



Empoderamiento femenino contra el acoso sexista en espacios públicos  
Proyecto Núm. 2022-1-LT01-KA220-ADU-000086398



Cofinanciado por  
la Unión Europea



# Acoso laboral





# ¡Conecta con nosotros!



**Viktorija Janilionytė**  
**Gestora de proyectos**



<https://www.facebook.com/verslimama>



<https://www.verslimama.lt/>



[portalasverslimama@gmail.com](mailto:portalasverslimama@gmail.com)





# Contenido

**01** Introducción al acoso  
laboral

**02** impacto del acoso  
sexual

**03** Cómo evitar el acoso  
(sexual) en el trabajo como  
directivo

**04** Entorno laboral  
respetuoso:  
Las 5D de la intervención  
de los testigos







"Si notas que alguien está  
siendo acosado, no dudes en  
denunciarlo. Ser víctima de  
acoso es horrible; que los que  
están alrededor hagan como si  
no pasara nada es aún más  
lamentable."

**Celeste Ng**







---

# Introducción

El acoso laboral se describe como "realizar una serie de comentarios o comportamientos abusivos hacia un empleado en un entorno laboral que se sabe o debería saberse razonablemente que no son bien recibidos" e incluye el acoso sexual en el trabajo.





# 01

¿Qué significa  
acoso laboral?









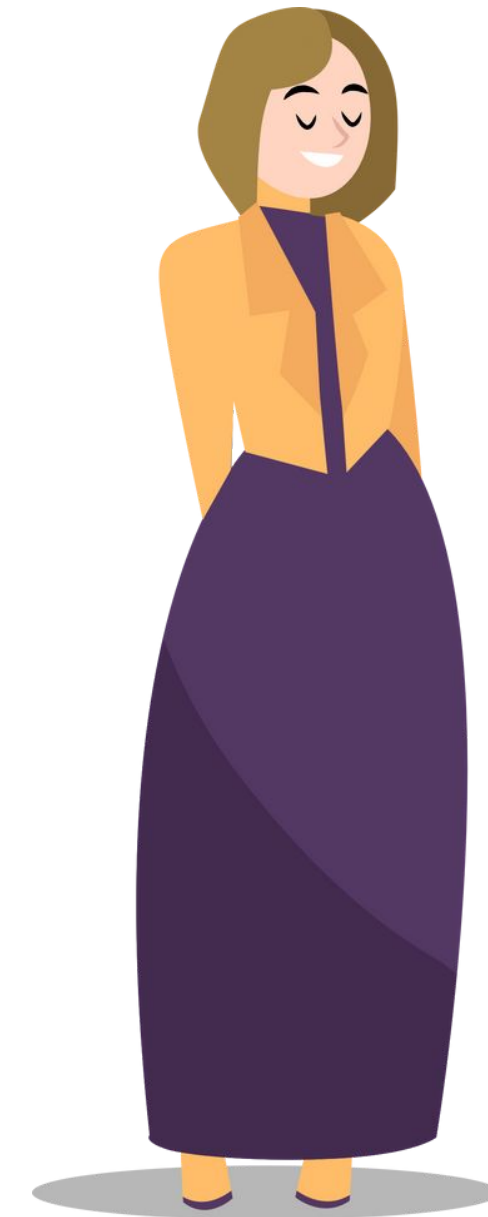
# Acoso sexual en el trabajo



**El acoso sexual en el trabajo** incluye insinuaciones sexuales no deseadas, peticiones de favores sexuales y otras conductas, ya sean verbales o físicas, de carácter sexual. Esto puede generar un ambiente laboral hostil para la víctima y es ilegal según la legislación federal.

El acoso sexual puede impactar a cualquier grupo demográfico, sin importar la edad, raza, sexo, género, orientación sexual, situación socioeconómica o sector. Tipos de acoso sexual en el **Acoso sexual en un entorno laboral hostil** entorno laboral.

