticias sobre su desarrollo. A través de esta página se puede acceder al curso e-learning que proporciona un enfoque más profundo a los temas previamente mencionados. El acceso a ella se puede hacer a través de este [link](#).

### **1.3. Cómo usar el Manual de transferencia.**

Este Manual de transferencia constituye el resultado intelectual 5 del proyecto Be Aware. El principal objetivo de este documento es proporcionar a las partes interesadas una herramienta que explique la metodología sobre cómo aplicar los mecanismos del proyecto Be Aware durante una implementación a largo plazo en el lugar de trabajo.

La primera sección del manual introduce el proyecto y ofrece un resumen de sus objetivos, estructura y desarrollo. La segunda sección se centra en las lecciones aprendidas durante las actividades del proyecto. Analiza el contexto general de las diferentes actividades, incluyendo la creación del vídeo Be Aware, las formaciones y los grupos focales. También se explica la metodología de cada actividad, incluyendo los enfoques educativos y la estrategia seguida. Sin embargo, se hace especial énfasis en las lecciones aprendidas a raíz de estas experiencias incluyendo aspectos culturales, estadísticas sobre el impacto de los diferentes métodos usados y su efectividad. Esta segunda sección analiza la creación del vídeo y cómo este complementa el contenido del resultado intelectual, las conclusiones extraídas de las formaciones (tanto la presencial como la llevada a cabo de forma virtual), y las conclusiones de los grupos focales.

La tercera sección examina las buenas prácticas de todas las organizaciones socias, teniendo en cuenta las diferentes y similitudes culturales que puedan surgir en lo relacionado a las diferentes metodologías y comportamientos. La cuarta sección analiza las lecciones aprendidas a partir del desarrollo de las diferentes actividades llevadas a cabo dentro del marco del proyecto, y formula una variedad de recomendaciones que van de la mano con los conceptos tratados en secciones previas. Esta sección cubrirá la implementación efectiva y el desarrollo de procesos de denuncia, siempre con la intención de aplicar medidas de prevención. Las recomendaciones también



incluirán cómo actuar de forma inmediata en caso de denuncia, cubriendo diferentes estrategias, y cómo seguirlas. Se usarán también en esta sección la evaluación y los planes de calidad, ya que son cruciales para la sostenibilidad del proyecto.

Este manual puede usarse como herramienta para implementar la metodología Be Aware en el lugar de trabajo, y su impacto será mejorado si se usa junto al resto de recursos ofrecidos por el proyecto.



## 2. LECCIONES APRENDIDAS A TRAVÉS DE LAS ACTIVIDADES DEL PROYECTO

### 2.1. Lecciones aprendidas a través del video Be Aware

#### Contexto general

Durante el proyecto Be Aware, el consorcio desarrolló un vídeo animado educativo sobre el acoso sexual en el trabajo<sup>1</sup>. La producción del vídeo corrió a cargo de una compañía especializada en vídeos de animación. Los socios decidieron crear este vídeo con el fin de multiplicar los resultados de la implementación del proyecto y llegar a un público más amplio, así como proporcionar una herramienta educativa para todas aquellas personas interesadas en el tema.

Dado que la comunicación digital se está apoderando del camino tradicional de compartir conocimientos, es importante mantenerse al día con las tecnologías, su impacto y su efectividad. La importancia de los productos digitales (vídeos, artículos, campañas en redes sociales, etc.) a la hora de compartir conocimientos y crear conciencia sobre diferentes temas es obvia, ya que la mayoría de las personas usan algún tipo de herramienta digital para acceder a la información. El vídeo Be Aware fue considerado, dentro del consorcio, como una posibilidad atractiva para involucrar a un alto número de personas, presentando así la información de forma clara, concisa y memorable. Un vídeo permite resaltar información importante sin añadir una carga excesiva de datos innecesarios, ayuda a resumir la información e involucra al espectador a través de elementos visuales o sonoros (Brame, 2015). Por ello, nuestra intención era educar al grupo objetivo y al público general en el tema del acoso sexual en el lugar de trabajo a través de la producción y difusión del vídeo de animación, un recurso educativo accesible a toda persona interesada. Incluso al final del proyecto mantendrá su potencial de llegar a un gran número de personas e introducir el tema a una audiencia más amplia.

El grupo objetivo directo del vídeo Be Aware, así como del proyecto en general, son los empleadores, empleadores, representantes de trabajadores, directores de recursos humanos, supervisores, formadores y mentores. Sin embargo, el vídeo está dirigido de forma indirecta al público en general. El vídeo se creó para aquellos que quisieran conseguir más información sobre

---

<sup>1</sup> El vídeo Be Aware está disponible aquí: [https://www.youtube.com/watch?v=qXA9R2sXvWU&ab\\_channel=BeAware](https://www.youtube.com/watch?v=qXA9R2sXvWU&ab_channel=BeAware)



el acoso sexual en el lugar de trabajo, adquirir conocimiento general sobre la materia y compartir el vídeo con otras personas a quienes les pueda resultar relevante.

### **Metodología**

El vídeo del Be Aware se creó usando un enfoque educativo, buscando concienciar y educar al espectador sobre la definición del acoso sexual y sus diferentes tipos y formas. Para ello se usaron animaciones como herramienta para conseguir la atención del espectador y hacer que la información fuera fácil de recordar.

El contenido del vídeo incluye los siguientes temas:

- A quién puede afectar el acoso sexual,
- Quién puede ser un acosador,
- Diferentes tipos de acoso sexual y ejemplos (acoso verbal, acoso no verbal, acoso físico, abuso de poder).

Dado que la metodología se centra en la perspectiva de la educación y el aprendizaje, el vídeo se creó para presentar información teórica con ejemplos concretos de forma breve. Con esto se buscaba compartir información y concienciar y sensibilizar a la gente sobre el tema del acoso sexual en el lugar de trabajo. “El enfoque educativo está basado en una serie de suposiciones sobre la relación entre el conocimiento y el comportamiento: que al incrementar nuestro conocimiento, habrá un cambio en nuestras actitudes que pueden llevar a un cambio de comportamiento. ([www.Nursekey.com](http://www.Nursekey.com)) Por ello, el vídeo Be Aware ayuda a mejorar el conocimiento y se espera que lleve a un cambio positivo en las actitudes y comportamientos de las personas en lo relativo al reconocimiento y entendimiento del acoso sexual.

El vídeo se produjo en 6 idiomas diferentes (español, lituano, búlgaro, turco, alemán e inglés), por lo que al final se subieron 6 vídeos al canal de YouTube del proyecto. Estos fueron luego compartidos por los socios en sus propias redes sociales y otras plataformas (Facebook, LinkedIn, etc.).

### **Lecciones aprendidas**

En primer lugar, el vídeo del Be Aware llegó a diferentes tipos de espectadores en diferentes idiomas: según las estadísticas de YouTube, el vídeo lituano consiguió 120 visitas; el español, 121; el vídeo búlgaro recibió 18 visitas; el turco, 145; y el vídeo alemán recibió 288. La versión inglesa consiguió 68 visitas. En total, se consiguieron 760 visitas al vídeo, acogiendo a un



espectro bastante amplio de personas que han visionado la producción en los diferentes países. Es más, el vídeo se publicó en las redes sociales de los socios, en páginas de Facebook, etc., por lo que las visitas serían incluso mayores que las oficialmente registradas.

La ventaja de subir un vídeo a YouTube o a las redes sociales de la organización es que existe la posibilidad de ver las estadísticas del *engagement*, o compromiso con el contenido por parte de los espectadores, lo que permite llevar un seguimiento de la difusión del vídeo. Desafortunadamente, al compartir un vídeo en grupos y páginas de Facebook no nos permite esta opción, por lo que muchas veces es imposible ver las visitas totales y sólo nos muestra el *engagement* activo, es decir, los “me gusta” y las veces que se ha compartido o comentado.

Otro aspecto importante que surgió durante la creación del vídeo Be Aware fue que, durante el proceso, los socios tuvieron que discutir y modificar el cortometraje para ajustarlo a los aspectos culturales sociales de algunos países. Se debatió sobre cómo en algunos de los países de los socios del proyecto contenido específico sobre género o algunas partes visuales no eran apropiadas y podían desencadenar una reacción negativa en los espectadores. Así, la adaptación cultural del vídeo nos permitió llegar a un consenso y mantener la diversidad cultural dentro de los productos creados por los socios. Esta experiencia destacó el hecho de que, en un proyecto europeo donde participan diferentes países, los aspectos culturales de cada país deben tenerse en cuenta, como ocurrió durante el desarrollo del vídeo Be Aware.

En general, el vídeo fue una perfecta oportunidad no solo para crear conciencia sobre el tema, sino también para promocionar el proyecto Be Aware en sí mismo. El vídeo se incluyó en las formaciones y pilotajes como herramienta de introducción, para así familiarizar a los participantes con el acoso sexual en el entorno laboral. Crear este producto fue muy útil, dado que encaja con la comunicación digital contemporánea donde la presencia online es muy importante y contenidos tales como los vídeos ayudan a compartir información de forma más rápida y efectiva. El vídeo Be Aware es un producto sostenible que estará disponible incluso una vez que el proyecto acabe. De esta forma, sus propósitos educativos se seguirán implementando, y el conocimiento sobre el acoso sexual en el trabajo seguirá compartiéndose entre aquellos que busquen información sobre el tema.



## 2.2. Lecciones aprendidas a partir de la formación transnacional Be Aware

### Contexto general

El proyecto Be Aware llevó a cabo su formación del 16 al 20 de diciembre de 2019, en Innsbruck (Austria). Estas sesiones comenzaron a las 9.00 de la mañana, durando hasta las 17.30, contando con un descanso para comer y dos breves pausas para el café. A esta formación asistieron 10 miembros del equipo, 2 por organización. Este evento fue el resultado de meses de trabajo, durante los cuales los socios desarrollaron los documentos IO3 “Desarrollo de medidas sistemáticas de prevención y apoyo en las organizaciones” e IO4 “Concienciación en las organizaciones” (liderados por Magenta y SIF, respectivamente) y sus contenidos. Estos dos resultados buscaban proporcionar información detallada sobre el acoso sexual y sus implicaciones en las personas afectadas y las organizaciones, así como una caja de herramientas de actividades y ejercicios que las compañías pueden poner en práctica para crear conciencia entre su personal e implementar medidas que acabarían con este tipo de comportamientos en el lugar de trabajo. El IO3 se centraba específicamente en el desarrollo de medidas sistemáticas de prevención y apoyo en las organizaciones. De esta forma, los miembros del equipo se reunieron en la sede de FIB para poner a pruebas las actividades desarrolladas para ver si necesitaban algún tipo de ajustes antes de pilotarla con los grupos objetivo. Ambos documentos pueden encontrarse en la [página web del proyecto](#).

### Metodología

Se siguió una metodología práctica, con todos los miembros del equipo involucrados en las diferentes actividades que se pilotaron durante la semana formativa. La primera sesión se dedicó a introducir el tema principal y a intercambiar las expectativas y opiniones sobre la formación, familiarizando al equipo con el término del acoso sexual y cómo este afecta a las personas. Los días siguientes se centraron principalmente en el IO3 e IO4, los dos productos a poner en práctica durante estas sesiones.

Durante estas semanas, Magenta Consultoría Projects S.L.U., el socio español, facilitó algunas de las actividades recogidas en el IO3. Todo el grupo participó en estas actividades. El socio lituani Social Innovation Fund (SIF) se hizo cargo de facilitar algunas de las actividades del IO4, relacionado con la cultura y estructura de las organizaciones. Todos los socios colaboraron de forma igualitaria en las actividades, lo que ayudó a sacar el máximo provecho de los ejercicios implementados.

*Ver Anexo 1 para la agenda de la semana de formación*

### **Lecciones aprendidas**

Durante el primer día de formación, los socios evaluaron el lenguaje corporal para ver cómo los diferentes marcadores culturales afectan a la forma en que los participantes reciben los gestos. Luego, pilotaron una actividad centrada en la zona de confort de los participantes, que les obligaba a acercarse a los demás participantes, pero sólo hasta esa distancia en la que se sentían cómodos. Al tener miembros de diferentes países y culturas, era fácil observar las diferentes implicaciones culturales, ya que algunos participantes se acercaban más que otros. Estas dos actividades les dieron la oportunidad de entender cómo funcionan las constricciones culturales y cómo estas afectan a la forma en que las personas se relacionan física y socialmente con los demás. Es importante tener esto en cuenta, ya que debemos siempre tener en cuenta estas implicaciones para evitar que la otra persona se sienta incómoda. Por todo ello, se debe poner el foco en las implicaciones culturales a la hora de crear medidas de prevención, haciendo que estas sean interculturales para cualquier trabajador o miembro del equipo que pueda hacer uso de este tipo de mecanismos. Esto no solo aporta una nueva perspectiva en términos de cultura, sino también en lo relacionado al género, proporcionando una perspectiva de género y haciendo que las futuras medidas y soluciones sean más igualitarias y justas para todo el conjunto de trabajadores.

El siguiente día, el grupo continuó explorando el tema de la diversidad en las organizaciones, repasando el conocimiento adquirido durante la jornada anterior. Así, analizaron la importancia de crear espacios seguros para todo el mundo, respetando las diferentes culturas y creencias, y entendiendo que estas pueden tener diferentes límites y formas que pueden crear barreras entre personas. Los participantes usaron la sesión de la mañana para discutir y analizar formas de implementar la diversidad en las organizaciones, debatiendo diferentes posibilidades y recibiendo opiniones de diferentes contextos nacionales. El hecho de establecer guías para llevar a cabo los grupos focales fue muy efectivo, según el grupo, ya que esto supuso una herramienta excelente para incluirla en las sesiones formativas y aprender más sobre el acoso sexual en las diferentes organizaciones. Según los participantes en la formación, se puede concluir que conocer la estructura de las organizaciones y cómo trabajan es crucial para, primero, identificar problemas; y, luego, para aplicar medidas y soluciones que se ajusten perfectamente a la estructura de la compañía. Por ello, aprender sobre la cultura de la organización en la que se implementa la formación ayudará a los formadores a encontrar soluciones adecuadas a los problemas con los que se puedan encontrar.



Después, y durante la sesión de tarde, Magenta implementó algunas de las actividades recogidas en el IO3 orientadas a prevenir la aparición del acoso sexual en las compañías. Con el fin de mejorar el conocimiento sobre este tema entre los participantes, el grupo desarrolló una actividad que conllevaba crear una versión en borrador de una política de prevención. Se dividió a los participantes en grupos pequeños, donde tenían que discutir diferentes formas y medidas que las compañías podían implementar para prevenir los casos de acoso sexual. Algunas de estas medidas incluían:

- Tener una guía clara sobre los aspectos legales relacionados con el acoso sexual
- Introducir a todo el personal nuevo un código de conducta y un procedimiento en la compañía para lidiar con los casos de acoso sexual
- Implementar las sesiones de formación sobre el tema de forma regular
- Desarrollar una evaluación anónima a través de cuestionarios para identificar posibles comportamientos perjudiciales

Tras esta actividad, y habiendo discutido las diferentes opciones, los socios comenzaron a crear una campaña de concienciación. Trabajando en los mismos grupos que en la actividad previa, cada grupo creó y propuso diferentes estrategias para implementar una campaña de concienciación en una organización, con el objetivo de concienciar y eliminar el acoso sexual en el lugar de trabajo. Estas incluían:

- Banners
- Semanas formativas
- Charlas e intervención de personas afectadas por el acoso sexual
- Recuerdos visuales para la prevención de medidas y mecanismos de denuncia

Según las opiniones recibidas por los participantes, la actividad de medidas de prevención les ayudó a entender cómo crear estrategias que previenen la aparición del acoso sexual, así como a quién deben presentarse este tipo de documentos. Esta última parte se conectó con la estructura de las organizaciones, ya que los participantes tenían que identificar quién era la persona correcta para presentar este tipo de medidas. La creación de la campaña de concienciación también resultó muy efectiva entre el grupo, ya que los participantes creen que esta les permite desarrollar estrategias originales para promover la concienciación contra el acoso sexual, y encontrando las formas más efectivas de asegurar el éxito de la campaña en las organizaciones.



El miércoles, los participantes trabajaron en el concepto de cultura organizativa, liderados por SIF, y aprendieron sobre la fuerte conexión entre la cultura organizativa y personal. Según los participantes, este tema les permitió identificar posibles cambios en la estructura y forma de trabajar de la organización, lo que allana el camino para cambios futuros que puedan mejorar la situación. En línea con las actividades de los días previos, los participantes acordaron que un cambio en la gestión podría significar un cambio en la organización y la estructura de la compañía, así como en su cultura. Esto también podría abrir la puerta a nuevas medidas que se alinean con una compañía libre de acoso sexual. Esto es algo que se pasa a veces por alto, pero ha probado ser una parte básica de la implementación de las actividades desarrolladas.

Durante el jueves, el equipo de Magenta se puso a cargo de nuevo del grupo para trabajar en la creación e implementación de los mecanismos de denuncia. Para esto, el grupo participó en una actividad de rol en la que fueron divididos en diferentes equipos, y cada persona recibió un papel (por ejemplo, jefe, empleado, persona acosando, persona acosada, testigo, etc.). Cada persona tenía que actuar según su papel, que nadie más conocía, y esto dio paso a diferentes situaciones incómodas que permitieron que los participantes discutiesen y reflexionasen sobre cómo el acoso sexual puede aparecer de las formas más sutiles. Como tenían total libertad para actuar, se dieron diferentes escenarios: algunas de las personas acosadas respondieron al ataque, otras decidieron ignorarlo y no denunciar, y otros decidieron pedir ayuda. Estas diferentes situaciones se complementaron con un debate sobre las acciones ocurridas, donde los participantes pudieron expresar su opinión sobre la actividad y discutieron sobre los diferentes métodos de acción. Según su opinión, esta actividad fue muy útil para desarrollar la empatía hacia los demás y para experimentar en un espacio seguro situaciones incómodas que pueden ocurrir en el trabajo diario. Esta fue una excelente forma de complementar este tema tan difícil con un ejercicio práctico, haciendo que fuese más claro y fácil de recordar en el futuro. Por eso se recomienda encarecidamente incluir esta actividad durante las formaciones.

El día final de esta semana se usó para revisar todo el conocimiento adquirido durante la semana, para discutir más consejos para la implementación de las actividades de formación, y para compartir sugerencias o comentarios. En conclusión, es posible decir que la semana formativa fue un evento exitoso que permitió a las participantes tener una visión más profunda de las actividades desarrolladas por algunos de los socios, aprender cómo ponerlas en práctica y encontrar la mejor forma de llevar a cabo la formación con las organizaciones en cada contexto nacional. Unir todas las actividades y temas ayudó a los participantes en su proceso, dándoles una línea de trabajo y una coherencia que les permitía aplicar de forma adecuada el conocimiento



recién adquirido en todas las actividades facilitadas. Finalmente, se puso un énfasis en la necesidad de formar a las personas encargadas de lidiar con las denuncias y los casos de acoso sexual, la razón por la que se creó este programa formativo.