**Acoso sexual "Quid pro quo"**





# Tipos de acoso sexual en el trabajo:

## 1. Acoso sexual en un entorno laboral hostil:

- Comentarios sexualmente sugestivos o degradantes no solicitados, peticiones repetidas e indeseadas de citas, gestos inapropiados, tocamientos no deseados, chistes o travesuras, comportamientos amenazantes o contenido pornográfico. Este tipo de conducta se dirige a personas con una identidad de género (ya sea que seas mujer, hombre o transgénero).
- Si el empleador proporciona condiciones laborales menos favorables a compañeros de trabajo de diferente sexo solo por su género, esto puede abarcar aspectos como los procesos de contratación, horarios, salarios, promociones, turnos de trabajo, asignaciones laborales, beneficios de vacaciones o licencias por enfermedad, evaluaciones de desempeño, disciplina y despidos discriminatorios.



## 2. Acoso sexual "Quid pro quo":

Sucede cuando un supervisor u otro gerente solicita o exige relaciones





# 54% - 81%

**de mujeres afirman haber vivido algún grado de  
acoso sexual en el trabajo**

Fuente:

[https://pasternaklaw.com/sexual-harassment-in-the-workplace-statistics/#:~:text=De%20hecho%2C%20entre%2054%25%20y,%25\)%20que%20las%20mujeres%20\(13%25\).](https://pasternaklaw.com/sexual-harassment-in-the-workplace-statistics/#:~:text=De%20hecho%2C%20entre%2054%25%20y,%25)%20que%20las%20mujeres%20(13%25).)



# Estadísticas sobre el acoso laboral



## Trabajadores



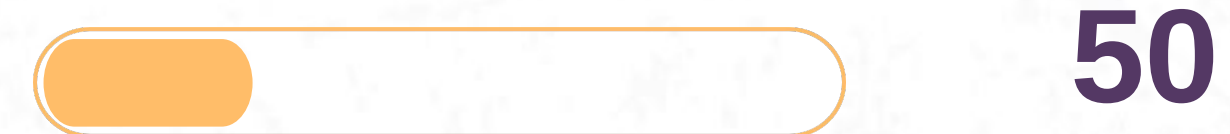
de los empleados que sufren acoso eligen no presentar denuncias formales.

## Mujeres



de las mujeres denuncian haber experimentado acoso sexual en el trabajo.

## Denuncias



Entre 310 denuncias de acoso sexual, únicamente 50 han llegado a arrestos.

## Represalias



de las víctimas enfrentan represalias tras hablar o presentar una queja.





# Estadísticas sobre el acoso laboral



## Personas con discapacidad



**7x**

Las personas con discapacidad intelectual tienen siete veces más probabilidades de ser víctimas de agresiones sexuales.

## Mujeres bisexuales



**46%**

de las mujeres bisexuales afrontan acoso sexual en el trabajo.

## Transgénero



**47%**

de las personas transgénero son víctimas de agresión sexual.

## Trauma



**31%**

Las personas que han sufrido una violación pueden desarrollar trastorno de estrés postraumático (TEPT).





On the left side of the slide, there are two sets of horizontal dashed lines in a light gray color.

# 02 Impacto del acoso sexual

On the right side of the slide, there are two sets of horizontal dashed lines in a light gray color, followed by a small purple house icon with orange triangles above and below it.



# Impacto EMOCIONAL del acoso sexual



El acoso sexual trae consigo consecuencias perjudiciales y afecta no solo a la víctima, sino también a quienes son testigos del comportamiento.

*Testigo: alguien que está presente y observa lo que está ocurriendo, pero no interviene.*

## Víctimas

- ▲ **Angustia emocional:** El acoso sexual puede generar una serie de problemas emocionales, como ansiedad, depresión, trastorno de estrés postraumático (TEPT), así como sentimientos de vergüenza, humillación y enfado.
- ▲ **Salud física:** El estrés causado por el acoso puede aparecer en forma de síntomas físicos como dolores de cabeza, malestar estomacal, dificultades para dormir y alteraciones en el apetito.
- ▲ **Autoestima baja:** Las víctimas pueden sentir que su confianza en sí mismas disminuye y dudar de sus propias habilidades.
- ▲ **Rendimiento laboral:** Un ambiente de trabajo hostil puede hacer que sea más difícil concentrarse, ser productivo y cumplir con los plazos, lo que puede llevar a ausentismo y frenar el progreso profesional.
- ▲ **Aislamiento social:** Las víctimas pueden alejarse de

## Testigos

- ▲ **Sentirse impotente:** ver acoso sexual puede hacer que quienes lo presencian se sientan impotentes e inseguros sobre cómo intervenir o ayudar a la víctima.
  - ▲ **Miedo a las represalias:** los testigos pueden temer que el agresor o incluso la empresa tomen represalias si deciden denunciar el acoso.
  - ▲ **Angustia moral:** presenciar un acoso puede generar una sensación de ambigüedad moral y angustia, sobre todo si el testigo no actúa.
  - ▲ **Satisfacción laboral disminuida:** el entorno laboral en general puede volverse incómodo y tenso, lo que resulta en una menor satisfacción en el trabajo.
- La gravedad del impacto puede cambiar según la naturaleza y la frecuencia del acoso, el sistema de apoyo que tenga la víctima y la cultura del entorno laboral.





# Impacto LEGAL del acoso sexual



El acoso sexual en el trabajo puede acarrear serias repercusiones legales, tanto para el agresor como para la empresa. Aquí se encuentran algunas de las posibles consecuencias:

## Empleadores

- ▲ **Compensación económica:** el empleador podría tener que ofrecer una compensación económica a la víctima, abarcando los salarios no percibidos, las facturas médicas y el dolor y sufrimiento.
- ▲ **Multas:** Las entidades reguladoras tienen la capacidad de imponer sanciones por incumplimientos de las leyes contra la discriminación.
- ▲ **Reputación afectada:** una demanda por acoso sexual puede perjudicar la imagen de la empresa y complicar la atracción y retención de talento calificado.
- ▲ **Aumento de costos:** los gastos legales, los acuerdos y la posible rotación del personal por un ambiente hostil pueden ser bastante caros.
- ▲ **Acción del gobierno:** la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) tiene la capacidad de investigar las denuncias de acoso sexual y puede requerir al empleador que adopte medidas para evitar futuros casos de acoso, como la implementación de formación sobre el acoso.

## Empleados intimidados

- ▲ **Demanda:** los trabajadores que experimentan acoso sexual tienen la posibilidad de interponer una demanda contra su empleador bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, que prohíbe la discriminación por razones de sexo. Esto puede resultar en una compensación económica por el sufrimiento emocional, la pérdida de salarios y daños punitivos en situaciones graves.
- ▲ **Entorno laboral más seguro:** al reportar el acoso, el trabajador puede contribuir a asegurar un ambiente de trabajo más seguro tanto para él como para los demás.
- ▲ **Leyes nacionales:** varios países cuentan con sus propias normativas contra el acoso sexual que pueden ofrecer protecciones adicionales a los trabajadores.
- ▲ **La gravedad es importante:** la seriedad de las consecuencias dependerá de los hechos del caso, como si el acoso fue un incidente aislado o un patrón de comportamiento, y si el empleador actuó para abordar el acoso una vez que se enteró de él.





# 03

## Cómo evitar el acoso (sexual) en el trabajo como directivo





# Qué hacer y qué no hacer si sufres acoso laboral



**SÍ**

**NO**



- ▲ **Política clara:** incluye en el manual una política clara contra el acoso que defina tanto el acoso como la intimidación.
- ▲ **Responsabilidades:** detallar las obligaciones del empleador y del empleado en relación con el acoso.
- ▲ **Proceso de quejas:** describe los pasos a seguir para presentar quejas, tanto de manera informal como formal.
- ▲ **Comunicación:** transmitir de manera clara la política a todos los empleados y hacerla accesible al público.
- ▲ **Revisiones periódicas:** revisa y actualiza la política de manera regular para asegurar su cumplimiento.
- ▲ **Formar a los líderes:** formar los directivos y jefes de equipo para que entiendan y pongan en práctica la política

- ▲ **No te quedes de brazos cruzados:** actúa cuando surjan inquietudes.
- ▲ **Sigue todo el proceso:** no te quedes atrás hasta que el tema se presente de manera formal o por escrito.
- ▲ **Toma atajos:** asegúrate de seguir todo el proceso cuando se trate de inquietudes o quejas formales.