## 2.3. Lecciones aprendidas a partir del pilotaje de la formación Be Aware

### 2.3.1. Formación presencial (incluye formaciones desarrolladas de forma virtual)

#### Contexto general

Los jefes deben asegurarse de que sus empleados pueden trabajar en un ambiente sano y seguro. Por ello, cuando se denuncia un caso de acoso sexual, estos tienen la responsabilidad de actuar. En muchos casos, las empresas no disponen de mecanismos de denuncia adecuados, y de existir, los jefes no saben cómo ponerlas en práctica. Los supervisores, representantes de trabajadores y las partes interesadas a veces no disponen de las competencias ni de la sensibilidad necesaria para lidiar con el acoso sexual, o no saben cómo evitar el acoso sexual en el lugar de trabajo.

El proyecto Be Aware identificó la necesidad de una formación profesional de buena calidad orientada a dar cursos formativos a representantes de trabajadores, directores de recursos humanos, formadores y superiores, que pueden acabar lidiando con una persona afectada por este tipo de comportamientos. Siguiendo esta necesidad se han desarrollado los programas de formación de profesionales. Los contenidos y métodos de estas formaciones se probaron durante la formación transnacional descrita en el capítulo previo y se recogieron en los cursos formativos. Los participantes a estas formaciones serán designados mentores Be Aware una vez las hayan completado. La finalidad de estos cursos es concienciar sobre el tema e informar al grupo objetivo sobre la situación legal, así como promover medidas de prevención adecuadas dentro de las organizaciones.

Los principales objetivos de los cursos formativos desarrollados son:

- Concienciar sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo y minimizar el riesgo de que este ocurra, sabiendo cómo identificarlo y aprendiendo sobre temas de género y diversidad
- Familiarizar a los participantes con las relaciones de poder que existen en el lugar de trabajo que pueden servir como base para situaciones de acoso sexual
- Permitir que los participantes sean capaces de prevenir y lidiar con casos de acoso sexual en el lugar de trabajo
- Proporcionar recomendaciones para políticas de acoso sexual en el trabajo



- Permitir la capacidad de gestionar cambios en el lugar de trabajo al entender la estructura y cultura organizativa como componentes clave en el cambio efectivo (Be Aware IO3 Desarrollo de medidas sistemáticas de prevención y apoyo en organizaciones, 2020)

El público de la formación se puede dividir en público interno (participantes que son formados dentro de las organizaciones) y público externo (personas fuera de la organización que actúan como consultores o sirven como punto de contacto para personas afectadas por el acoso sexual). La formación está diseñada para preparar a los mentores Be Aware pertenezcan al público interno como externo para ayudar a los empleados que hayan experimentado el acoso sexual en sus lugares de trabajo. En cuanto al contenido, la formación se divide en dos cursos. Ambos sirven para crear conciencia sobre el tema, y se diferencian luego en áreas específicas.

El primer curso, titulado “Desarrollo de medidas sistemáticas de prevención y apoyo en organizaciones” se basa en el IO3 y se centra en los siguientes puntos:

- Implementación de estructuras para la prevención
- Enfoque profesional en casos de acoso sexual en el entorno laboral
- Mecanismos o sistemas de denuncia efectivos

El segundo curso cuenta con el título “Concienciación en las organizaciones”, está basado en el IO4, y centra su atención en los siguientes temas:

- Entorno organizacional
- Concienciación en las organizaciones
- Cambio en la gestión
- Recomendaciones políticas

Más información detallada sobre los cursos formativos y las correspondientes cajas de herramientas se pueden encontrar en el informe Be Aware IO3 “Desarrollo de medidas sistemáticas de prevención y apoyo en organizaciones” y en el informe Be Aware IO4 “Concienciación en las organizaciones”, 2020. Ambos informes están disponibles para descarga en la [página web del proyecto](#). Los diseños de ambos cursos formativos se encuentran anexados en los anexos 2 y 3.

Ambos cursos están diseñado con 16 unidades formativas presenciales, y se complementan con un curso a distancia, referido a partir de ahora como e-learning. Se puede encontrar más información sobre este curso en el siguiente capítulo.



Para permitir una evaluación buena y uniforme de todas las formaciones, se desarrollarán formularios con preguntas abiertas y de respuesta cerrada, y serán traducidos en todos los idiomas del proyecto. Los documentos de evaluación, ligeramente diferentes para cada una de las formaciones, se pueden encontrar en los anexos 4 y 5.

Todos los socios del proyecto pilotaron las formaciones Be Aware durante la primavera del 2021, a pesar de los retos que supuso la pandemia. Todos los países estaban afectados por diferentes restricciones, y durante un periodo de tiempo no era seguro que se pudiese llevar a cabo la formación presencial bajo esas condiciones. El equipo del proyecto se mostró flexible, y se llevaron a cabo formaciones virtuales adaptando los contenidos a las diferentes condiciones impuestas por el CoVid-19.

A continuación se describe las diferentes formaciones llevadas a cabo en cada país socio.

#### *Austria, Frauen im Brennpunkt (FIB)*

FIB decidió llevar a cabo las primeras sesiones formativas en mayo del 2021 en un formato virtual, debido a las restricciones sanitarias. Estos eran seminarios, por lo que cualquier persona interesada podía registrarse y participar. Estas formaciones se difundieron gracias a la red interna de la compañía y a la publicación de boletines informativos, y estaban centradas en el resultado intelectual 3 “Desarrollo de medidas sistemáticas de prevención y apoyo en organizaciones”. Las formaciones duraron un día y medio y se llevaron a cabo a través de la plataforma de Microsoft Teams. Se habían planeado tres sesiones, pero sólo se llevaron a cabo dos de ellas, con 7 participantes en la primera y 6 en la segunda. Estos participantes tenían profesiones muy diferentes, desde políticos hasta formadores, pasando por partes interesadas trabajando en diversos campos. Todas las participantes eran mujeres.

El concepto de la formación tuvo que ser adaptado al formato virtual, lo que hizo que acabase contando con menos ejercicios que se dividieron en dos bloques teóricos al día. FIB intentó combinar la teoría con el trabajo en equipos reducidos y el trabajo individual. La opción “Salas individuales” de Teams (o Zoom) permite al facilitador abrir diferentes salas para que los grupos trabajen de forma separada durante un periodo de tiempo. Las participantes tuvieron tiempo para intercambiar y discutir opiniones, y se cubrió prácticamente todo el contenido de la formación Be Aware. Aparte de la plataforma de Teams, también se usaron las herramientas online de pizarra y “Wonder app”. El tamaño del grupo en ambas formaciones permitió un buen intercambio de opiniones y discusiones enriquecedoras sobre el tema principal. Los formularios de evaluación,



preparados originalmente para la formación presencial, se mandaron a través del email, pero solo unas pocas participantes los enviaron completos. La mayoría de ellas afirmaron que no había sido fácil completarlos y que el proceso fue un poco tedioso. Habría sido más apropiado crear un formulario a través de Google Forms o una plataforma similar para recoger las opiniones sobre la formación virtual. En junio de 2021 ya fue posible ofrecer una formación presencial. En colaboración con un gran empresario del Tirol, se llevaron a cabo dos formaciones presenciales, una con 8 participantes y otra con 11. Todos ellos eran jefes de equipo y de departamento. Estas formaciones duraron un día completo, y la mayoría de los participantes eran hombres.

En las sesiones presenciales los participantes tuvieron la oportunidad de involucrarse de forma más activa. Metodológicamente, los ejercicios desarrollados en formato de seminario ocuparon la mayor parte del tiempo. Cada seminario consistía en 3 sesiones de teoría y varios ejercicios. Ya que los seminarios se llevaron a cabo de forma exclusiva en cooperación con una gran compañía, lo aprendido se podía transferir de forma inmediata al personal de las organizaciones. Los participantes pudieron compartir sus ideas sobre cómo lidiar con el acoso sexual, los factores de riesgo y sobre estrategias de prevención apropiadas. Al final de la formación se entregaron los formularios de evaluación, y casi todos los participantes los devolvieron completos. En total, FIB consiguió 32 participantes y compartió 48 unidades de aprendizaje (de 50 minutos cada una) del curso Be Aware del IO3 “Desarrollo de medidas sistemáticas de prevención y apoyo en organizaciones”.

Todas las formaciones del curso Be Aware IO4 “Concienciación en organizaciones” se llevaron a cabo de forma presencial durante junio de 2021. Estas se desarrollaron en colaboración con una gran organización sin ánimo de lucro y una gran compañía de Innsbruck. Los cursos formativos se ajustaron a las necesidades de las organizaciones, durando entre un día y un día y medio. En todos los seminarios, los participantes pertenecían a posiciones de gestión y mando, o a consejos de trabajadores, y tanto hombres como mujeres estaban involucrados.

Durante estas formaciones se utilizaron los métodos desarrollados durante el diseño del programa formativo, pero adaptados a las necesidades de las organizaciones que cooperaban con el equipo austriaco. De nuevo, los seminarios constaban de tres sesiones teóricas con diferentes ejercicios sobre los temas de sensibilización, estructura y cultura organizativa, y cambio en la gestión. FIB intentó ofrecer formaciones online con el diseño de este curso. Desafortunadamente, tuvieron que ser canceladas debido a muy pocas inscripciones. En este



tipo de seminarios, los participantes tienen que asistir usando su tiempo libre. Por eso, incluso aunque estén interesados, pueden no estar dispuestos a asistir o a gastar un día de vacaciones para hacer esto.

En total, FIB consiguió a 32 participantes y dar 32 unidades de aprendizaje dentro del IO4 Be Aware “Concienciación en organizaciones”. Durante todas las sesiones de formación se presentó la plataforma e-learning, y se invitó a los participantes a registrarse y completarla. Para más detalles sobre esta plataforma, vea el capítulo 2.3.2.

### Bulgaria, Gender Alternative Foundation (GAF )

Debido a las restricciones sanitarias aplicadas en Bulgaria durante la primavera del 2021, la primera formación sobre acoso sexual en el lugar de trabajo se llevó a cabo de forma virtual. Esta, centrada en los contenidos del resultado intelectual 3, contó con 30 participantes, que asistieron a todas las sesiones a través de la plataforma Zoom. El concepto de la formación tuvo que adaptarse al formato online, y constó de 8 unidades formativas (50 minutos cada una). Entre todos los presentes había representantes de trabajadores en diferentes instituciones y compañías, estudiantes, profesores de universidad, abogados, trabajadores sociales y psicólogos.

Al impartirlo de forma virtual, se necesitó adaptar el contenido. Por esta razón, algunos de los ejercicios que implicaban movimiento y contacto físico se explicaron con gran detalle, al no poder ponerse en práctica. De la misma manera, y para aquellos ejercicios que no podían llevarse a cabo, se usaron presentaciones explicativas. Estas fueron bien recibidas por parte de los participantes, ya que son un método muy común de formación online en el país. La formación buscaba ser una introducción al tema, ya que es un concepto relativamente nuevo en Bulgaria. Incluso aquellos profesionales que han trabajado en el campo de los derechos de las mujeres tienen dificultades a la hora de reconocer el acoso sexual, especialmente aquel que ocurre en el lugar de trabajo. Aparte de introducir el tema y presentar la innovación de la formación desarrollada durante el proyecto, estas sesiones también buscaban motivar a los participantes a registrarse y completar la plataforma e-learning. GAF uso Google Forms para evaluar las sesiones, y aunque se resaltó la importancia de estos documentos, solo 7 personas los rellenaron.



La formación basada en el IO4 “Concienciación en las organizaciones” tuvo lugar de forma presencial en el aula del centro juvenil de Plovdiv, y contó con 30 participantes. Algunos de ellos ya habían participado en la primera formación, pero la mayoría eran nuevos. El grupo incluía a trabajadores juveniles que se habían incorporado recientemente al mercado laboral, representantes de grandes organizaciones como Cruz Roja Bulgaria, la Universidad de Plovdiv, representantes del sistema jurídico, profesores y estudiantes. De nuevo, y debido a las medidas sanitarias, no todos los ejercicios pudieron llevarse a cabo, por lo que se utilizó el método de la conferencia. Para ello, se utilizaron presentaciones, estudios de caso y debates. GAF consiguió 9 evaluaciones de esta formación.

#### Lituania, Social Innovation Fund (SIF)

Las sesiones presenciales tampoco fueron posibles en Lituania, por lo que SIF organizó una formación virtual a través de la plataforma Zoom a principios de Junio 2021. La formación del IO3 incluyó 10 unidades de aprendizaje, y la del IO4 contó con 9. Ambas formaciones se dividieron en sesiones de 3 días, que duraron entre tres y cuatro horas, por lo que SIF llevó a cabo un total de 6 días de formación.

El pilotaje de la formación Be Aware “Desarrollo de medidas sistemáticas de prevención y apoyo en organizaciones” contó con 49 participantes, que participaron en al menos una sesión (un día), y 29 que participaron en todas las sesiones. Al final de la formación, se invitó a los participantes a que asistieran al segundo curso.

Esta segunda formación, basada en el documento “Concienciación en las organizaciones”, tuvo 22 personas que asistieron al menos a una sesión, y 17 personas que asistieron a todas ellas. Entre estas personas se podían encontrar directores de organizaciones, trabajadores sociales, asistentes sociales, enfermeras, abogados, psicólogos y directores de sindicatos. La mayoría de los participantes trabajaban en el sector social, en los servicios sociales o en la educación superior. A las formaciones asistieron mayoritariamente mujeres, y sólo 2 hombres participaron.

Al adaptar el contenido de la formación al formato online, se identificaron algunas limitaciones, como algunos ejercicios que habían sido diseñados para la formación presencial. Ya que los participantes no pudieron intervenir de forma activa en los ejercicios prácticos, se decidió modificar la formación para presentar información de una forma más práctica, y para acortar la



duración de las sesiones. Por este motivo se omitieron algunos ejercicios y se modificó el tiempo estipulado de otros.

Se presentaron todos los temas contenidos en el curso formativo Be Aware de forma teórica al menos, y también se implementaron la mayoría de los ejercicios con adaptaciones al formato virtual. Se organizaron grupos de trabajo a través de las “Salas individuales” de Zoom y haciendo uso de la herramienta interactiva “Jamboard”, con el fin de involucrar de forma activa a los participantes en las actividades del seminario. La teoría se presentó de forma fácil, entendible y explicada en profundidad, usando algunos vídeos cortos como el vídeo Be Aware sobre el acoso sexual. Cada participante registrado recibió los documentos Be Aware por email antes de la formación, para así poder familiarizarse tanto con el contenido teórico como con el contenido práctico. Durante las sesiones de formación, se presentó a los participantes la plataforma e-learning del Be Aware y les pidió que se registrasen en ella.

La evaluación de ambos cursos se llevó a cabo a través de Google Forms, recogiendo 28 evaluaciones sobre el primero curso formativo “Desarrollo de medidas sistemáticas de prevención y apoyo en organizaciones”, y 19 para el segundo “Concienciación en las organizaciones”.

### España, Magenta Consultoria Projects S.L.U

Magenta Consultoria Projects S.L.U, el socio español, fue el primero en desarrollar las sesiones formativas de forma presencial, respetando las medidas impuestas por el CoVid-19, ya que contó con grupos pequeños y medidas sanitarias. Estas sesiones presenciales tuvieron lugar a principios de mayo 2021.

La formación dedicada al documento “Desarrollo de medidas sistemáticas de prevención y apoyo en organizaciones” duró cuatro horas (4 unidades de aprendizaje) comprimidas en un día, y la formación dedicada al documento “Concienciación en las organizaciones” tuvo la misma duración.

Cinco personas asistieron a la primera sesión, y cuatro a la segunda. Todas las personas eran trabajadoras interesadas en el tema y estudiantes que querían aumentar su conocimiento en el ámbito del acoso sexual, ya que querían tener recursos para su futuro laboral. En ambos grupos, las participantes eran todas mujeres. Dado que estas sesiones se llevaron a cabo de forma presencial, las participantes pudieron trabajar de forma activa a través de la participación en los ejercicios en diferentes contextos grupales. En grupos más pequeños, las participantes



debatieron diferentes estrategias para prevenir el acoso sexual en las organizaciones, analizaron varios modelos de compañías, y desarrollaron mecanismos de denuncia.

El segundo día de formación siguió la línea de las actividades del día previo. Las participantes trabajaron de nuevo en subgrupos y desarrollaron una campaña de concienciación que, más tarde, tuvieron que presentar al resto del grupo.

A mitad de mayo, se desarrollaron unas sesiones de dos horas en formato online. En total, 6 participantes de diferentes organizaciones y con diversos puestos dentro de las mismas (personal del departamento de recursos humanos, agente de igualdad en un ayuntamiento, personal de organizaciones, etc.). La parte online cubrió tres unidades de aprendizaje de cada curso formativo Be Aware (tanto IO3 como IO4). Todos los participantes recibieron un enlace a Zoom, donde se iba a llevar a cabo el curso. Las tres sesiones individuales alternaron entre grupos de trabajo y partes teóricas con presentaciones de PowerPoint.

Magenta intentó incluir los máximos contenidos posibles, ya que son complementarios e importantes para el desarrollo de las competencias de los participantes, pero esto no fue posible en su totalidad debido al tiempo. Por ello, la facilitador seleccionó aquellos ejercicios que más contribuyesen al proceso, e intentó que las sesiones de formación fuesen lo más amenas posible para evitar que los participantes dejaran de asistir. La evaluación de esta formación se llevó a cabo a través de Google Forms, y Magenta recibió los documentos completados por parte de todos los asistentes.

### *Turquía, Samsun, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü*

El socio turco del proyecto, Samsun, también decidió empezar a implementar los cursos de manera virtual. A través de un link de Zoom, los participantes pudieron asistir a la formación, que incluía ejercicios del IO3 y del IO4. Esta formación tuvo lugar a principios de junio de 2021, durante dos días, y cubriendo 8 unidades de aprendizaje cada día. Samsun contó con la participación de 24 participantes durante la primera formación, y con 20 participantes durante la segunda.

El plan original era llevar a cabo una segunda formación de forma presencial, ya que parecía más fácil involucrar a los participantes a través de este formato. Sin embargo, la mayoría de los participantes seguían inseguros por culpa del CoVid-19, por lo que la segunda formación también se desarrolló de forma online.



Los participantes eran un grupo mixto, a quienes se informó de la formación a través de la red de Samsun. El intercambio con la Agencia de empleo, que tiene una extensa lista de contactos a nivel local y regional, también ayudó a difundir información sobre el proyecto Be Aware y sus formaciones entre organizaciones e instituciones.