# Pasos para gestionar el acoso laboral como directivo:



## Actuar de manera confidencial

Crear un entorno seguro para el empleado que ha presentado la queja.

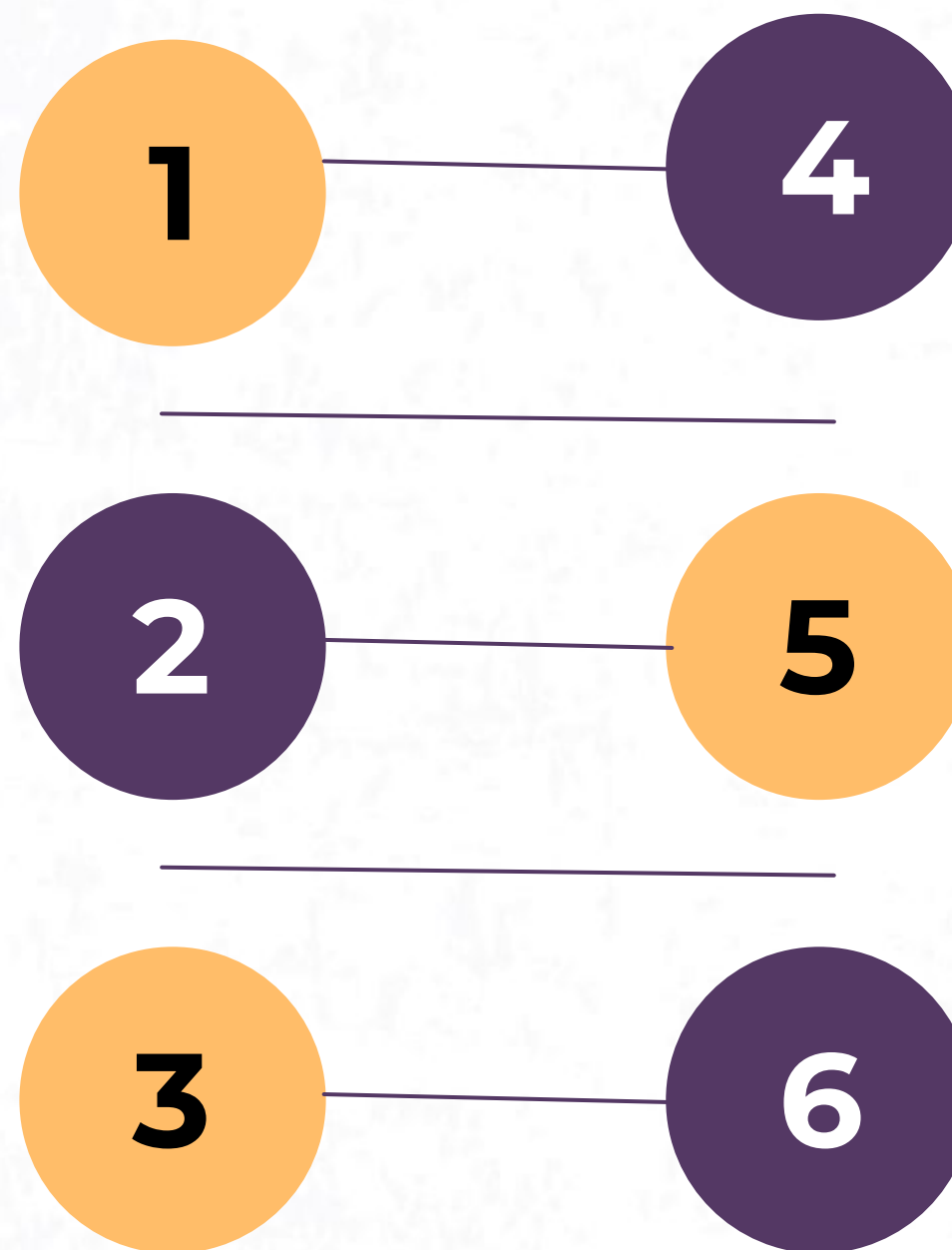
## Escuchar y confiar

Escucha con atención y muestra empatía, cree en su historia y evita juzgar.