El único requisito para los participantes era tener motivación y querer hacer frente al problema del acoso sexual en el entorno laboral. Los participantes pertenecían a diferentes campos y sectores, con la mayoría de ellos trabajando en el sector servicios y el sector de la fabricación.

Tras las presentaciones con los contenidos de la formación de Be Aware, se crearon Salas individuales con una duración de 15 minutos para así dar tiempo a los participantes para compartir sus experiencias y debatir sobre el tema. Tras esto, todos los participantes volvían a la sala común para hacer una pequeña presentación explicando sus conclusiones. También se incluyeron la función de pizarra y la herramienta online “Mentimeter”, que permitía que se hiciesen preguntas y se recogiese información sobre los participantes. Esta herramienta fue particularmente efectiva para categorizar las respuestas y mostrar las más comunes.

El primer curso formativo, “Desarrollo de medidas sistemáticas de prevención y apoyo en organizaciones”, tuvo que acortarse por dificultades técnicas. En general, fue un reto resumir toda la información en un día de formación. Sin embargo, los participantes recibieron información sobre el proyecto Be Aware, la plataforma e-learning y la página web, donde podían encontrar más información.

La evaluación de cada día se recogió a través de Google Forms. A pesar de que se recalcó la importancia de este tipo de documentos para futuras formaciones, solo se recogieron 24 evaluaciones. Se realizó una tercera sesión con participantes interesados en difundir el concepto del Be Aware en sus organizaciones y a nivel administrativo. Esta sesión cubrió cuestiones no incluidas en el cuestionario de evaluación general.

Resumen de los pilotajes del curso formativo **“Desarrollo de medidas sistemáticas de prevención y apoyo en organizaciones”**.

Socio del proyecto	Formación IO3 <b>“Desarrollo de medidas sistemáticas de</b>	Unidades formativas por curso	Unidades formativas en total	Nr. participantes	Nr. Cuestionarios de
	<b>sistemáticas de</b>				

		prevención y apoyo en organizaciones "				evaluación recibidos
AT	Frauen im Brennpunkt	2 cursos virtuales (Teams) 2 cursos presenciales	16 8	32 16	13 19	5 17
BG	Gender Alternatives Foundation	1 curso virtual (Zoom)	8	8	30	7
ES	Magenta Consultoria Projects S.L.U.	1 curso presencial 1 curso virtual (Zoom, en 3 sesiones)	4 3	4 3	5 6	5 6
LT	Social Innovation Fund	1 curso virtual (3 días de formación a través de Zoom)	10	10	29 (42 <sup>1</sup> )	28
TR	Samsun Ail eve Sosyal Politikalar il Müdürlüğü	1 curso virtual (Zoom)	8	8	24	10
	TOTAL			81	126 <sup>2</sup>	78

Figura 1 Resumen de los pilotajes del curso formativo “Desarrollo de medidas sistemáticas de prevención y apoyo en organizaciones”.

<sup>1</sup> Personas que participaron en al menos un día (una sesión)

<sup>2</sup> No incluidas las <sup>1</sup> personas que participaron en al menos un día (una sesión)

### Resumen de los pilotajes del curso formativo “Concienciación en las organizaciones”.

Socio del proyecto	Formación IO4 “Concienciación en las organizaciones”	Unidades de aprendizaje por curso	Unidades formativas en total	Nr. participantes	Nr. Cuestionarios de evaluación recibidos

AT	Frauen im Brennpunkt	2 cursos virtuales 1 curso presencial	8 16	16 16	18 14	18 14
BG	Gender Alternatives Foundation	1 curso presencial	8	8	30	9
ES	Magenta Consultoria Projects S.L.U.	1 cursos presenciales 1 curso virtual (Zoom, en 3 sesiones)	4 3	4 3	4 6	4 6
LT	Social Innovation Fund	1 curso virtual (3 días de formación a través de Zoom)	9	9	17 (22 <sup>1</sup> )	19
TR	Samsun Ail eve Sosyal Politikalar il Müdürlüğü	1 curso virtual (Zoom)	8	8	20	14
	TOTAL			64	109 <sup>2</sup>	84

Figura 2 Resumen de los pilotajes del curso formativo “Concienciación en las organizaciones”

<sup>1</sup> Personas que participaron en al menos un día (una sesión)

<sup>2</sup> No incluídas las <sup>1</sup> personas que participaron en al menos un día (una sesión)

## Lecciones aprendidas

### Austria, Frauen im Brennpunkt (FIB)

Las formaciones online, programadas para principios de mayo de 2021, estaban abierto a todas las partes interesadas. Los participantes que asistieron a estas formaciones lo hicieron casi exclusivamente durante su tiempo libre, por lo que fue relativamente difícil encontrar a personas que participasen en ellas. El resto de formaciones se realizó en colaboración con organizaciones y trabajadores externos. Las primeras se realizaron de forma virtual, y en las segundas, la mayoría de los participantes asistieron como forma de continuar su formación dentro de horas laborales. Este motivo hizo que la voluntad de participación fuera muy alta.

En general, los participantes en ambas formaciones disfrutaron de los cursos y del tiempo que compartieron debatiendo ideas sobre este tema tan difícil. Sin embargo, durante la formación online fue más difícil involucrar a los participantes de forma activa y los ejercicios duraron un poco más de lo esperado. Aparte, se tuvieron que superar pequeños problemas técnicos, que pusieron a prueba la paciencia de todos los asistentes.

El 100% de los participantes de todos los cursos de formación recomendaría la formación a otros. Los diferentes métodos de formación y los diversos contextos grupales, como los subgrupos, la autorreflexión y los debates, fueron bien recibidos e hicieron que el seminario fuese más ameno. Se utilizaron estudios de casos para hacer tangible el tema y proporcionar una imagen más clara del acoso sexual. Los participantes acogieron con especial satisfacción el tener ejemplos prácticos sobre el tema a tratar, y percibieron importante abordar el tema de manera constructiva y animar el seminario con métodos interactivos. Las partes teóricas como las presentaciones de PowerPoint, en horario de tarde, se hicieron un poco pesadas ya que los participantes estaban cansados. Básicamente, las opiniones recibidas fueron muy positiva y el trabajo con los grupos fue muy refrescante.

Mirando los cuestionarios de evaluación de casi todos los participantes muestran que el material y los ejercicios resultaron útiles, comprensibles y fáciles de seguir. Todos los participantes piensan que los formadores estaban preparados de forma adecuada para llevar a cabo la formación. Al ser preguntados si la información y los ejercicios incluidos en el materiales estaban adaptados a sus necesidades, la mayoría de los participantes confirman que sí.

Los participantes estaban muy interesados en el tema y participaron de forma activa en el seminario, y creen que los debates y el intercambio de opiniones fueron esenciales. Con esta formación, querían recibir herramientas y guías de acción con las que poder hacer frente a esta problemática. También vieron como relevante la parte dedicada a la autorreflexión sobre cómo lidiar con la cercanía y la distancia física y los propios modelos a seguir de uno. La constatación de que no existe una "receta" contra el acoso sexual y de que se necesitan medidas y estrategias a largo plazo constituyó sin duda una parte importante de la formación.

Las partes interesadas, los directivos y los jefes asistentes se dieron cuenta de su papel como modelo a seguir, así como de su responsabilidad. El intercambio entre los participantes sobre los diferentes enfoques de este tema fue también importante. La situación legal austríaca es muy clara al respecto, y hay diferentes puntos de contacto para las personas afectadas por este tipo de comportamientos. Para los empleadores y directores, sin embargo, no es siempre claro a quién



pueden acudir para recibir el apoyo adecuado, por lo que se necesitan unas estructuras e información más clara.

Hablando de forma general, sería importante darle al tema un objetivo positivo, apartándose de la idea de combatir el acoso sexual para acercarse a la idea de crear un entorno laboral donde todo el mundo se sienta seguro.

También se mencionó el hecho de que el tema debería tratarse de forma continua, y que un solo seminario no es suficiente. Parece también importante ofrecer seminarios especiales a diferentes niveles dentro de las organizaciones y las compañías. Se dio poco espacio sobre cómo llevar a cabo conversaciones en situaciones difíciles y cómo lidiar con las personas afectadas. ¿Cómo pueden los directores y jefes abordar el tema tanto con los agresores como con las personas agredidas?

#### Bulgaria, Gender Alternative Foundation (GAF)

Los participantes a la primera formación online sobre el IO3 fueron muy contenidos sobre el tema del acoso sexual en el lugar de trabajo. La razón de esto es que en Bulgaria no hay legislación en esta área, ni regulaciones dentro de las instituciones, y no hay explicaciones oficiales sobre qué constituye el acoso sexual en el lugar de trabajo. Por esta razón, las preguntas generales y la definición del acoso sexual dominaron la formación, y se dieron ejemplos de qué es y qué no es acoso sexual.

El formato virtual impidió los debates normales y las conversaciones informales que tienen lugar durante las pausas en una reunión real. Sin embargo, independientemente de este formato, los participantes se mostraron muy positivos y satisfechos con los contenidos y temas ofrecidos, a pesar de la fatiga que supuso la formación virtual durante último año.

La segunda formación Be Aware “Concienciación en las organizaciones” se llevó a cabo de forma presencial en un centro juvenil, y los participantes quedaron muy impresionados con el trabajo realizado. Entre aquellos presentes había estudiantes y profesores que estaban muy interesados en la estructura de la formación. Aunque se pudieron cubrir todos los contenidos incluidos en el curso formativo, algunos de los ejercicios sólo se presentaron y no se implementaron debido al tiempo disponible.



Los participantes incrementaron su conocimiento del tema, y para algunos, la formación sirvió como una introducción al mismo. Todos ellos reconocen ser capaces ahora de reconocer qué es aceptable y qué no cuando hablamos de relaciones personales en el lugar de trabajo. Los ejercicios incluidos en la formación fueron muy bien recibidos. Muchos de estos eran nuevos para los participantes, y les sorprendió mucho la forma innovadora en que se presentaban los contenidos. La forma en que los facilitadores adaptaron aquellos ejercicios que no se podían llevar a cabo debido a las restricciones sanitarias tuvo un gran impacto en los participantes. No se omitió el contenido, sino que se presentó narrativamente y se dividió en varios pasos para describir cómo se habría implementado de haber sido posible. Las sesiones de formación fueron muy intensas y útiles para los participantes, que mostraron un gran interés por continuar su formación a través de la herramienta E-learning de Be Aware.

Uno de los mayores descubrimientos durante las formaciones Be Aware fue la necesidad de explicar constantemente qué es el acoso sexual en el lugar de trabajo. En Bulgaria, el tema se suele tratar con humor, por lo que no es algo que se tome en serio. Esta competencia se incluye incluso en los cuestionarios para las solicitudes de empleo. Esto significa que, además de la formación y la experiencia, los solicitantes también deben tener sentido del humor, que en muchos lugares es uno de los criterios para acceder al puesto. Y esta es exactamente la razón por la que es tan difícil señalar la diferencia entre el humor (o bromas de mal gusto) y el acoso sexual. Muchas organizaciones en Bulgaria están dirigidas por hombres que tienen un sentido del humor sexista. Contar chistes sobre rubias o mujeres gordas o delgadas forma parte del humor que se espera de los nuevos empleados, una tendencia impuesta por los líderes (hombres) de las organizaciones. Si no cuentas chistes sexistas y no te ríes de ellos, se entiende que no tienes sentido del humor. Es por eso que los temas de las formaciones resultaron ser tan interesantes para los participantes. La mayoría de ellos se dieron cuenta por primera vez de como funciona el modelo –totalmente equivocado– de relaciones personales en el lugar de trabajo, basado en el humor sexista.

Algunos profesores que participaron en la formación señalaron que, a su juicio, el contenido de esta era demasiado amplio para que se llevara a cabo con carácter experimental. Las sesiones de formación se asemejaban más a una formación integral que a una introducción a un tema que posteriormente se incluiría en un curso. Su opinión se basa en el concepto búlgaro de contenido "piloto" como una invitación para su posterior adopción, una breve presentación de algo más amplio.



Lituania, Social Innovation Fund (SIF)

Durante el proceso de inscripción para la formación, se observó que el tema de la formación es muy relevante e interesante para el público general, ya que la inscripción fue muy activa y hubo muchas personas interesadas en participar. Sin embargo, la mitad de los registrados no se presentaron a los cursos virtuales y los que participaron no lo hicieron de forma activa. Sólo unos pocos participantes tenían sus cámaras encendidas, por lo que fue bastante difícil fomentar el debate, y la mayoría de ellos indicaron que estaban en el trabajo y no podían hablar. Sin embargo, trabajar en grupos más pequeños incrementó su participación. En resumen, la formación no fue muy interactiva.

En general, los participantes parecían tener una motivación bastante alta para aprender sobre el tema, pero no contaban con tener que interactuar y comprometerse con sus propias experiencias e ideas, ya que concibieron la formación más como seminarios teóricos y conferencias donde simplemente escuchar la información mientras trabajan y profundizar así sus conocimientos. La pasividad de los participantes fue un problema importante en la formación y requirió un enfoque muy flexible en los debates y los ejercicios prácticos.

Las opiniones recibidas sobre la primera formación “Desarrollo de medidas sistemáticas de prevención y apoyo en organizaciones” fueron positivas, ya que los participantes disfrutaron de los materiales presentados y los encontraron muy útiles para profundizar su conocimiento sobre el tema. La mayoría de los participantes dijeron que esta formación fue útil para su trabajo, y que había cumplido con sus expectativas. De acuerdo a los cuestionarios de evaluación, la mayoría de los participantes creen que los materiales y los ejercicios son fáciles de implementar. Sin embargo, un alto número de participantes asegura que los materiales presentados no se ajustaban de forma específica a sus necesidades, pero no explicaron cuáles eran estas. Esto puede deberse al hecho de que algunos participantes apuntaron a que ejemplos reales y formas de lidiar con ellas no estaban incluidos en los contenidos, ya que la formación sólo proporcionar análisis de caso y situaciones de acoso imaginarias y abstractas. Sin embargo, la mayoría de los participantes acabaron satisfechos con los materiales y la estructura de la formación. Entre las opiniones recibidas se incluían que el material fue presentado de forma clara, y que el facilitador estaba bien preparado, era tolerante, claro en sus explicaciones y amable. Trabajar en grupos también se menciona como una estrategia útil, y se reconoce que se incluyen muchos ejemplos y muchas situaciones que ayudan a entender mejor el tema. Para algunos participantes del formato virtual fue difícil participar en los debates grupales, ya que muchos de ellos eran pasivos y la falta de implicación complicó la efectividad de la formación.



La segunda formación Be Aware “Concienciación en las organizaciones” fue incluso menos interactiva que la primera, porque el número de participantes era menor y muchos de ellos no usaban el micrófono para interactuar. Tras los intentos iniciales de integrar ejercicios prácticos, se observó que la mayoría de los participantes no estaban dispuestos a colaborar y participar en los debates. Por ello, esta formación se organizó de una forma más práctica que teórica, presentando la información en diapositivas y dando lugar a menos actividades grupales.

Al analizar las evaluaciones, se puede afirmar que los participantes de ambas formaciones consideran que la información es útil para su ambiente laboral y su vida diaria.

Se formó a los participantes para que pudiesen reconocer el acoso sexual y aprender qué hacer o dónde denunciar este tipo de situaciones, y cómo lidiar con los incidentes. Muchos participantes no estaban familiarizados con las políticas de acoso sexual y los mecanismos de denuncia, por lo que la formación les dio información útil. Sin embargo, aquellos participantes que asistieron al segundo curso indicaron que habían adquirido conocimiento base sobre la cultura organizativa, estrategias de concienciación y cambio en la gestión. Estos últimos temas se presentaron de forma teórica en vez de en forma de ejercicios, lo que puede haber llevado a una menor percepción de los mismos.

Los debates y las preguntas durante ambas formaciones mostraron que mucha gente sigue teniendo dificultades para reconocer el acoso sexual y entender qué acciones deben tomarse en este tipo de situaciones. Aparte, ninguna de las compañías donde trabajan los participantes tenían políticas contra el acoso, formaciones sobre el tema, o un procedimiento claro de cómo deben denunciarse este tipo de situaciones dentro de la compañía. Aunque muchos participantes mostraron conocimientos previos, esto demuestra la importancia de la formación, especialmente considerando que no casi no existen formaciones en este ámbito en Lituania.

SIF cree que estas formaciones habrían funcionado mejor de haber sido en formato presencia. Muchos de los ejercicios prácticos eran difíciles o imposibles de realizar, y se necesita una base teórica antes de que los participantes puedan formar parte activa en ellos. Esta base teórica puede explicarse haciendo uso de presentaciones, y también se recomienda hacer uso de situaciones reales de acoso sexual y su análisis durante las formaciones, preferiblemente casos que hayan sucedido en el país, ya que los participantes señalaron que estos serían útiles.

España, Magenta Consultoria Projects S.L.U



Durante las sesiones presenciales llevadas a cabo por Magenta en mayo de 2021, todos los participantes se involucraron de forma activa y adquirieron nuevos métodos y herramientas que pueden poner en práctica en sus lugares de trabajo para concienciar sobre el acoso sexual y tomar parte en situaciones de riesgo.

Contar con un grupo pequeño de entre cuatro y cinco personas permitió un buen intercambio y una colaboración constructiva. Este pequeño número de personas también permitió que se cumplieren con las medidas sanitarias. Los comentarios en los formularios de evaluación recibidos por los participantes eran muy positivos y mostraban que estaban generalmente satisfechos con el curso.

Los participantes de la primera formación desarrollaron un plan de acción para diferentes organizaciones ficticias. Los participantes disfrutaron particularmente de este ejercicio porque les permitió analizar diferentes tipos de organizaciones y desarrollar estructuras para crear un buen plan de acción. Gracias a esta actividad, pudieron diferenciar tipos de estructuras y organizaciones y encontrar la mejor opción para facilitar los procesos de denuncia para aquellas personas afectadas por el acoso sexual.

Durante la segunda formación presencial para el curso “Concienciación en las organizaciones”, a los participantes les gustó especialmente el ejercicio sobre la campaña de concienciación, que pretendía desarrollar estrategias de prevención. La elaboración de este material permitió un desarrollo creativo con papel y boli, y estuvo acompañado de un ameno debate.

En términos de concienciación y sensibilización contra el acoso sexual, los participantes de ambas formaciones reconocen que ahora son más conscientes del problema. Los ejercicios prácticos del curso fueron recibidos como útiles a la hora de reconocer el acoso sexual y su impacto en las organizaciones. Magenta incluirá en futuras formaciones presenciales diferentes tipos de actividades rompehielos para crear un sentimiento de pertenencia a un grupo, promover la participación y crear sinergias entre los asistentes, fomentando así la colaboración e implicación en las actividades formativas.