## Inferir la información

Haz preguntas aclaratorias para entender la naturaleza y la frecuencia del acoso.

Anota todo con detalle, como fechas, horas, y demás.



## Revisar la política empresarial

Conoce la política de acoso y los procedimientos para presentar denuncias en tu empresa.

## Informar sobre el incidente

Sigue los procedimientos que ha establecido la empresa para reportar el acoso. Esto puede incluir a RRHH o a un responsable de cumplimiento asignado.

## Asistencia y seguimiento

Brinda ayuda y recursos a la víctima tras el incidente. Haz un seguimiento para asegurarte de que el acoso haya terminado y que la víctima se sienta segura.





# 04

**Entorno laboral  
respetuoso:**

**Las 5D de la intervención  
de los testigos**





# Las 5 D de la intervención de los testigos



Lo más crucial es hacer algún tipo de movimiento. Las 5 D de la intervención de los testigos ofrecen un esquema para que cualquiera pueda actuar al ser testigo de acoso sexual.



**1-Dirige**

**2-Distrae**



**3-Delega**

**4-Demora**



**5-Documenta**





# 5Ds: Dirigir, Distraer, Delegar, Demorar,



## 1 - Dirigir

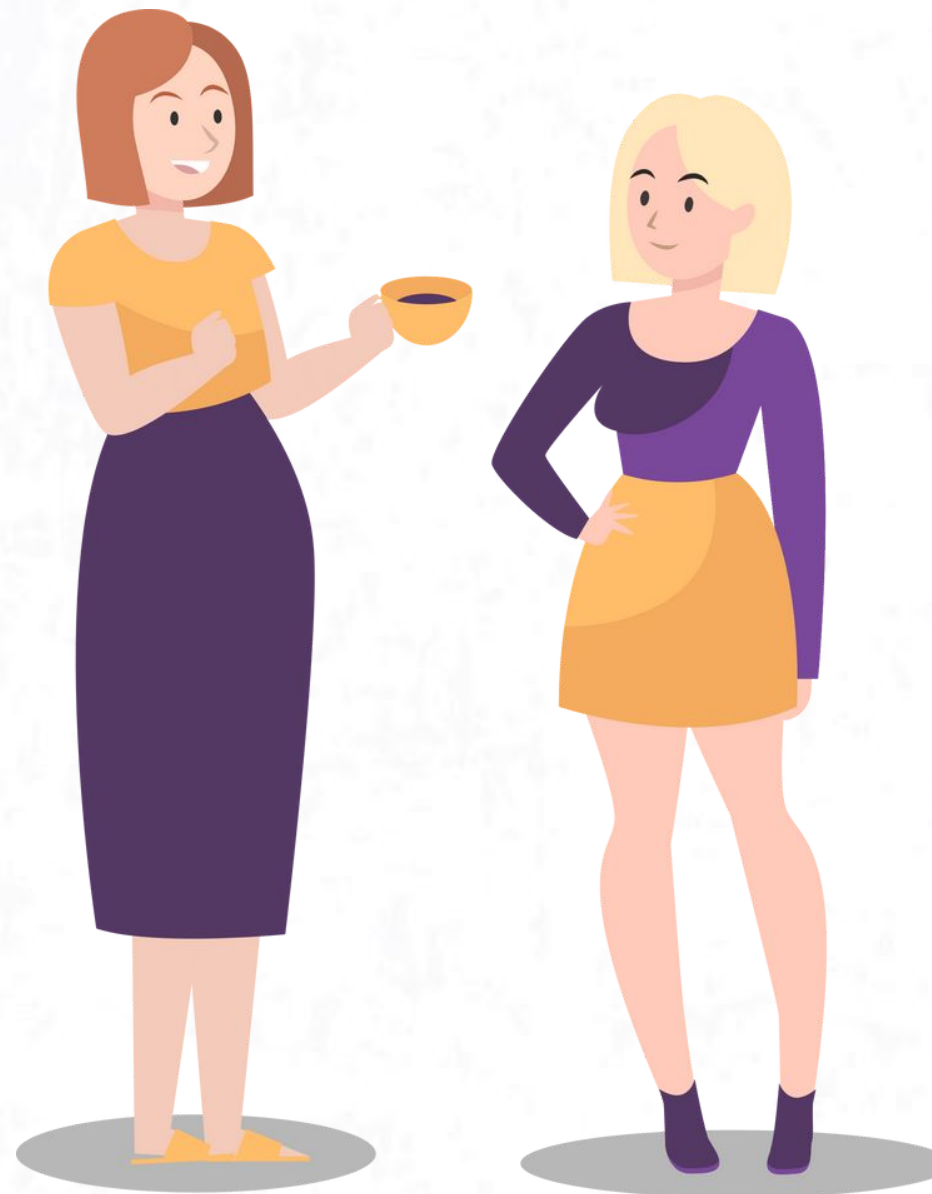
**Ejemplo:** Si ves que un compañero hace comentarios inapropiados hacia otro, puedes enfrentarlo directamente y decirle: "Esos comentarios son ofensivos. Por favor, para".