La formación virtual también funcionó bien, incluso para aquellos participantes que tuvieron problemas técnicos. La mayoría piensan que los materiales y los ejercicios desarrollados durante las sesiones les proporcionaron las herramientas necesarias no sólo para desarrollar una estrategia contra el acoso sexual, sino también para aprender cómo presentarlas a los



supervisores de la compañía y hacer que sean conscientes del problema. Todos los participantes concluyeron que la formación les hizo ser más conscientes del tema y que ahora tienen conocimiento básico con el que pueden apoyar a las personas afectadas por el acoso sexual. Gracias a trabajar con los estudios de caso, los participantes adquirieron conocimientos sobre cómo actuar de forma apropiada en caso de encontrarse con una situación de acoso sexual. Todos los participantes recomendarían esta formación.

La mayor limitación de la formación online fue la pérdida de contacto personal con los participantes, y por ende el descenso en la participación activa de los mismos. Afortunadamente, la mayoría de los asistentes se involucraron en el proceso formativo y el grupo pudo trabajar conjuntamente de forma efectiva. Se recomienda incluir actividades rompehielos también en las formaciones online, ya que estas ayudan a crear un sentimiento de grupo y hace que los asistentes estén más comprometidos.

#### Turquía, Samsun, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü

Durante el proceso formativo la mayoría de los participantes mostraron gran atención. A pesar de que algunos de ellos ya contaban con conocimiento previo que les hacía estar más desmotivados durante algunas partes, especialmente las más teóricas, el facilitador separó a todos los asistentes en salas individuales. Aparte, la persona facilitando este proceso usó Mentimeter para recibir sus opiniones sobre el tema y su presentación.

En cuanto a la metodología usada durante la formación, el moderador reconoce que habría sido mejor dividir el contenido en un periodo más largo para poder completar las formaciones de forma intensiva. Debido a las largas horas delante de las pantallas, los participantes tuvieron dificultades a la hora de mantenerse motivados y centrados en el tema. Aparte, podría haber sido posible integrar otras herramientas online para evitar esto. Samsun quería usar “Padlet”, pero debido a que se necesita registrarse en la plataforma y esto habría llevado mucho tiempo, decidieron no hacerlo. Por eso sólo se usó Mentimeter. Para futuras formaciones, Samsun usará diferentes herramientas online para fomentar una formación efectiva y colaborativa.

El tamaño del grupo, al ser pequeño, resultó positivo y permitió que todos participasen de forma activa e igualitaria. El moderador tenía una buena relación con los participantes, que podían intervenir cuando fuese necesario.



La evaluación de ambas formaciones muestra que la mayoría de los participantes creen que estas fueron útiles tanto para su vida privada como profesional. Casi todos los participantes recomendarían la formación y sienten que se cumplieron sus expectativas. Sólo algunos mencionaron que, al tener ya conocimiento previo sobre el tema, algunas de las explicaciones y ejercicios resultaron ligeramente repetitivos.

Todos los participantes reconocen que las formaciones proporcionan herramientas útiles para concienciar sobre el problema del acoso sexual, desarrollar cursos de acción y estrategias para la prevención, y para conseguir un cambio final. Los participantes mencionaron que la formación fue una buena oportunidad para revisar las actitudes de la compañía en lo relativo al acoso sexual. De forma específica, aquellas personas situadas en posiciones más altas dijeron que la formación les motivó a convertirse en buenos modelos a seguir, y les dieron una nueva perspectiva sobre cómo crear espacios seguros dentro del entorno laboral.

De acuerdo con las opiniones de los participantes, pudieron aprender mucho sobre el problema gracias al efectivo y bien estructurado marco de las formaciones. Sin embargo, la segunda formación “Concienciación en las organizaciones” resultó ser más interesante, ya que contaba con más contenidos novedosos para los participantes que la primera formación.

Para formaciones futuras, sería importante involucrar a personas encargadas del desarrollo de políticas y proporcionarles los resultados del proyecto Be Aware. Estos necesitan estar informados de los fallos en la prevención del acoso sexual y lo que aporta la formación a los empleados y trabajadores para reducirlo.

## Conclusión

A pesar de las numerosas restricciones causadas por la pandemia, todos los participantes en el proyecto pudieron realizar los cursos de formación Be Aware gracias a que esta fue modificada y adaptada. Es difícil hacer una comparación directa, ya que no hay dos cursos de formación iguales. Difierían en duración, frecuencia, número de participantes y el formato elegido (virtual o presencial). Un total de 237 participantes han asistido a las formaciones del Be Aware. El número total de unidades de aprendizaje para todas las actividades de formación es de 145.

Todos los socios del proyecto ofrecieron una parte de la formación o la totalidad de la misma en formato virtual, y todos describen la dificultad de implicar activamente a los participantes. Muchos ejercicios son difíciles o imposibles de realizar en el formato digital.



En este, la mayoría de los ejercicios llevan más tiempo y el intercambio entre los participantes sólo funciona en las llamadas salas individuales, dependiendo del tamaño del grupo. Además de una buena infraestructura técnica, los participantes también necesitan un entorno de trabajo en el que puedan hablar libremente. Si los participantes asisten a la formación desde su propio puesto de trabajo, esto a menudo no es posible. Sin embargo, para que la formación sea constructiva, es esencial que todos los participantes puedan participar en los debates e intercambios.

La realización de la formación en colaboración con los empresarios y las organizaciones ha resultado muy positiva. Los empresarios tienen la posibilidad de adaptar el contenido de la formación a sus necesidades, eligiendo entre diferentes métodos y diseños proporcionados. Los beneficios tanto para los empresarios como para los trabajadores se han hecho evidentes rápidamente y ya se han iniciado futuras colaboraciones. Si la formación se organiza en colaboración con un empresario, a veces los trabajadores pueden asistir a ella durante su horario de trabajo. En el caso de la formación online, habría que aclarar si los trabajadores pueden asistir a la formación desde su domicilio, con el fin de crear un espacio protegido para los participantes.

Los ejercicios incluidos en ambas formaciones contribuyeron a un debate más abierto, lo que a su vez contribuyó a aumentar la comprensión y la sensibilización al hacer que el contenido fuera más tangible para los participantes. En el caso de un formato digital, sería importante que estos ejercicios estuvieran disponibles en una versión modificada. Los métodos e instrumentos en este ámbito podrían sin duda ampliarse.

Aunque el formato en línea tiene algunos inconvenientes, a menudo era la única oportunidad de llevar a cabo estas formaciones, haciendo posible que incluso aquellos participantes de zonas lejanas pudiesen participar sin ningún problema. La respuesta a la formación virtual fue muy positiva y el contenido Be Aware también pudo transmitirse en este formato. Los cursos de formación se han desarrollado para ser llevados a cabo en un formato presencial, por lo tanto, no es de extrañar que la ejecución de los mismos en persona les pareciera más fácil y eficaz a los socios del proyecto.

Los cursos de formación realizados en colaboración con los empleadores y las grandes organizaciones tenían la ventaja de que los participantes asistían en la misma a través de su empleador. Además, se podía asistir a estos cursos durante las horas de trabajo, lo que los hacía más atractivos para los trabajadores. El establecimiento de una buena cooperación con empresas



y organizaciones suele llevar tiempo y debe estar bien preparado. Es fundamental un buen intercambio de información sobre la formación ofrecida y la confianza mutua.

El fundamento jurídico en el ámbito del acoso sexual varía considerablemente de un país a otro, y también hay grandes diferencias en la percepción y la conciencia de esta cuestión. No es de extrañar que en un país como Austria, que cuenta con un buen fundamento jurídico, se planteen cuestiones diferentes a las de Bulgaria, donde el acoso sexual en el lugar de trabajo todavía debe debatirse de manera mucho más profunda. Las actividades de formación desarrolladas en el marco del proyecto Be Aware ofrecen información y métodos completos, y pueden adaptarse a las circunstancias nacionales individuales. Esto significa que en un país puede centrarse más en la sensibilización, mientras que en otro se puede ir un paso más allá.

En principio, sería importante ofrecer la formación de diferentes formas para los diferentes niveles, desde los directivos y los responsables de la toma de decisiones hasta el resto de trabajadores. También se reconoció que una sola formación no bastaba y que se necesitaba una oferta continua. A fin de impartir esa formación, los encargados de formular políticas deben tomar conciencia de la cuestión y, en el mejor de los casos, asistir a ella. Nunca se insistirá lo suficiente en la importancia de un buen modelo a seguir.

### 2.3.2. Plataforma e-learning Be Aware

#### Resumen general

El Be Aware sugiere un enfoque sistemático, proporcionando diferentes herramientas y métodos para mejorar el desarrollo profesional de los directivos de recursos humanos, formadores de FP, profesores, mediadores y representantes de los trabajadores para reducir el acoso sexual. Las formaciones Be Aware, que también se realizaron digitalmente debido a las restricciones establecidas por la CoVid-19, se complementan con la herramienta e-learning Be Aware. Se puede acceder esta plataforma a través de la página web del proyecto y está disponible en los cinco idiomas del proyecto (alemán, búlgaro, español, lituano y turco), así como en inglés. El contenido de esta plataforma está organizado en 6 módulos diferentes que cubren los siguientes temas:

- Definiciones e identificación de acoso sexual
- Legislación sobre el acoso sexual



- Entender la situación de las personas afectadas por el acoso sexual
- Mecanismos de denuncia
- Estrategias de prevención de acoso sexual
- Servicios de apoyo y más ayuda

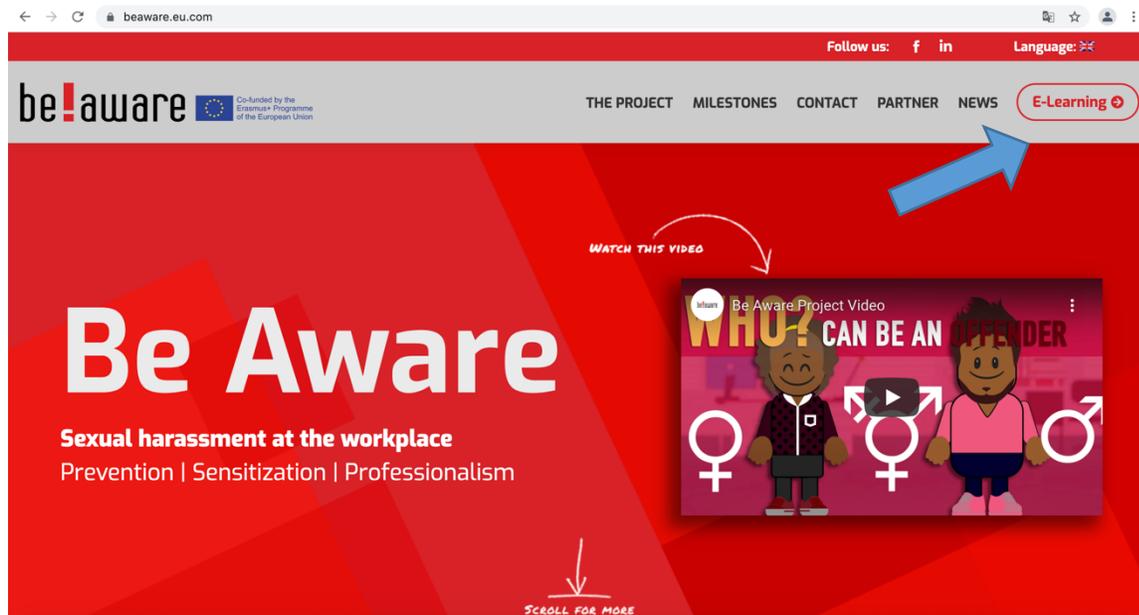


Figura 3 Página web del Be Aware con la plataforma online integrada

Cada módulo consiste en una parte teórica y un test, ejercicio o estudio de caso.

Para participar en el curso e-learning, es necesario registrarse con un nombre de usuario y una contraseña. Después del registro, se recibirá un correo electrónico de confirmación al que se deberá responder. Después de este registro, es posible trabajar en todos los módulos a su propio ritmo y sin límite de tiempo. Una vez completados todos los módulos, se genera automáticamente un certificado.

- **Módulo 1: Definiciones e identificación del acoso sexual**

Este módulo te ofrece una introducción al curso e-learning y proporciona información sobre la definición de acoso sexual, cuántas personas se ven afectadas y quiénes pueden verse afectadas. Este módulo ofrece un cuestionario y dos estudios de caso.

- **Módulo 2: Personas afectadas por el acoso sexual y su situación**

Este módulo ofrece una visión general de la legislación internacional y europea sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo. Además, informa sobre las personas especialmente vulnerables y

proporciona información sobre cómo comunicarse con las personas afectadas por el acoso sexual. La entrada teórica de este módulo se divide en dos pequeños test.

- **Módulo 3: Cómo actuar de forma inmediata y apropiada en caso de denuncia**

En este módulo, el alumno se familiariza con los procedimientos para tramitar una denuncia de acoso sexual en el lugar de trabajo. También se proporciona información sobre cómo elaborar un plan de acción en caso de que se presente una denuncia. Los ejercicios de este módulo son un texto para rellenar huecos vacíos y un cuestionario.

- **Módulo 4: Estrategias para reducir la exposición al riesgo de acoso sexual**

Los objetivos de este módulo son conocer las posibles estrategias para reducir el acoso sexual en el lugar de trabajo y evaluar si este fomenta un espacio libre de acoso sexual. Además, este módulo trata de profundizar el conocimiento sobre la prevalencia del acoso sexual en el lugar de trabajo y sobre las diferentes formas de este acoso. El módulo incluye una prueba de conocimientos y un cuestionario.

- **Módulo 5: Instauración de un mecanismo de denuncia efectivo**

En este módulo los alumnos se familiarizan con la importancia de las medidas de prevención en las empresas. Se proporciona información sobre quién es responsable de qué dentro de las organizaciones y una comprensión del papel de cada persona en una organización. Los ejercicios de este módulo son tres textos para rellenar los huecos.

- **Módulo 6: Servicios de apoyo y más ayuda**

Este módulo presenta diferentes sistemas de apoyo en los países participantes. El módulo termina con un cuestionario.

## Lecciones aprendidas

Todas las organizaciones socias promovieron esta plataforma y enviaron información sobre el aprendizaje electrónico a través de su propia red local. El curso e-learning se mencionó en todos los cursos de formación del Be Aware. A pesar de todo, no se pudo alcanzar el número de participantes previsto.



La escritura cirílica de la versión búlgara del e-learning supuso un problema técnico durante algún tiempo, ya que los participantes no pudieron completar el curso a pesar de haber respondido a todas las preguntas de los módulos. Sin embargo, este problema se terminó solucionando.

El proceso de inscripción, que se consideraba complicado, parecía constituir un obstáculo para muchos participantes de todos los países, especialmente para los búlgaros. Las reglas de contraseña que deben seguirse, incluyendo al menos 8 caracteres, 1 dígito (s), 1 letra (s) minúscula (s), 1 letra (s) mayúscula (s), 1 carácter especial, por ejemplo \*, -, o #, constituían un umbral de inhibición para el registro. El socio búlgaro del proyecto GAF incluso acompañó a los participantes individualmente durante el proceso de registro y les ayudó a elegir su contraseña.

En algunos casos, el correo electrónico de confirmación se recibió en la carpeta de spam de la cuenta de correo electrónico, y al no revisar esta carpeta, nunca terminaban el registro de la plataforma. Las configuraciones que debían evitar esto se cambiaron varias veces, pero los correos electrónicos de confirmación todavía se detuvieron por el filtro de spam en algunos casos. Además de estos obstáculos, los participantes en los cursos de formación de todos los países indicaron que completarían el curso e-learning, pero no se comprometieron realmente con él y nunca lo iniciaron o completaron.

FIB, en Austria, envió la información del e-learning con la solicitud de inscribirse antes de los cursos de formación, lo que parecía funcionar un poco mejor. Aquellos que ya habían comenzado el e-learning antes del curso, en su mayoría informaron muy positivamente sobre él durante la formación.

FIB estableció una cooperación con una gran empresa para el aprendizaje electrónico. Esta empresa recomendaba y promovía el e-learning entre sus empleados. Es importante que los encargados de adoptar decisiones ofrezcan a sus empleados una formación sencilla sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo. Esta cooperación se refleja también en el número de participantes en el curso e-learning. El gráfico siguiente muestra el número de participantes por país y el progreso del e-learning en %. La plataforma e-learning se puede desarrollar a su propio ritmo, como se ha mencionado anteriormente, y algunos participantes que aún no han completado su curso de aprendizaje electrónico pueden seguir trabajando en él.



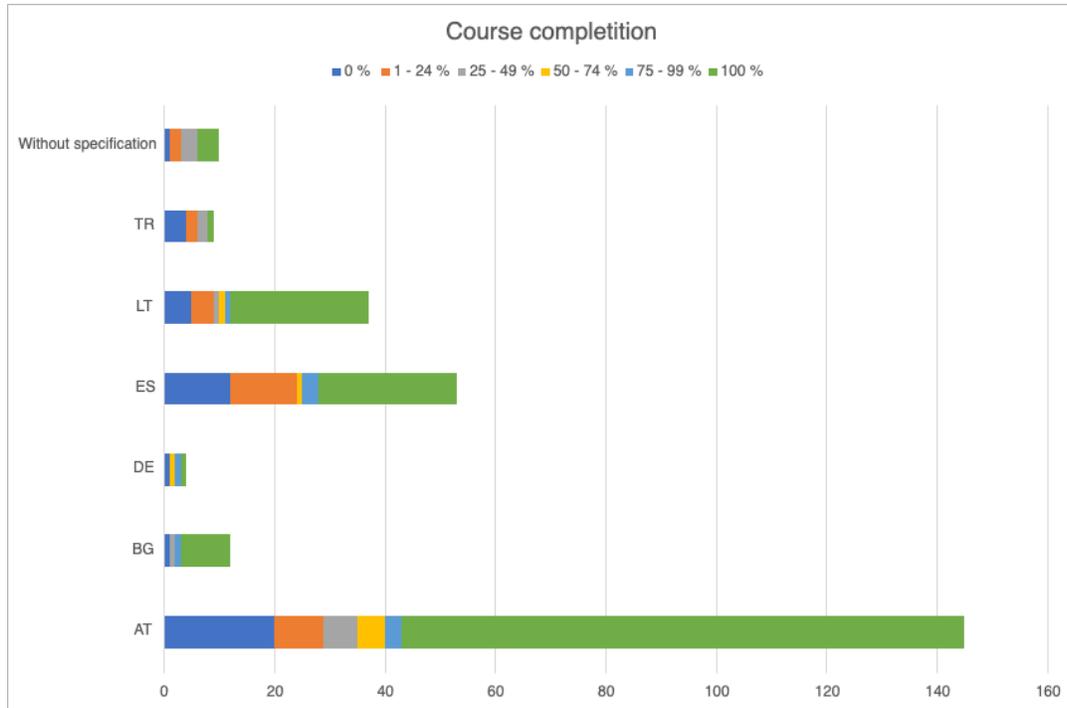


Figura 4 Datos sobre la plataforma e-learning en los países del proyecto Be Aware / Agosto 2021

Las respuestas de los participantes que completaron la formación fueron en su mayoría muy positivas. Todos mencionaron que era agradable tener una herramienta que pudieran utilizar fácilmente y a su propio ritmo. Los cuestionarios integrados, los estudios de casos y los textos para rellenar los huecos parecían hacer el e-learning entretenido. Este también estará disponible en el sitio web del proyecto una vez haya finalizado.

### Conclusión

Hasta la fecha, el curso e-learning se ha anunciado en el marco del proyecto y también se ha integrado en los cursos de formación individuales. Sin embargo, el número de personas que completaron el curso fue inferior al previsto. Parece ser difícil motivar a las personas para que hagan e-learning por su cuenta durante su tiempo libre.

Sin embargo, la aplicación del curso e-learning en colaboración con organizaciones y empresas ha funcionado muy bien. Tras un intenso intercambio de información, este curso se integró en el plan de formación de una empresa de Austria. De este modo, los empleados podrían estar motivados para inscribirse y completar el curso. La organización vio los beneficios de la formación

y dio muy buenos comentarios. Una importante organización no gubernamental internacional también mostró interés y está utilizando este instrumento para formar a su personal. La participación de organizaciones y empresas requiere tiempo y preparación para desarrollar una cooperación confiada. Es sin duda útil aprovechar las redes existentes.

Con el fin de contrarrestar los obstáculos de la inscripción, debe simplificarse el proceso u ofrecerse ayuda y apoyo a los participantes. En el caso de que se simplifique el procedimiento de registro, habría que prescindir de ciertos ajustes de seguridad, como el requerir una contraseña complicada. Algunos participantes informaron de que la dificultad en el proceso de inscripción les hacía perder la motivación para seguir participando en el curso e-learning. Al igual que en el caso del socio búlgaro, se necesita apoyo para que los participantes puedan completar el aprendizaje electrónico.

Sin embargo, se puede decir que para todos los que completaron el e-learning fue un valor añadido. Las organizaciones y las empresas también mostraron interés por utilizar el curso e-learning como instrumento de información y formación de fácil acceso para su personal. Hasta la fecha, un total de 270 personas han formado parte del e-learning y, dado que seguirá estando disponible en el futuro, esto no es más que el principio. Se trata de un producto sostenible que continuará proporcionando información y sensibilizando sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo. También se puede considerar un complemento muy bueno de los cursos de formación, que tienen un tiempo limitado. El contenido del e-learning puede repetirse un número ilimitado de veces y completarse de forma flexible. Se trata de un producto útil que encaja bien en la comunicación y formación digitales modernas y, como demuestra el interés de organizaciones y empresas, aún tiene un gran potencial.



## 2.4. Lecciones aprendidas de los grupos focales

### Resumen general

El acoso sexual es una cuestión sistémica y cultural que no puede abordarse de manera eficaz caso por caso. Dado que los empleadores, los responsables de la toma de decisiones y otros grupos relevantes deben reconocer las motivaciones del acoso sexual en el lugar de trabajo y comprender que los lugares de trabajo tienen la responsabilidad de abordar el problema, uno de los aspectos importantes del proyecto fue involucrarlos en la problemática del acoso sexual y en el propio proyecto. A fin de determinar las necesidades de los lugares de trabajo para hacer frente al acoso sexual y formular recomendaciones normativas, organizamos grupos de discusión con los empleadores, los responsables de la toma de decisiones en los lugares de trabajo, las partes interesadas, los empleados y los trabajadores de diferentes organizaciones y ámbitos. En cada uno de los países asociados se celebraron este tipo de grupos focales para debatir sus necesidades y desafíos en sus prácticas cotidianas al abordar el acoso sexual.

Por lo general, un grupo focal es un método cualitativo de entrevista grupal cuyo objetivo es obtener determinada información de un grupo determinado de personas mediante una forma de discusión (Kamberelis y Dimitriadis 2013). Este tipo de método es una herramienta útil para conocer las actitudes, experiencias, expectativas, desafíos, etc., del grupo objetivo, que es una técnica comúnmente utilizada en la investigación. Un grupo focal suele organizarse con un pequeño grupo de personas (generalmente de 5 a 10 participantes) en el que el moderador hace algunas preguntas y trata de escuchar la opinión de todos o suscitar un debate entre los participantes (Kamberelis y Dimitriadis 2013).

El proyecto Be Aware utilizó el método del grupo focal como herramienta para obtener información del grupo objetivo del proyecto (empresarios, responsables de la toma de decisiones, empleados, gerentes, etc.) sobre su experiencia y los retos a la hora de hacer frente al acoso sexual en sus organizaciones. El objetivo era comprender las necesidades del grupo destinatario y sus sugerencias sobre el tema, ya que esto ayudaba a identificar algunas lagunas en los lugares de trabajo en lo relativo a la lucha contra el acoso sexual, y proporcionar herramientas, información y experiencia pertinentes en este Manual de Transferencia. Los grupos focales también constituyeron una herramienta útil en este proyecto, ya que permitieron a los participantes escuchar las experiencias de los demás y adquirir conocimientos por sí mismos o formular sugerencias comunes a través de debates. Los resultados de estos grupos también son importantes para los futuros proyectos o iniciativas, ya que su objetivo es cubrir las necesidades



del grupo destinatario que deben abordarse para ayudar a las organizaciones a abordar el problema del acoso sexual.

El consorcio del proyecto acordó establecer dos grupos de discusión de cinco participantes por país, por lo que en total el objetivo era llegar a 50 participantes diferentes (10 por país). Los socios del proyecto siguieron las directrices de aplicación de los grupos focales preparadas por el socio coordinador, que incluían recomendaciones sobre el establecimiento y la organización de los grupos focales, así como preguntas preparadas de antemano (en el anexo 6 figuran directrices para la aplicación de los grupos focales). Las recomendaciones generales al preparar un grupo de discusión incluyen:

- Preparar una lista de asistencia y un formulario de consentimiento, si este fuese necesario
- Preparar las preguntas del grupo focal (impresas o accesibles a través de dispositivos digitales), preparar una libreta o dispositivo digital para tomar notas
- Informar a los participantes sobre el objetivo del grupo focal, el ámbito organizativo, la duración, el tema, etc. Los participantes deben recordar que no deben interrumpir, que pueden expresar sus opiniones libremente, cambiar de opinión, recordarles que no hay respuesta correcta o incorrecta, etc.
- La discusión debería ser moderada por dos personas (una que haga las preguntas y fomente el debate, y otro que tome notas de las respuestas. La discusión puede ser grabada en audio siempre que los participantes hayan dado su consentimiento).

Las preguntas usadas por los socios durante los grupos focales del proyecto incluían los siguientes temas:

- Breve información sobre las organizaciones/empresas/agencias a las que pertenecían y las medidas de prevención de acoso sexual
- Factores que llevan a la aparición del acoso sexual en el trabajo
- Identificación de factores de riesgo
- Formas de lidiar con denuncias por parte del personal que están relacionadas con el acoso sexual en sus compañías
- Política de prevención y respuesta al acoso sexual en el lugar de trabajo en sus organizaciones (si tienen o no, cómo se evalúan e implementan, etc.)
- Mayores fallos a nivel legal, político y organizativo con el fin de erradicar el acoso sexual en el trabajo



### Proceso de organización de los grupos focales

Los socios del proyecto Be Aware organizaron los grupos focales en función de su contexto nacional, recursos organizativos y situación de la pandemia CoVid-19 durante el período de implementación. Dependiendo de las circunstancias, los socios del proyecto optaron por establecer grupos de discusión en línea o presenciales (véase la figura 1 infra).

	1º Grupo focal		2º Grupo focal	
	Número de participantes	Tipo de reunión	Número de participantes	Tipo de reunión
<b>España</b>	2	En línea	4	Presencial
<b>Bulgaria</b>	5	Presencial	5	Presencial
<b>Austria</b>	4	Presencial	6	Presencial
<b>Turquía</b>	5	Presencial	5	Presencial
<b>Lituania</b>	5	En línea	5	En línea
<b>Número total de participantes</b>			<b>46</b>	

Figura 5 Implementación de los grupos focales por parte de los socios del proyecto

Algunos socios se enfrentaron a problemas tales como que los participantes no se presentaran a pesar de haberse inscrito previamente para la sesión (como en el caso de España). Los socios que organizaron los grupos focales en un entorno presencial garantizaron las medidas de seguridad (como la distancia, la mascarilla...), que diferían en cada país. La razón para implementar algunos grupos focales de forma virtual se basó principalmente en las restricciones de CoVid-19 en los países que no permitían reuniones internas o requerían pruebas de vacunación para ello, por lo que se optó por proceder con un formato en línea y no excluir a nadie (como en el caso de Lituania).

El proceso de invitación de los participantes se llevó a cabo de manera ligeramente diferente entre los socios, pero casi todo se hizo de forma remota enviando correos electrónicos, creando formularios de registro, publicando información en las redes sociales o llamando por teléfono:

- Bulgaria invitó a gente que había acudido a su evento multiplicador
- Austria invitó a participantes que habían participado en grupos focales anteriores, implementados durante el desarrollo del IO2
- España invitó a partes interesadas relevantes y contactos locales

- Samsun contactó con los participantes a través de contactos locales y el anuncio realizado a través de la Agencia de Empleo de Samsun, que llegó a organizaciones y compañías de la región
- Lituania invitó a partes interesadas relevantes y contactos locales
- Algunos socios también invitaron a personas que habían participado en las formaciones Be Aware, implementadas antes de los grupos focales

Los socios del proyecto quisieron invitar a participantes que cumplieran los requisitos de los grupos destinatarios, tales como empresarios, responsables de la toma de decisiones, empleados, directivos, etc. que puedan compartir sus experiencias y retos al abordar el acoso sexual en sus organizaciones. Por supuesto, resulta más útil si los participantes están en condiciones de tomar medidas en su organización para prevenir el acoso sexual o si tienen alguna experiencia u opinión sobre el tema y pueden compartir sus ideas y sugerencias, pero dado que el acoso sexual en el lugar de trabajo es un concepto relativamente nuevo en la mayoría de los países socios del proyecto, fue difícil reunir participantes que ya tuvieran experiencia en este ámbito. Sin embargo, los grupos focales incluyeron a diferentes participantes que proporcionaron diferentes puntos de vista sobre el tema y permitieron obtener suficiente información

### ***Situación de los participantes***

#### ***España, Magenta Consultoria Projects S.L.U***

Todas las participantes de los grupos focales en España fueron mujeres. Estas incluían a perfiles tales como: trabajadora social de la Escuela Oficial de Trabajadores Sociales de España; trabajadora social de una asociación que se ocupa de las víctimas de acoso sexual, tanto en su vida personal como en su vida profesional; trabajadora de una asociación que desarrolla proyectos comunitarios; trabajadora del sector de la hostelería; y dos voluntarias de una asociación local. Todas las participantes estaban más o menos involucradas profesionalmente en el área social. La mayoría de las participantes no contaba con medidas concretas contra el acoso sexual en sus lugares de trabajo, ya que trabajaban principalmente en sitios donde no se habían producido aún incidentes de ese tipo. Sin embargo, dado que todas tenían algún tipo de participación en el área social, ya tenían conocimiento previo sobre el tema del acoso sexual.

#### ***Bulgaria, Gender Alternative Foundation (GAF)***

Los grupos focales estaban integrados por psicólogos, trabajadores sociales, gerentes, abogados e ingenieros. Todos los participantes tenían educación superior. Los participantes compartieron



sus experiencias anteriores de trabajos en los que habían presenciado o sufrido acoso sexual. La mayoría confirmó que tenían más de 25 años de experiencia en diversas empresas e instituciones y que en realidad nunca habían visto normas oficiales contra el acoso sexual.

#### Austria, Frauen im Brennpunkt (FIB)

El primer grupo focal incluyó a varias mujeres y a un hombre, cuyos antecedentes profesionales eran pertenecer a organizaciones interesadas en el tema y responsables de la toma de decisiones que trabajaban en la universidad, la educación de adultos y los sindicatos. El segundo grupo estaba formado por mujeres con diferentes antecedentes profesionales, como la educación de adultos, empleadas del Estado del Tirol, una asociación de mujeres y el cuidado de niños. Todas las mujeres ocupan puestos diferentes, como responsables de la adopción de decisiones, empleadas y partes interesadas.

#### Turquía, Samsun, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü

Turquía dirigió su atención a la creación de un grupo integrado por representantes de los sectores público y privado. Participaron 6 trabajadores y 4 empleadores y responsables de la toma de decisiones en el lugar de trabajo. Los 6 trabajadores pertenecían al sector servicios, seguridad, textil y educación, los empleadores pertenecían al sector salud, finanzas, consultoría técnica, transporte y educación. La mayoría de los participantes del grupo declararon tener una larga experiencia en sus puestos, sólo 2 de ellos reconocieron que acababan de comenzar sus carreras.

#### Lituania, Social Innovation Fund (SIF)

El primer grupo focal estaba integrado por tres mujeres y dos hombres: el jefe de una organización; un formador; y tres asistentes sociales. El segundo grupo focal estuvo integrado por 4 mujeres y 1 hombre: el jefe de una organización; un gerente de una organización; un abogado; y dos asistentes sociales. Los participantes representaban a diferentes organizaciones (alguna ONG, instituciones empresariales, instituciones de educación superior y organizaciones de servicios sociales). Sin embargo, no muchos tenían experiencia práctica o real en el tema del acoso sexual, ya que sólo las instituciones de educación superior tenían una política y un plan de acción concretos en caso de denuncia. Otras organizaciones no tenían experiencia en la tramitación de denuncias de acoso sexual, pero se mencionó que algunas compañías ofrecían cursos de formación que incluían temas de igualdad entre los géneros. Algunos trabajadores



sociales tienen experiencias personales de acoso sexual (ellos mismos lo han experimentado), pero sus organizaciones no tienen políticas específicas ni mecanismos de denuncia que seguir.

## Lecciones aprendidas

### *National focus groups results*

#### *Spain, Magenta Consultoria Projects S.L.U*

Los participantes creen que los principales factores que conducen a los casos de acoso sexual son las desigualdades entre el personal, las relaciones de poder, la falta de consecuencias que suelen tener estos comportamientos, la falta de un protocolo claro de cómo las organizaciones pueden prevenir estas situaciones, las estructuras patriarcales y la falta de transparencia y comunicación entre los empleados y que estas situaciones son más comunes en las empresas con personal mixto (tanto hombres como mujeres), aunque no parece que sólo ocurra cuando hay hombres involucrados.

Las organizaciones de los participantes no disponían de un mecanismo para tramitar una reclamación pero aseguran que la organización iniciaría el proceso de forma inmediata y apropiada si existiera tal caso. En cuanto a las medidas que se aplicarían para detener o prevenir el acoso sexual, se sugirió que sería eficaz poner en marcha un instrumento que permitiera la presentación de denuncias anónimas en la organización (por ejemplo, una persona capacitada podría recibirlas e investigarlas); difundir los conocimientos entre los miembros del personal, concienciando sobre el tema; también podrían aplicarse este tipo de medidas en los planes generales de riesgos laborales, ya que es una gran manera de sensibilizar a la opinión sobre este tipo de tema importante.

Cuando se les pregunta sobre los problemas políticos, jurídicos y organizativos, los participantes consideran que las consecuencias no son suficientes y que el tema no se toma con la seriedad que merece. Esto hace que la gente subestime los efectos que tiene en una persona y en el personal en general. Los participantes observan que las empresas siguen estando muy limitadas por las normas sociales y las estructuras patriarcales, reproduciendo así las relaciones de poder y los estereotipos que conducen a este tipo de comportamientos. También reconocen que para evitar estos comportamientos se necesita una gran cantidad de dinero, ya que es esencial formar al personal y aplicar diferentes medidas, y no siempre se dispone de recursos económicos. Un participante también considera que, a veces, las organizaciones no están dispuestas a invertir y utilizar el tiempo de trabajo para formar a su personal, ya que lo ven como contraproducente.



Todos los participantes están de acuerdo en que las construcciones sociales, como las funciones y los estereotipos de género, influyen mucho en la aparición de esas situaciones. En general, todos los participantes del grupo focal coinciden en que la incorporación de la perspectiva de género en las medidas aplicadas en las empresas es fundamental para alcanzar el objetivo que se plantean en proyectos como este: erradicar el acoso sexual. Todos ellos reconocen que la falta de medidas, o al menos el desconocimiento de las mismas, constituye un gran problema, ya que hace que la cuestión del acoso sexual sea menos visible de lo que debería ser y proyectos como el Be Aware son realmente importantes en este caso.

### Bulgaria, Gender Alternative Foundation (GAF)

En cuanto a los factores que conducen al acoso sexual, se destacaron las diferencias entre los sexos, la condición social, la relación de poder y subordinación, y la llegada a una nueva empresa de mayores dimensiones. Algunos participantes consideraron que el número de hombres y mujeres en un lugar de trabajo era importante para determinar si había o no acoso sexual en el lugar de trabajo. Otros sostuvieron que la apariencia, la edad, el lugar de nacimiento y la educación de la mujer figuraban entre las principales causas del acoso sexual. Los factores de riesgo se identifican según el tipo de acoso sexual. Si el acoso es verbal, los factores de riesgo según los participantes son: estatus social, vestimenta, dialecto, ambiciones o falta de ambición en el trabajador respectivo.

En sus instituciones, a pesar de nuestra formación y campaña sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo, todavía no existen sistemas de denuncia. Todo el mundo estuvo de acuerdo en que, en realidad, los afectados se callarían, lo ocultarían y dejarían sus puestos de trabajo sin quejarse porque no hay nadie a quien quejarse. Para resolver los problemas, realmente debería haber normas internas y un procedimiento de reclamación independiente. Sugirieron que debería haber un nivel superior de especialistas en los procedimientos (probablemente aquellos que hayan completado nuestro curso de mentores Be Aware) que aceptaran las quejas y realizaran investigaciones profesionales y delicadas sobre la presencia o ausencia de acoso.

En cuanto a las principales lagunas de la legislación, se destacó la falta de una línea única en las leyes búlgaras sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo. El tema suele interpretarse en el marco de la Ley de protección contra la discriminación o del Código Penal, donde se tipifican los delitos. Pero cómo que alguien le tire del pelo a otro trabajador de una empresa local, ejemplo que se incluye en nuestra formación – no es un delito ni una forma de discriminación, pero sí es un ejemplo exacto de acoso sexual. Al final, los participantes admitieron que gracias a nuestro



proyecto, por primera vez vieron el acoso sexual en la comunicación cotidiana y "chistes", que son parte integral del ambiente de trabajo en Bulgaria. Los participantes observan que las actitudes de la opinión pública son más dispares y que esas actitudes de la sociedad siguen afectando a cuestiones como la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo y la economía, y que los partidos políticos y los parlamentos no están dispuestos a aprobar leyes para proteger los derechos de la mujer.