**Recursos:** practica habilidades de comunicación asertiva. Existen numerosos recursos en línea y talleres de comunicación que puedes aprovechar.

## 2 - Distraer

**Ejemplo:** Ves a alguien acosando a un compañero de trabajo de manera incómoda. Puedes desviar la atención del agresor haciendo una pregunta o interrumpiendo la situación: "Oye, necesito ayuda con este informe. ¿Me echas una mano?".

**Recursos:** piensa de manera creativa y ensaya las distracciones por adelantado. Los ejercicios de dramatización pueden ser muy útiles.



## 3 - Delegar

**Ejemplo:** Ves a un directivo acosando a un subordinado, pero no te sientes a gusto para intervenir de manera directa. En ese caso, puedes pasar la responsabilidad informando sobre el incidente a RRHH o a un supervisor de confianza.

**Recursos:** infórmate sobre los procedimientos para denunciar el acoso sexual en la empresa y los datos de contacto de RRHH o del personal de apoyo correspondiente.

## 4 - Demorar

**Ejemplo:** Escuchas un mensaje de voz inquietante que han dejado a un compañero. No puedes hacer nada en ese instante, pero puedes mitigar el efecto al avisarle y brindarle tu apoyo.

**Recursos:** promueve una comunicación abierta entre compañeros. Hazles saber que eres una persona de confianza con la que pueden hablar si están enfrentando acoso.



# 5Ds: Documentar



## 5 - Documentar

**Ejemplo:** Estás presenciando un incidente público de acoso sexual, como gestos o tocamientos inapropiados. Si te sientes seguro, podrías documentar lo que está sucediendo tomando notas o grabando el incidente de forma discreta (siempre respetando las leyes locales).

**Recursos:** es importante que considere las leyes locales relacionadas con la grabación de conversaciones o la captura de fotos o videos sin el consentimiento de las personas. Puedes buscar esta información en internet o ponerte en contacto con tu organización local de asistencia legal.



## Antes de actuar, prueba el enfoque ABC

**Analiza tu seguridad:** si observas a alguien en apuros, pregúntate si puedes ayudar de alguna forma y de manera segura. Recuerda que tu seguridad personal es lo más importante: nunca te pongas en riesgo.

**Busca un grupo:** es más seguro denunciar un comportamiento o intervenir cuando estás en grupo. Si no puedes hacerlo, avisa a otras personas que puedan formar parte.

**Cuida de la víctima.** Habla con la persona que pienses que puede necesitar ayuda. Pregúntale si está bien.





# Escenarios para practicar técnicas de intervención de testigo

Al practicar estos escenarios de juego de rol, tú y tus compañeros podéis sentirvos más a gusto y seguros al intervenir cuando seáis testigos de acoso sexual en el trabajo.

## ESCENARIO DE JUEGO DE ROL 1: Chistes poco apropiados

**Personajes:** Tú (el espectador), Sarah (la víctima del acoso), Mark (el acosador).

**Escenario:** Sala de descanso de la oficina.

**Escena:** Sarah está sentada sola en una mesa, comiendo. Mark entra y se sienta frente a ella.

Mark: Hola Sarah, ¡bonito conjunto! Hoy estás especialmente guapa.