### Austria, Frauen im Brennpunkt (FIB)

En casi todas las organizaciones representadas en los grupos focales existe algún tipo de política para prevenir el acoso sexual y la discriminación. La mayoría de las organizaciones más grandes tienen una política que se publica en su página web o se puede consultar en su intranet, así como en la carpeta de información de la empresa entregada a la hora de la incorporación. Sin embargo, no se trata de una cuestión prioritaria. No se habla de ello y existe una gran incertidumbre al respecto.

El debate puso de manifiesto que en muchos casos las personas afectadas no saben lo que es el acoso sexual o tienen miedo de decir algo por temor a que se les perjudique. Los participantes del grupo de discusión señalaron que los desequilibrios en la formación, los conocimientos o el cargo, así como la mala estructura y cultura de comunicación, eran factores que facilitaban el acoso sexual en el lugar de trabajo. Los participantes del grupo de discusión consideran que una fuerte jerarquía y una actitud patriarcal favorecen el acoso sexual. Se consideran factores de riesgo una fuerte cultura de trabajo competitiva y una composición desfavorable de los grupos. Se llegó a la conclusión de que los factores de riesgo de acoso sexual eran: ausencia de una declaración clara de la dirección en lo relacionado a este tema, cultura del silencio, falta de información, estructuras de poder, falta de diversidad en el personal, falta de consecuencias, etc.

Para poder tramitar las denuncias de manera profesional, es necesario que exista un compromiso claro por parte de la dirección. En las grandes organizaciones existe sobre todo una forma clara de tratar las denuncias formales. Sin embargo, a veces los afectados evitan un procedimiento formal y prefieren una solución rápida y sutil. Los participantes consideran que muchas empresas, sobre todo las más pequeñas, carecen de puntos de contacto (oficiales) para las personas afectadas y de una estrategia para tratar las denuncias de acoso sexual. En general, sería útil ofrecer servicios de apoyo o tal vez un nivel de referencia para que los trabajadores y los empresarios puedan acceder fácilmente a la información y al apoyo. Se consideró que un servicio



anónimo era una buena manera de apoyar a las personas cuando no están seguras y buscan información y asesoramiento.

En Austria, el marco legal para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo parece bastante bueno, pero un gran reto es implementar y desarrollar concienciación sobre el tema. Cambiar la cultura patriarcal que se lleva practicando tantos años llevará tiempo, y para ello se necesitan fuertes modelos a seguir. Los participantes enfatizaron que este es un problema social real y que necesita abordarse de forma amplia.

Aparte de las medidas generales para crear conciencia, también es importante apoyar a las personas afectada. Además, las personas a cargo de tomar decisiones, las partes interesadas y los gerentes deberían recibir formación sobre cómo prevenir y lidiar con el acoso sexual. Los módulos sobre género y diversidad deberían convertirse en una parte integral de la formación de los gerentes. Con el fin de apoyar a los ejecutivos, gerentes, personas a cargo de la toma de decisiones y partes interesadas en su posición, se necesitarían contactos públicos y servicios de asesoría.

#### *Turquía, Samsun, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü*

No todos los participantes eran conscientes de su enfoque organizativo a la hora de prevenir el acoso sexual, aunque la mayoría recalcó que las formaciones sobre cómo prevenir el acoso sexual deberían ser proporcionadas de forma regular. Aparte, muchos participantes declararon que el uso de herramientas visuales como panfletos y carteles puede ser una buena forma de proporcionar información.

Los participantes sugieren que se necesita un plan de acción y una política activa para lidiar con el acoso sexual, y que este tema debería tomarse en serio por parte del departamento de recursos humanos y los mediadores, de existir. Algunos participantes comentan que los lugares de trabajo deberían desarrollar una política de confianza sobre cómo lidiar de forma apropiada con una denuncia, y que esta política debería proporcionar un rango de enfoques diferentes, como la formación regular o experiencias y conocimientos compartidas por parte de organizaciones que ya hayan implementado medidas de prevención contra el acoso sexual en el trabajo.

Los participantes también mencionaron que la política debería incluir la publicación de casos de sanciones y penalizaciones, minimizar las fugas de información, y clarificar los comportamientos considerados ofensivos y los puntos ciegos, de existir. Afirmaron que todos los trabajadores deben estar dispuestos a seguir esta política con el fin de mantener un entorno de trabajo bueno



y adecuado, respetando la dignidad de todos los miembros del equipo, sin importar su posición dentro del mismo. Comportamientos tales como la venganza o las represalias no deberían tolerarse ni aceptarse en este tipo de políticas o planes de acción en el lugar de trabajo.

### Lituania, Social Innovation Fund (SIF)

Solo la institución de educación superior representada en el grupo focal contaba con una política contra el acoso sexual y un sistema de denuncias (actualmente están creando un sistema de denuncia anónimo), dado que es obligatorio para las universidades y otras escuelas de Lituania. Otras organizaciones no tenían implementadas este tipo de acciones, principalmente porque no se habían enfrentado a ninguna denuncia ni a un incidente relacionado con el acoso sexual en sus organizaciones, pero intentan promover la igualdad de género o trabajan directamente con este tema, como las ONGs que organizan formaciones sobre ello.

Todos los participantes están de acuerdo en que los principales factores que llevan a la aparición del acoso sexual son: la poca o nula sensibilización de la organización con el tema, espacios de trabajo dominados por hombres, no tener políticas de acoso sexual, sistemas de denuncia ni medidas disciplinarias para los acosadores. También la idea y la creencia de que el acoso sexual son bromas y nada serio, el clima de la cultura organizativa donde existe el patriarcado y donde se acepta reírse de las mujeres o donde la igualdad de género no se tiene en cuenta. En general, los lugares donde trabaja gente con bajo nivel educativo (fábricas, talleres mecánicos y otros trabajos poco cualificados) pueden ser caldo de cultivo para el acoso sexual. La jerarquía y la obediencia de algunos empleados a la autoridad también pueden ser motivos para la aparición del acoso, ya que es más fácil para la persona en posición de poder puede ejercerlo sobre sus empleados. Los participantes mencionaron que se concentran en los problemas de género al identificar factores de riesgo y pensar sobre si la organización está formada en su mayoría por hombres o existe una diversidad. Aparte, también piensan sobre el aspecto jerárquico, ya que es habitualmente la persona que está en la posición de poder el que acosa al resto.

Los participantes mencionan que aunque el sistema legal define teóricamente el acoso sexual y la importancia de su prevención, no se pone en práctica lo suficiente. No todas las organizaciones deben tener políticas contra el acoso sexual o procedimientos de denuncia, y el sistema legal sigue fallando a veces al no creer a la persona afectada y no consigue ser justo con ella. Estas políticas son recomendables y no obligatorias, por lo que los participantes creen que el sistema legal podría tomarse el tema más en serio. También es importante que las organizaciones entiendan la importancia del problema, y que se necesitan acciones para prevenir el acoso sexual,



aunque la mayoría de las organizaciones ahora mismo no saben mucho sobre estas políticas y no le prestan mucha atención a este tema.

### ***Comparación de los grupos focales***

En conclusión, los grupos focales implementados en diferentes países revelaron información única sin que hayan ocurrido contradicciones entre las recomendaciones, por lo que un marco común se puede desarrollar.

Diferentes factores que pueden llevar a la aparición del acoso sexual y los factores de riesgo, similares entre los diferentes grupos focales, incluyen:

- Desigualdades entre el personal y relaciones de poder y subordinación
- Falta de consecuencias para el acosador
- Falta de un protocolo claro sobre cómo las organizaciones pueden prevenir estas situaciones
- Estructuras y actitudes patriarcales
- Falta de transparencia y comunicación entre los empleados y el empleador
- Una cultura de trabajo competitiva y composiciones de grupo desfavorables
- No tener un claro referente de liderazgo
- Cultura del silencio
- Falta de información
- Falta de sensibilización sobre el tema en el líder de la organización o el empleador
- Nula existencia de políticas de acoso sexual y sistemas de denuncia
- La idea o creencia de que el acoso sexual son simples bromas
- Otros

Los grupos focales revelaron que hubo un mayor número de participantes y organizaciones representadas que no tienen políticas de acoso sexual y sistemas de denuncia, ya que solo unas pocas tenían estas medidas implementadas (aunque en el caso de Austria la mayoría de las empresas tenían algún tipo de política contra el acoso sexual). Se mencionó que algunos participantes y sus organizaciones no implementan estas medidas porque trabajan en compañías donde todas las empleadas son mujeres, y que este problema no les ha parecido relevante o no han sufrido ningún caso de acoso sexual. Sin embargo, todos los participantes coinciden en la importancia de las medidas preventivas y que el problema no recibe aún la importancia que merece



en sus países. Se sugirieron diferentes cosas sobre cómo luchar contra el acoso sexual en el lugar de trabajo de forma efectiva, y qué es importante tener en cuenta:

- Los empleados y las personas a cargo de la toma de decisión, partes interesadas y gerentes deberían recibir formación sobre cómo prevenir y lidiar con el acoso sexual. Los módulos de género y diversidad deberían mantenerse como parte integral de la formación a gerente y directivos.
- Deberían existir reglamentos internos y un sistema de denuncia en caso de que ocurra una situación de acoso sexual. Personas especialistas deberían estar presentes durante estos procesos (probablemente aquellos que hayan completado nuestra formación para ser mentor Be Aware), quienes lidiarán con las denuncias y llevarán a cabo una investigación profesional y delicada para investigar la presencia de acoso sexual.
- Los sistemas de denuncia anónimo en las organizaciones se plantean como una buena herramienta para luchar contra estos comportamientos.
- Es importante tener en cuenta que los recursos económicos necesarios para implementar medidas preventivas, organizar formaciones o crear campañas de concienciación no siempre están disponibles, y esto puede hacer que las compañías no inviertan en el tema.
- Sería de gran utilidad ofrecer servicios u organizaciones donde los empleados o empleadores puedan acceder a información y a apoyo en caso de acoso sexual. Para darles apoyo a los ejecutivos, gestores, personas encargadas de la toma de decisiones y la parte interesada se necesitarían servicios de asesoría.
- Las personas afectadas deberían ser apoyadas de forma emocional y psicológica.
- Algunos participantes reconocen que todos los lugares de trabajo deberían desarrollar una política de confianza sobre cómo lidiar con una denuncia de forma apropiada, y esta debería proporcionar un rango de enfoques como la formación regular o la experiencia y conocimiento compartido por organizaciones que ya han implementado medidas de prevención sobre el acoso sexual en el trabajo.

Estos grupos focales también tuvieron debates sobre actitudes sociales, estructuras de poder y el impacto de los problemas de género en la prevalencia del acoso sexual. En general, se concluyó que las estructuras patriarcales, la desigualdad de género y los estereotipos siguen presentes en la mayoría de los países. Por ello en algunas compañías es muy difícil hacer cambios rápidos y visibles, ya que las culturas y los aspectos de la sociedad tienen a cambiar de



forma muy lenta. Este problema debe enfocarse de forma amplia y continuada para así implementar los cambios necesarios.

### **Conclusión**

Los socios del proyecto Be Aware han obtenido información muy relevante gracias a los grupos focales y a sus participantes, que compartieron sus experiencias, sus opiniones y sus sugerencias en el tema del acoso sexual en el entorno laboral. Los resultados de los diferentes grupos focales no variaron mucho, por lo que es posible ver problemas comunes dentro de este tema, y posibles recomendaciones sobre cómo abordarlos. El equipo del proyecto siente que los grupos focales aportaron toda la información necesaria, y que este tipo de metodología favoreció la adquisición de opiniones e ideas por parte de los participantes. Los grupos establecidos permitieron que los asistentes compartieran sus experiencias con el resto y no solo proporcionaran información, sino que también consiguieran información del resto. Por supuesto, otros métodos como las entrevistas o las encuestas pueden ser útiles y suficientes pero, en este caso, los grupos focales nos permitieron juntar a varios participantes para tener una conversación, lo que permite que se puedan hacer preguntas, clarificaciones e investigar en profundidad sobre ciertos temas si esto fuera necesario, algo que no es viable si estas consultas se llevan a cabo mediante encuestas escritas.



### 3. BUENAS PRÁCTICAS

A pesar de los problemas que pudieron surgir durante la implementación del proyecto Be Aware, todo nos llevó a conseguir los objetivos establecidos. Ciertas prácticas ayudaron a conseguir los objetivos marcados y a superar o prevenir obstáculos, por lo que recolectamos algunas de ellas con el fin de compartir nuestra experiencia y aquellas acciones que fueron útiles durante el proceso, y que pueden serlo también para el lector en su carrera profesional.

Algunos socios habían empezado a reunirse con el grupo objetivo antes de que empezase el pilotaje de las formaciones o la implementación de los grupos focales (por ejemplo, el socio austriaco se puso en contacto con los participantes un año antes de que comenzase el pilotaje para así asegurar que estuviesen involucrados en el proceso antes de empezar):

- Se organizaron reuniones con organizaciones relevantes o sus representantes (directivos, gerentes de recursos humanos, personas a cargo de la toma de decisiones), con el fin de involucrar a estas organizaciones con las que los socios querían colaborar. Durante estas reuniones se explicó el proyecto, sus objetivos y sus resultados. Esta explicación también incluía información sobre el curso formativo que se ofreció durante el proyecto, en sus dos modalidades (presencial y en formato virtual). De esta forma, se pudo discutir previamente la formación y tener una visión general de las preocupaciones, problemas, necesidades, estructura, duración, lugar de celebración, temas más importantes para determinadas organizaciones, etc., lo que también permitió realizar un diseño de formación personalizado para cada empresa concreta. Con este trabajo preparatorio, las empresas vieron el beneficio de contar con una formación de este tipo para sus empleados y crearon el marco necesario y adecuado para los participantes.
- Esto creó un sentimiento de confianza entre las organizaciones, que vieron el valor real de las sesiones de formación ofrecidas por los socios del proyecto. También fomentó la inscripción de más empleadores, ya que la persona designada (a veces el director general de la empresa, a veces el jefe de recursos humanos) compartía la información con el resto del personal.
- También se aprovechó esta oportunidad para compartir y difundir información sobre la plataforma de curso e-learning, que cubriría las necesidades de quienes no pudieran asistir a las sesiones



Otra experiencia que favoreció las actividades del proyecto fue una metodología que buscaba incrementar el compromiso y la satisfacción de los participantes durante las formaciones, para así evitar el absentismo. Dado que algunas formaciones se realizaron en línea y otras fueron intensivas debido a la falta de tiempo, esto hace que mantener el interés sea más difícil. Por ello:

- Cada formación se estructuró teniendo en cuenta el contenido y los objetivos del Be Aware, ya que sin objetivos de aprendizaje claros y una formación estructurada y clara, los participantes perderán rápidamente el interés.
- Para mejorar el compromiso, la productividad y la eficiencia de la formación, los socios del proyecto utilizaron la herramienta en línea "Mentimeter", que es una herramienta donde se pueden generar preguntas, encuestas, cuestionarios, diapositivas, imágenes, gifs y mucho más para crear presentaciones divertidas y atractivas.
- Además, aquellos que implementaron formaciones Be Aware en formato virtual utilizaron salas individuales en Zoom para separar a los participantes y permitirles discutir, compartir experiencias y conversar sobre las preguntas lanzadas por el facilitador.

Además, la formación Be Aware permitió formar a los profesionales de recursos humanos, los responsables de la toma de decisiones, los empleadores o el personal que podría actuar como asesores en materia de prevención del acoso y podría encargarse de adoptar todas las medidas, tales como la formación periódica sobre prevención del acoso sexual o la respuesta e investigación de las denuncias de acoso sexual en el lugar de trabajo. Las organizaciones socias del proyecto Be Aware también ofrecen ahora una oferta de formación sobre acoso sexual que las empresas interesadas pueden adquirir e implementar en su propio lugar de trabajo. Se destaca que, dado que cada organización tiene un trasfondo organizativo diferente, como el ámbito de la organización/empresa, la institución, el tamaño de la organización, etc., cada organización puede realizar algunas adaptaciones en la metodología de formación Be Aware si desea incorporarla como enfoque práctico para que la formación se ajuste plenamente a las necesidades de cada organización.



#### 4. RECOMENDACIONES

Las actividades del proyecto Be Aware implementadas durante un proceso de tres años naturales proporcionaron una gran información y experiencias dentro del consorcio del proyecto. La creación de los resultados intelectuales, grupos focales, la implementación de las formaciones y las actividades de difusión crearon un cierto espectro de ideas que son importantes a la hora de lidiar o prevenir el acoso sexual en las organizaciones. Dado que este tema es bastante nuevo en algunos países, se ofrecen recomendaciones para luchar contra el acoso, concienciar a la gente y continuar con la implementación de la metodología del proyecto que se adquirió durante la puesta en práctica de las diferentes actividades del proyecto.

##### **Recomendaciones para la implementación de la formación Be Aware**

Durante el proceso de implementación de la formación Be Aware, cada socio del proyecto adquirió diferentes experiencias y proporcionaron opiniones y sugerencias para que estas formaciones sean implementadas en un futuro con éxito:

- Aunque las formaciones tienen la posibilidad de ser implementadas tanto de forma presencial como de forma virtual, se propone escoger la versión presencial ya que permite discusiones más efectivas, una mayor implicación por parte de los participantes, y los ejercicios no tienen que modificarse para que se adapte al formato virtual. Sin embargo, las formaciones online también son una buena opción en caso de que las restricciones por CoVid-19 no permitan reuniones, y porque es posible gracias a ellas llegar a gente que debido a otras razones no podría asistir de forma presencial. Si las formaciones se implementan de forma virtual se sugiere usar diferentes herramientas digitales para incrementar la interactividad de la formación, como “Jamboard”, “Mentimeter” u otras.
- Sería más beneficioso dividir el contenido durante un período más largo que completar la formación en días de forma intensiva cuando esta se implementa en formato virtual.
- Contar con grupos más pequeños de participantes (5-10 personas) permitieron un buen intercambio y una colaboración constructiva en subgrupos.
- Se recomienda incluir un ejercicio para romper el hielo al inicio de la formación para crear un sentimiento de pertenencia al grupo, fomentar la participación entre los participantes y crear sinergias entre ellos. Esto fomentaría la colaboración en las actividades y mejoraría la participación futura en las actividades de formación



- Se necesitan algunos conocimientos teóricos antes de que los participantes puedan realizar los ejercicios. Estos pueden transmitirse bien a través de presentaciones y están disponibles en los resultados intelectuales IO3 e IO4 del Be Aware.
- En cuanto al contenido, sería importante dar al tema un objetivo positivo. Pasar de la idea de combatir el acoso sexual a la idea de crear un entorno laboral en el que todos se sientan cómodos. También se recomienda incluir algunas situaciones reales de acoso sexual y su análisis en la formación, preferiblemente desde el contexto nacional, ya que los participantes indicaron que sería útil contar con más ejemplos de la vida real.
- La realización de la formación en colaboración con los empresarios y las organizaciones ha resultado muy positiva. Los empresarios tienen la posibilidad de adaptar el contenido de la formación a sus necesidades, eligiendo entre diferentes métodos y diseños proporcionados por el proyecto. Si la formación se organiza en colaboración con un empresario, a veces los trabajadores pueden asistir a ella durante su horario de trabajo. En el caso de la formación en línea, habría que aclarar si los trabajadores pueden asistir a la formación desde su domicilio, con el fin de crear un espacio protegido para los asistentes.
- En principio, sería importante ofrecer la formación de diferentes formas para los diferentes niveles, desde los directivos y los responsables de la toma de decisiones hasta el resto de trabajadores. También se reconoció que una sola formación no bastaba y que se necesitaba una oferta continua. Para impartir esa formación, los encargados de la formulación de políticas deben tomar conciencia de la cuestión y, en el mejor de los casos, asistir a ella. A este respecto, los responsables políticos deben estar informados de las lagunas existentes en la prevención del acoso sexual y de la contribución de la formación de empresarios y trabajadores a la reducción del acoso sexual.

## **Recomendaciones generales sobre cómo prevenir o lidiar con el acoso sexual en el entorno laboral.**

### **1. Crear ambientes que fomenten la diversidad y los comportamientos inclusivos**

- Los lugares de trabajo deberían adoptar medidas para lograr una mayor equidad racial y de género en la contratación y los ascensos, y así mejorar la igualdad entre los géneros en todos los niveles.



- Los encargados de tomar decisiones en el lugar de trabajo deberían adoptar medidas para fomentar una mayor cooperación, un comportamiento laboral respetuoso y un profesionalismo en el lugar de trabajo, y deberían evaluar al personal con arreglo a esos criterios en la contratación y los ascensos.
- El lugar de trabajo debe combinar los esfuerzos contra el acoso con programas de formación, campañas de sensibilización, etc. Es importante tener en cuenta que siempre debemos considerar algunas implicaciones culturales que pueden hacer que la otra persona se sienta incómoda. Por lo tanto, estas deben ser un eje central en la creación de medidas de prevención, haciéndolas interculturales para cualquier miembro del personal o trabajador que pueda hacer uso de estos mecanismos.
- La política de acoso sexual u otro documento en el lugar de trabajo debe definir qué comportamiento se considera acoso sexual y proporcionar una clara distinción de los comportamientos adecuados y los no deseados. Todos los empleados, tanto los actuales como los nuevos, deben conocer esta normativa.

## 2. Concienciar dentro del lugar de trabajo

- Los empleados y los empleadores deberían recibir formación periódica sobre el tema del acoso sexual y la igualdad de género.
- Se recomienda a las compañías que sigan los programas de formación Be Aware y los integren en su código organizativo. Esta formación debe considerarse como el medio para proporcionar las competencias necesarias a todo el personal en el lugar de trabajo, y cada persona debe ser consciente de que tiene un papel importante que desempeñar en la creación de un clima organizativo positivo centrado en la seguridad y el respeto.
- Los encargados de la adopción de decisiones deberían adoptar enfoques de formación que desarrollen la capacidad de los participantes para interrumpir e intervenir cuando se produzca un comportamiento inapropiado que pueda considerarse acoso sexual.
- Conocer la estructura de las organizaciones y su funcionamiento es fundamental para, en primer lugar, identificar los problemas y, en segundo lugar, aplicar medidas y soluciones que se ajusten perfectamente a la estructura de la empresa. Así pues, conocer la estructura y la cultura de la organización en la que se impartirá la formación



ayudará a los formadores a encontrar soluciones adecuadas a los problemas que puedan encontrar.

- Después del proceso de formación, debería haber un seguimiento periódico para determinar si se cumplen las expectativas de comportamiento comunicadas y determinar los mecanismos que se utilizarán cuando no se cumplan esas expectativas.

### **3. Búsqueda de líderes fuertes y diversas en el lugar de trabajo**

- Los responsables de la toma de decisiones en el lugar de trabajo deben comprender la importancia y la gravedad del acoso sexual para prevenirlo o tratarlo activamente.
- Deben determinar claramente que la reducción y prevención del acoso sexual figurará entre sus máximas prioridades, y deben hacer participar al personal (y, cuando proceda, a la comunidad local) en sus esfuerzos.
- Los encargados de la toma de decisiones deben designar líderes que puedan servir como modelos a seguir a todos los niveles de los departamentos en el desarrollo de aptitudes de liderazgo, solución de conflictos, mediación, negociación y reducción de la tensión, y deben asegurar una comprensión clara de las políticas y procedimientos para tratar las cuestiones de acoso sexual.
- Si el lugar de trabajo organiza algún tipo de formación en liderazgo para aumentar las habilidades y competencias de los líderes, debería incluir contenidos sobre cómo reconocer y tratar los problemas de acoso sexual, y cómo tomar medidas explícitas para crear una cultura y un clima que reduzcan y prevengan el acoso sexual. Los módulos sobre género y diversidad deberían convertirse en parte integrante de la formación de gerentes

### **4. Aumentar la transparencia y responsabilidad sobre la forma en que se tratan los casos de acoso sexual en la organización**

- Los encargados de tomar decisiones deben velar por que existan políticas claras, accesibles y coherentes sobre el acoso sexual y normas de conducta.
- Deberían incluir una serie de consecuencias disciplinarias claramente establecidas, adecuadas y crecientes para un acosador que haya violado la política de acoso sexual.



- Las medidas disciplinarias adoptadas deben corresponder a la gravedad y frecuencia del acoso.
- Las medidas disciplinarias no deben considerarse beneficiosas, como la reducción de la carga de trabajo o el tiempo libre de responsabilidades.
- Las decisiones relativas a las medidas disciplinarias deben adoptarse de manera justa y oportuna tras un proceso de investigación justo para todas las partes
- Los responsables de la toma de decisiones en el lugar de trabajo deben ser lo más transparentes posible sobre la forma en que tratan las denuncias de acoso sexual. Para ello es necesario garantizar un equilibrio entre las cuestiones de confidencialidad y las de transparencia.
- Los informes anuales pueden proporcionar una cantidad significativa de información para sus lectores, que podrán obtener una buena visión del desempeño general de la compañía en el año anterior. Es importante señalar que muchos informes anuales no son informes tradicionales con grandes cantidades de texto; muchas empresas a menudo incorporan una gran cantidad de gráficos e imágenes, lo que resulta en un documento visualmente atractivo. Además, los informes anuales mencionan información sobre:
  - Cuántas y qué tipo de violaciones de las políticas se han denunciado
  - El número de denuncias que se están investigando actualmente, y
  - El número de sentencias dictadas, junto con una descripción general de las medidas disciplinarias adoptadas, debería compartirse en el lugar de trabajo.
- Por lo menos, los resultados de la investigación y cualquier acción para luchar deben ser compartidos con la persona afectada y/o la persona que denunció el caso

## 5. Proporcionar apoyo para las personas afectadas por el acoso sexual

- El lugar de trabajo debe transmitir que denunciar el acoso sexual es una acción honorable y valiente. Independientemente de que una persona presente una denuncia formal, los lugares de trabajo deben proporcionar medios para acceder a los servicios de apoyo según el caso (servicios sociales, de salud, jurídicos, etc.).
- Deben proporcionar otros instrumentos para registrar la información sobre la experiencia y comunicar la experiencia si la persona no se siente cómoda presentando



un informe oficial. Se recomienda encarecidamente desarrollar un sistema de denuncia anónima y diversificar el equipo que se ocupa de las denuncias en caso de que se planteen casos el acosador es uno de los que investigan los casos.

- Debe haber un nivel superior de especialistas en los procedimientos (probablemente aquellos que hayan completado nuestro curso de mentores Be Aware) que acepten las quejas y realicen investigaciones profesionales y delicadas sobre la presencia o ausencia de acoso.

## 6. Medir el progreso.

- Los lugares de trabajo deben evaluar los esfuerzos del personal para crear un entorno más diverso, inclusivo y respetuoso, y para crear políticas, procedimientos y programas de formación eficaces. No deben basarse únicamente en los informes formales de las personas afectadas para comprender el acoso sexual en el lugar de trabajo, ya que la cultura organizativa, los cuestionarios sobre el clima empresarial y otras observaciones son igualmente importantes.
- Cuando las organizaciones estudian el acoso sexual, deben seguir las metodologías válidas establecidas por la investigación sobre el acoso sexual y consultar a expertos en la materia. Las encuestas que tratan de determinar la prevalencia y los tipos de acoso que sufren las personas deben adoptar las siguientes prácticas: garantizar la confidencialidad, utilizar instrumentos de comportamiento validados, como el cuestionario sobre acoso sexual (es posible comprobar este enlace para encontrar una plantilla diferente para diferentes casos de acoso)<sup>2</sup>.
- Los resultados de las encuestas deberían hacerse públicos para fomentar la transparencia y la responsabilidad y demostrar a todo el personal que se toma en serio la cuestión. Una opción sería colaborar en la creación de un depósito central para comunicar sus opiniones sobre el clima de la empresa, lo que también podría mejorar la capacidad de realizar investigaciones sobre la eficacia de los enfoques institucionales.

---

<sup>2</sup> <https://www.usdaw.org.uk/Help-Advice/Equalities/Sexual-Harassment-Survey>



## Anexos

### Anexo 1. Agenda de la semana de formación transnacional Diseño de la formación transnacional

16 – 20 Diciembre, Innsbruck

	Día I Lunes, 16.12.2019	Día II Martes, 17.12.2019	Día III Miércoles, 18.12.2019	Día IV Jueves, 19.12.2019	Día V Viernes, 20.12.2019
9 am - 5 pm	<b>Temas</b>				
	<b>INFORMACIÓN GENERAL, HECHOS Y DATOS, INFORMACIÓN SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO, RESULTADOS DEL IO1, DIVERSIDAD</b>	<b>DIVERSIDAD EN LAS ORGANIZACIONES, GRUPOS FOCALES Y SUS RESULTADOS, ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO</b>	<b>CONCIENCIACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES, ESTRATEGIAS MOTIVADORAS PARA REDUCIR EL ACOSO SEXUAL EN LAS ORGANIZACIONES, TÉCNICAS PARA CONCIENCIAR AL PERSONAL, CAMBIO EN LA GESTIÓN</b>	<b>ENFOQUE PROFESIONAL EN EL CASO DE ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO, MECANISMOS DE DENUNCIA EFECTIVOS</b>	<b>TRANSFERENCIA DE CONTENIDO, EVALUACIÓN Y OPINIONES</b>
9.00 am	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Check-In</li> <li>- Temas de organización</li> <li>- Agenda del día</li> <li>- Ronda de entrevistas</li> <li>- Expectativas</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>FIB</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversidad en las organizaciones</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>FIB</b></p>	<b>SIF</b>	<p style="text-align: center;">Enfoque profesional en caso de acoso sexual en el lugar de trabajo</p> <p style="text-align: center;"><b>MAGENTA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transferencia del contenido</li> <li>- Implementación a nivel nacional</li> <li>- Función y tareas de un mentor Be Aware</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>FIB</b></p>
10.45 am	Pausa para el café				

11.00 am	- Información sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo (Datos y definiciones) <b>FIB</b>	- Ejemplo de grupo focal - Grupos focales como método de introducción del acoso sexual en las organizaciones - Resultados de los grupos focales <b>FIB</b>	<b>SIF</b>	Enfoque profesional en caso de acoso sexual en el lugar de trabajo <b>MAGENTA</b>	- Evaluación - Opiniones <b>FIB</b>
12.30 pm	Pausa para la comida				
2.00 pm	- Resultados del IO1 Datos específicos de cada país Situación legal Sistemas de apoyo en cada país  - Diversidad en general <b>FIB</b>	Prevención en el lugar de trabajo <b>MAGENTA</b>	<b>SIF</b>	Mecanismos de denuncia <b>MAGENTA</b>	
3.30 pm	Pausa para el café				
3.45 pm	- Diversidad Enfoque intercultural Interseccional Intergeneracional Enfoque <b>FIB</b>	Prevención en el lugar de trabajo <b>MAGENTA</b>	<b>SIF</b>	Mecanismos de denuncia <b>MAGENTA</b>	
5 pm	FINAL				

## Anexo 2: Diseño del curso formativo IO3 “Desarrollo de medidas sistemáticas de prevención y apoyo en organizaciones”

Tiempo	Formación	Contenido	Tiempo (en minutos)	Comentarios	
<b>DÍA 1</b>					
9:00-9:50	<b>Introducción a la formación</b>	<p>Contacto corporal - mi zona de confort</p>	25min	Ejercicio de calentamiento para involucrar a los participantes en el tema.	
		<p><b>Objetivos de aprendizaje:</b></p>	Se espera que el participante distinga entre el espacio personal y el espacio ajeno, que puede diferir individualmente. Además, es capaz de reflexionar sobre los diferentes niveles de contacto corporal e identificar el contacto físico adecuado para cada persona.		
		<p>El acoso sexual como abuso de poder</p>	25min	Teoría	
		<p><b>Objetivos de aprendizaje:</b></p>	El alumno puede identificar el tipo de comportamiento de acoso sexual conociendo la definición del término "acoso sexual." El participante puede enumerar ejemplos de acoso sexual y presentarlos a los demás. Además, el participante puede comparar diferentes situaciones de acoso sexual en el lugar de trabajo a medida que el alumno ha adquirido conocimientos específicos sobre la amplia gama de casos de acoso sexual.		
9:50-11:20	<b>Un mundo sin acoso sexual</b>	<p>Reflexión grupal sobre el impacto y la influencia del acoso sexual en el trabajo. ¿Por qué es importante?</p>	90min	Reflexión grupal con debates y experiencias personales	
		<p><b>Objetivos de aprendizaje:</b></p>	El alumno reflexiona críticamente sobre el impacto y la influencia del acoso sexual en el lugar de trabajo, reconociendo la relevancia del tema y sus consecuencias. De este modo, los participantes pueden resolver problemas invisibles con las opciones disponibles para la acción.		
11:20-11:45	<b>PAUSA</b>				
10:50-11:50	<b>Sensibilización</b>	<p>Cómo identificar acoso sexual en el lugar de trabajo</p>	120min	Análisis de vídeo	
		<p><b>Objetivos de aprendizaje:</b></p>	El participante es capaz de identificar una situación/comportamiento, que puede clasificarse en la categoría de acoso sexual y recitar argumentos por los que dicha		

			situación/comportamiento entra en esta categoría.	
11:50-12:50	<b>Sensibilización</b>	Análisis de casos para ver si es acoso sexual o no	60min	Análisis de casos
		<b>Objetivos de aprendizaje:</b>	Gracias a la identificación de indicadores específicos del acoso sexual, se espera que el alumno distinga entre comportamientos que entran en la categoría de acoso sexual y que no pueden y pueden presentar a los demás basándose en conocimientos específicos sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo.	
<b>PAUSA PARA COMER</b>				
14:30-16:30	<b>Prevención</b>	Cómo reducir la exposición al acoso sexual en su organización. Desarrollo de pasos a seguir dentro de la propia organización.	120min	Reflexión, unidad de planificación en pequeños grupos y discusión
		<b>Objetivos de aprendizaje:</b>	El participante es capaz de aplicar estrategias que reducen el riesgo de exposición al acoso sexual en el lugar de trabajo y se espera que enumeren medidas específicas que pueden aplicarse a las empresas para que prevalezcan contra el acoso sexual.	
<b>PAUSA</b>				
16:45-17:45	<b>Prevención</b>	Cómo preparar una política de prevención para su organización	50min	Redacte una política de prevención que pueda presentar y explicar con los principios de su organización: Trabajar en grupos pequeños
		<b>Objetivos de aprendizaje:</b>	El participante puede redactar una política de prevención a medida para su propia organización y se espera que recite el contenido de la misma basándose en conocimientos específicos sobre el tema.	
<b>DAY 2</b>				
9:00-11:00	<b>Prevención</b>	Cómo negociar esta estrategia con sus principios, cómo implementarla en la organización y promoverla dentro del personal	120min	Reflexión individual y retroalimentación en el pleno
		<b>Objetivos de aprendizaje:</b>	Se espera que el participante presente y promueva la política entre el personal de la empresa. Además, puede aplicar estrategias	

			de negociación a nivel directivo con el fin de aplicar una política de prevención.	
11:00-11:20	<b>PAUSA</b>			
11:20-13:20	<b>Plan de denuncias y quejas</b>	Desarrollar un modelo de denuncia formal y detallado para el acoso sexual en su organización	120min	Trabajo grupal para desarrollar el plan incluyendo responsabilidades y procedimientos. Presentación en el foro de intercambio de buenas prácticas
		<b>Objetivos de aprendizaje:</b>	Se espera que el participante elabore un modelo formal y detallado de denuncia de acoso sexual para su propia organización y pueda modificarlo en función de las necesidades de la organización.	
13:30-14:30	<b>PAUSA PARA COMER</b>			
14:30-16:30	<b>Plan de acción en caso de denuncia</b>	Cómo tomar medidas inmediatas y apropiadas en caso de queja. Modelo paso a paso que incluye procesos de resolución de conflictos.	120min	Trabajo en grupo para desarrollar el plan de acción. Al final, cada participante tendrá un plan de acción adecuado para su organización que podrá presentar en la misma.
		<b>Objetivos de aprendizaje:</b>	Se espera que el participante elabore un plan de acción formal y detallado en caso de reclamación para su propia organización y pueda modificarlo en función de las necesidades de la organización.	
16:30-16:45	<b>PAUSA</b>			
16:45-18:00	<b>Práctica</b>	Responder al acoso sexual denunciado en diferentes roles	75min	Juego de rol
		<b>Objetivos de aprendizaje:</b>	Se espera que el participante elabore un plan de acción en caso de que se presente una reclamación y pueda adoptar medidas inmediatas mediante un enfoque gradual para lograr un proceso de resolución.	
<b>Total – 16 horas</b>				

### Anexo 3: Diseño del curso formativo IO4 “Concienciación en las organizaciones”

Plan de acción				
Tiempo	Sesión formativa	Contenido	Tiempo (en minutos)	Comentarios
<b>DAY 1</b>				
9:00-9:20	<b>Presentación de la formación</b>	1. Juego para romper el hielo y conocerse	20min	“Conociéndote”
9:20-9:40		2. Introducción al curso de formación y al contenido.	20min	Presentación PPT Preguntas de los y las participantes Reglas para el curso de formación
9:40-9:50		3. Ejercicio de expectativas	10min	Cada participante piensa individualmente en sus expectativas para la formación
<b>Resultados de aprendizaje</b> Con esta sesión los participantes:		<ul style="list-style-type: none"> <li>Han llegado a conocerse y sentirse incluidos, para que las sesiones de formación sean más eficaces.</li> <li>Están familiarizados con la estructura, el contenido y la información esencial para la implementación exitosa de la formación.</li> </ul>		
9:50-10:35	<b>Entender el acoso sexual</b>	4. Juego Café del mundo	45min	Juego para comprender las principales
<b>Resultados de aprendizaje</b> Con esta sesión los participantes:		<ul style="list-style-type: none"> <li>Son capaces de definir el acoso sexual y proporcionar ejemplos de sus diferentes formas en el lugar de trabajo.</li> <li>Son capaces de reflexionar sobre por qué el acoso sexual es un problema que necesita ser identificado y resuelto.</li> </ul>		
10:35-10:50	<b>PAUSA</b>			
10:50-12:00	<b>Reconocer y sensibilizar acerca del acoso sexual</b>	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.

<b>Resultados de aprendizaje</b> Con esta sesión los participantes:		<ul style="list-style-type: none"> <li>Son capaces de identificar los actos de acoso sexual en sus primeras fases mediante el análisis de un caso de acoso en el lugar de trabajo.</li> <li>Son capaces de aplicar el Sistema Bandera Roja para un caso de acoso en el lugar de trabajo como una guía sugerida para identificar el acoso sexual.</li> </ul>		
12:00-13:00		<b>PAUSA PARA COMER</b>		
13:00-13:45	<b>Comprensión de la intervención de acoso sexual</b>	6. Buenas prácticas de intervención en acoso sexual.	45min	Análisis de tres casos
<b>Resultados de aprendizaje</b> Con esta sesión los participantes:		<ul style="list-style-type: none"> <li>Son capaces de reflexionar críticamente y comparar buenas prácticas para tratar el acoso sexual en las organizaciones.</li> <li>Son capaces de evaluar si las estrategias de intervención dadas podrían adoptarse en sus organizaciones en caso de acoso sexual.</li> </ul>		
13:45-14:00	<b>Preparando la política de acoso sexual</b>	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 minutos	Los y las participantes prepararán políticas de acoso sexual.
<b>Resultados de aprendizaje</b> Con esta sesión los participantes:		<ul style="list-style-type: none"> <li>Son capaces de describir los principales aspectos sobre cómo elaborar una política de acoso sexual.</li> <li>Son capaces de desarrollar y presentar una política de acoso sexual para sus propias organizaciones.</li> </ul>		
15:15-15:30		<b>PAUSA</b>		
15:30-15:55	<b>Paisaje organizativo. Diversidad</b>	9. Diversidad en las organizaciones	25min	Juego en grupo, discusión
<b>Resultados de aprendizaje</b> Con esta sesión los participantes:		<ul style="list-style-type: none"> <li>Son capaces de valorar y describir la diversidad como un componente para aumentar la inclusión y la sensibilización sobre las diferencias entre las personas como un trasfondo necesario para reducir o prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo.</li> </ul>		
15:55-16:10	<b>Paisaje organizativo. Estructura</b>	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.

<b>Resultados de aprendizaje</b> Con esta sesión los participantes:		<ul style="list-style-type: none"> <li>Son capaces de describir y aplicar el modelo de seis cuadros de Weisbord como herramienta para analizar las organizaciones e identificar sus posibles fuentes de problemas.</li> <li>Son capaces de analizar las estructuras organizativas con respecto a las relaciones de poder.</li> <li>Son capaces de definir cómo debe abordarse el acoso sexual en las diferentes estructuras organizativas.</li> </ul>		
<b>DÍA 2</b>				
9:00-9:15	<b>Resumen del día 1</b>	12. Juego para resumir el día 1 - cuestionario	15min	Cuestionario "Kahoot"
<b>Resultados de aprendizaje</b> Con esta sesión los participantes:		<ul style="list-style-type: none"> <li>Son capaces de evaluar y reflejar los conocimientos adquiridos en ejercicios anteriores.</li> </ul>		
9:15-9:30	<b>Cultura organizacional. Definiciones principales</b>	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
<b>Resultados de aprendizaje</b> With this session participants will:		<ul style="list-style-type: none"> <li>Son capaces de definir lo que es la cultura organizacional.</li> <li>Son capaces de describir por qué la cultura organizacional es importante cuando se trata del acoso sexual.</li> <li>Son capaces de diferenciar y describir diferentes tipos de cultura organizativa.</li> </ul>		
9:30-10:30	<b>Cultura organizacional y valores</b>	Evaluación de la cultura de valores competitivos	60min	Los y las participantes evalúan individualmente su cultura organizacional y luego llevarán a cabo una discusión
<b>Resultados de aprendizaje</b> Con esta sesión los participantes:		<ul style="list-style-type: none"> <li>Son capaces de valorar su propia cultura organizativa y su tipo.</li> <li>Son capaces de evaluar y describir cómo podría abordarse el acoso sexual en diferentes tipos de cultura organizativa.</li> </ul>		
10:30-10:45	<b>PAUSA</b>			
10:45-12:00	<b>Técnicas de sensibilización en las organizaciones</b>	14. 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	<b>PAUSA PARA EL CAFÉ</b>			

13:00-13:45	<b>Técnicas de sensibilización en las organizaciones II</b>	Intervención de los testigos: 5D para intervenir	45min	Presentación PPT de las 5 D y análisis de estudios de caso
<b>Resultados de aprendizaje</b> Con esta sesión los participantes:		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Son capaces de desarrollar y presentar medidas (campañas) sobre cómo crear conciencia sobre el acoso sexual en las organizaciones.</li> <li>• Son capaces de describir por qué el enfoque de espectadores es importante para prevenir y reducir el acoso sexual.</li> <li>• Son capaces de identificar y sugerir pasos para que los transeúntes sean más activos en caso de acoso sexual en el lugar de trabajo.</li> </ul>		
13:45-14:30	<b>Gestión del cambio para la intervención de acoso sexual</b>	15. ¿Cómo evaluar la necesidad de cambio?	45min	Trabajo en grupo y discusión sobre cómo evaluar si una organización necesita cambios.
14:30-14:45	<b>PAUSA</b>			
14:45-15:00	<b>Gestión del cambio para la intervención de acoso sexual II</b>	16. Cambiar el modelo de gestión	15min	Presentación PPT
16:00-16:15		17. Gestión del cambio por acoso sexual en el lugar de trabajo.	75min	Práctica de gestión del cambio.
<b>Resultados de aprendizaje</b> Con esta sesión los participantes:		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Son capaces de evaluar si su organización necesita un cambio, relacionado con el acoso sexual.</li> <li>• Son capaces de describir la gestión del cambio y diferenciar entre una secuencia particular de pasos que se podrían tomar para lograr cambios efectivos.</li> <li>• Son capaces de desarrollar y presentar un proceso de gestión del cambio con pasos concretos sobre cómo reducir o detener el acoso sexual en el lugar de trabajo.</li> </ul>		
16:15-16:35	<b>Evaluación del conocimiento</b>	18. Evaluación del conocimiento adquirido durante el curso de formación.	20min	Los y las participantes individualmente o en parejas / grupos evalúan los conocimientos adquiridos durante el curso de formación (cuestionario Kahoot)
<b>Resultados de aprendizaje</b> Con esta sesión los participantes:		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Son capaces de reflexionar sobre los conocimientos adquiridos durante las sesiones de formación y evaluar su crecimiento.</li> </ul>		

16:35-16:50	<b>Evaluación, resumen de la formación</b>	Evaluación del curso de formación	15min	Completar el cuestionario de evaluación (Anexo 11. Evaluación del curso de formación presencial)
16:50-17:00		Entrega de diplomas	10min	Cada participante obtiene un certificado por asistir al curso de formación
<b>Total – 16 horas</b>				



## Anexo 4: Formulario de evaluación de los participantes de la formación del IO3

### Cuestionario de evaluación

El siguiente cuestionario tiene por objeto conocer su opinión sobre el curso de formación y valorar el aumento de sus competencias en materia de prevención y tratamiento del acoso sexual en el lugar de trabajo.

Su opinión es necesaria para poder evaluar la calidad y utilidad del curso de formación. Todas las evaluaciones y comentarios se utilizarán para introducir cualquier modificación en el curso de formación para que se adapte mejor a las necesidades de los mentores Be Aware.

#### PARTE 1: AUTO-EVALUACIÓN

Especifíquese en qué medida se considera que se han alcanzado los objetivos de los módulos de formación (1 significa no alcanzarlos y 5 significa alcanzarlos)

	1	2	3	4	5
Espacio personal y zona de confort					
Identificar el tipo de comportamiento de acoso sexual					
Impacto e influencia del acoso sexual en el lugar de trabajo					
Identificación y análisis de casos de acoso sexual en el lugar de trabajo					
Elaborar una política de prevención para su organización					
Las formas de implementar una estrategia para prevenir el acoso sexual en la organización					
Adoptar medidas inmediatas y adecuadas en caso de denuncia					
Respuesta a denuncias de acoso sexual en diferentes funciones					

#### PARTE 2: EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN

Por favor, marque las respuestas en la escala 1-5, donde 1 significa "en total desacuerdo" y 5 significa "completamente de acuerdo":

##### 1. ¿Fue útil la formación para sus propósitos profesionales?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha puntuado 1 o 2, por favor, utilice este espacio para comentar:

**2. ¿La información presentada durante la formación satisfizo sus necesidades y expectativas?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha puntuado 1 o 2, por favor, utilice este espacio para comentar:

**3. ¿Los conocimientos adquiridos durante la formación le ayudarán a realizar mejor su trabajo/estudio cotidiano para prevenir y tratar el acoso sexual en el lugar de trabajo?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha puntuado 1 o 2, por favor, utilice este espacio para comentar:

**PARTE 3: EVALUACIÓN DE LOS MATERIALES DE FORMACIÓN**

Por favor, marque las respuestas en la escala 1-5, donde 1 significa "en total desacuerdo" y 5 significa "completamente de acuerdo":

**4. ¿Fueron útiles los materiales y ejercicios utilizados durante la formación?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**5. ¿Fueron comprensibles y fáciles de utilizar los materiales y ejercicios utilizados durante la formación?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**6. ¿La información incluida en el material y los ejercicios se adaptaron a sus necesidades?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

**7. ¿Los instructores estaban lo suficientemente preparados para impartir una formación satisfactoria?**



1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

## PARTE 5: EVALUACIÓN GENERAL DE LA FORMACIÓN

Por favor, proporcione sus opiniones sobre la formación:

8. ¿Qué fue lo que más te gustó durante la formación?
  
9. ¿Qué te gustó menos durante la formación? ¿Cómo la mejorarías?
  
10. En su opinión, ¿faltaba información pertinente que pudiera ser útil para tomar iniciativas para prevenir y combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo? Si es así, por favor escriba cuáles:

Sí

No

11. ¿Recomendaría esta formación a otros?

Sí

No

12. Si ha seleccionado "No", por favor, proporcione explicaciones:

13. Si quieres compartir más comentarios, aquí está el lugar a utilizar:

¡Muchas gracias por su ayuda en la evaluación del curso piloto de formación!



## Anexo 5: Formulario de evaluación de los participantes de la formación del IO4

### Cuestionario de evaluación

El siguiente cuestionario tiene por objeto conocer su opinión sobre el curso de formación y valorar el aumento de sus competencias en materia de prevención y tratamiento del acoso sexual en el lugar de trabajo.

Su opinión es necesaria para poder evaluar la calidad y utilidad del curso de formación. Todas las evaluaciones y comentarios se utilizarán para introducir cualquier modificación en el curso de formación para que se adapte mejor a las necesidades de los mentores Be Aware.

#### PARTE 1: AUTO-EVALUACIÓN

Especifíquese en qué medida se considera que se han alcanzado los objetivos de los módulos de formación (1 significa no alcanzarlos y 5 significa alcanzarlos)

	1	2	3	4	5
Entender y sensibilizar sobre el acoso sexual					
Entender la intervención al acoso sexual					
Preparar una política de acoso sexual					
Panorama organizativo, diversidad					
Cultura organizativa y valores					
Técnicas para concienciar en las organizaciones					
Cambio en la gestión para la intervención del acoso sexual					

#### PARTE 2: EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN

Por favor, marque las respuestas en la escala 1-5, donde 1 significa "en total desacuerdo" y 5 significa "completamente de acuerdo":

##### 1. ¿Fue útil la formación para sus propósitos profesionales?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha puntuado 1 o 2, por favor, utilice este espacio para comentar:

##### 2. ¿La información presentada durante la formación satisfizo sus necesidades y expectativas?



1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha puntuado 1 o 2, por favor, utilice este espacio para comentar:

- 3. ¿Los conocimientos adquiridos durante la formación le ayudarán a realizar mejor su trabajo/estudio cotidiano para prevenir y tratar el acoso sexual en el lugar de trabajo?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Si ha puntuado 1 o 2, por favor, utilice este espacio para comentar:

### PARTE 3: EVALUACIÓN DE LOS MATERIALES DE FORMACIÓN

Por favor, marque las respuestas en la escala 1-5, donde 1 significa "en total desacuerdo" y 5 significa "completamente de acuerdo":

- 1. ¿Fueron útiles los materiales y ejercicios utilizados durante la formación?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 2. ¿Fueron comprensibles y fáciles de utilizar los materiales y ejercicios utilizados durante la formación?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 3. ¿La información incluida en el material y los ejercicios se adaptaron a sus necesidades?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- 4. ¿Los instructores estaban lo suficientemente preparados para impartir una formación satisfactoria?**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

### PARTE 5: EVALUACIÓN GENERAL DE LA FORMACIÓN

Por favor, proporcione sus opiniones sobre la formación:

5. ¿Qué fue lo que más te gustó durante la formación?
6. ¿Qué te gustó menos durante la formación? ¿Cómo la mejorarías?
7. En su opinión, ¿faltaba información pertinente que pudiera ser útil para tomar iniciativas para prevenir y combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo? Si es así, por favor escriba cuáles:

 Sí No

8. ¿Recomendaría esta formación a otros?

 Sí No

9. Si ha seleccionado "No", por favor, proporcione explicaciones:

10. Si quieres compartir más comentarios, aquí está el lugar a utilizar:

¡Muchas gracias por su ayuda en la evaluación del curso piloto de formación!



## **Anexo 6: Guía para la implementación de los grupos focales en el proyecto Be Aware**

En cada país asociado se celebraron debates de grupos focales con responsables de la toma de decisiones en el lugar de trabajo, personal, empleadores y partes interesadas que se ocupan del acoso sexual para debatir sus necesidades y desafíos en sus prácticas cotidianas al abordar el acoso sexual. Además, el objetivo de los grupos de discusión era esencial para identificar la promoción del uso del proyecto Be Aware, instrumentos del proyecto más allá de la duración del proyecto.

Cada socio llevó a cabo dos grupos de discusión separados con cinco participantes en cada país (el objetivo era llegar a 50 participantes en total). Se sugiere la implementación de grupos focales con un número relativamente pequeño de personas (5-10 personas), sin embargo, el número de participantes puede variar según los objetivos del grupo focal o de la investigación.

### **Recomendaciones para la implementación de los grupos focales en el proyecto Be Aware:**

- Herramientas necesarias: Hoja de asistencia, formulario de consentimiento, hoja informativa de los participantes, lista de preguntas, libreta de notas, bolígrafo.
- Duración de cada grupo focal: 1,5 horas.
- Los grupos focales pueden implementarse presencialmente y en línea según las condiciones.
- Idealmente, los grupos de discusión deberían estar coordinados por dos moderadores:
  1. El moderador del grupo de discusión dirigirá la discusión y hará las preguntas.
  2. El moderador tomará nota de todo lo que se diga durante la reunión, por cada participante.
- Los participantes en el grupo de discusión deben firmar la lista de participantes.
- Los moderadores deberían recordar a los participantes en el grupo de discusión las reglas para un mejor debate:
  1. Hable en voz alta y de uno en uno para hacer la grabación más clara.
  2. Escuchar y respetar lo que los demás dicen y sus opiniones, ya que no hay respuestas correctas o incorrectas.
  3. Es posible cambiar de opinión, sin ninguna preocupación de parecer inconsistente



4. No se preocupen de expresar sus opiniones, aunque sean contrarios a lo que otros han dicho – El objetivo del grupo de discusión no es llegar a un acuerdo entre todos, por lo que se agradecen diferentes puntos de vista sobre el mismo tema, así como comentarios positivos y negativos.
5. Es importante mantener la pertinencia de las cuestiones que estamos debatiendo

### **Preguntas para los grupos focales del Be Aware**

1. ¿Puede proporcionar información breve acerca de las prioridades de su organización/agencia/negocio para las prácticas comerciales equitativas en la prevención del acoso sexual?
2. ¿Qué piensa de los factores que conducen al acoso sexual en el lugar de trabajo?
3. ¿Cómo se identifican los factores de riesgo?
4. ¿Cómo maneja las quejas del personal relacionadas con el acoso sexual en su empresa?
5. ¿Tiene alguna política para prevenir y responder al acoso sexual en el lugar de trabajo? If yes, according to the policy that is available at your workplace which type of inappropriate behaviours are considered sexual harassment and what is the complaint procedure?
  - ¿Cuáles son los mayores retos que plantea la aplicación de una política de este tipo?
  - ¿Cómo garantiza el seguimiento, la explotación y la sostenibilidad de su política?
  - ¿Necesita alguna adaptación o mejora?
  - Si usted no tiene ninguna, ¿cómo debe ser una política eficaz contra el acoso y un procedimiento de queja en el lugar de trabajo?
7. ¿Dónde ve las mayores lagunas a nivel jurídico, político y organizativo para erradicar el acoso sexual en el lugar de trabajo?
8. ¿Qué efectos se producirían si el acoso sexual en el lugar de trabajo no tuviera consecuencias?
9. ¿Qué más quieres compartir con el grupo hoy?



## Bibliografía

1. Brame, C.J. (2015). “Effective educational videos”. Internet access: <http://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/effective-educational-videos/> [Accessed 2021/08/02]
2. Internet access: <https://www.usdaw.org.uk/Help-Advice/Equalities/Sexual-Harassment-Survey> [Accessed 2021/08/02]
3. Internet access: <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/finance/annual-report/> [Accessed 2021/08/02]
4. Kamberelis G. and Dimitriadis G. *Focus Groups. From structured interviews to collective conversations*. London and New York: Routledge
5. [www.Nursekey.com](http://www.nursekey.com). “Models and approaches to health promotions” Internet access: <https://nursekey.com/models-and-approaches-to-health-promotion/> [Accessed 2021/08/02]