*(Sarah parece un poco incómoda y no mantiene el contacto visual)*

Mark *(continúa)*: ¡Vamos, relájate! Sólo hacía una agradable observación.

### INSTRUCCIONES:

**Practica el enfoque directo:** como testigo, enfrenta directamente el comportamiento de Mark.

**Ejemplo:** "Mark, esos comentarios no son apropiados. Sarah no necesita  
cérlos. Por favor, déjalo tranquilo."

- **Cambio de roles:** *tras cada escenario, pide a todos que cambien de rol para que puedan experimentar diferentes perspectivas.*

- **Análisis:** *tras cada representación, debate sobre lo que ha funcionado bien y cómo podría mejorarse la intervención.*

- **Enfoque en la seguridad:** *recuerda que la seguridad de la víctima de acoso es lo más importante. Si no te sientes seguro interviniendo directamente, elige otro enfoque o delega la responsabilidad.*





## ESCENARIO DE JUEGO DE ROL 2: Interacción física no deseada

**Personajes:** Tú (el espectador), David (el objetivo del acoso), Lisa (la agresora)

**Escenario:** Pasillo de la oficina

**Escena:** David avanza por el pasillo cuando Lisa, una compañera de trabajo a la que apenas conoce, pasa y le toca el brazo con la mano demasiado cerca. Ella le guiña un ojo y continúa su camino. David parece inquieto.

### INSTRUCCIONES:

**Practica la técnica de distracción:** como espectador, notas que David parece un poco incómodo. Puedes usar la distracción para ayudarlo a seguir adelante.

**Ejemplo:** "Hola David, ¡ya ha llegado el momento ideal! Necesito que me echas una mano con una duda rápida sobre ese informe".

## ESCENARIO DE JUEGO DE ROL 3: Sugerencias inapropiadas de un superior

**Personajes:** Tú (el espectador), Emily (objeto del acoso), Sr. Jones (agresor, supervisor de Emily). **Escenario:** Puerta de la oficina (escuchas una conversación).

**Escena:** Al pasar por la puerta de la oficina del Sr. Jones, oyes como le dice a Emily en un tono bajo: "Sabes que el ascenso depende de algo más que tus habilidades, ¿verdad?".

### INSTRUCCIONES:

**Practica el enfoque de delegar:** no puedes intervenir directamente, pero puedes asignar la responsabilidad.

**Ejemplo (más tarde):** "Emily, hace un rato escuché una conversación un poco rara entre tú y el Sr. Jones. ¿Todo bien? Si en algún momento necesitas hablar sobre temas de trabajo, siempre puedes venir a verme".

**Ejemplo:** "Oye, David, ¡vaya momento! Necesito que me ayudes con una pregunta rápida sobre ese informe".





# Recursos

- 1. About Workplace Harassment** <https://www.tal.sg/tafep/employment-practices/workplace-harassment/about>
- 2. Be an Active Bystander: Breaking the Silence**  
<https://www.breakingthesilence.cam.ac.uk/prevention-support/be-active-bystander>
- 3. Eye-Opening Sexual Harassment Statistics for 2023,**  
<https://training.safetyculture.com/statistics/sexual-harassment-statistics/>
- 4. How to Handle Workplace Harassment as a Manager: We Go Beyond HR**  
<https://wegobeyondhr.com/how-to-handle-workplace-harassment-as-a-manager/#:~:text=Here%20are%20some%20significant%20implications,Increased%20staff%20turnover>
- 5. Part III.0.1: Workplace Violence and Workplace Harassment: Government of Ontario**  
<https://www.ontario.ca/document/guide-occupational-health-and-safety-act/part-iii0i-workplace-violence-and-workplace-harassment#:~:text=Workplace%20harassment%20can%20include%20unwelcome,worker%20or%20group%20of%20workers.>
- 6. Sexual Harassment at Work: Legal Voice** <https://legalvoice.org/sexual-harassment-at-work/>
- 7. Sexual Harassment in the Workplace Statistics: Pasternak Law**  
<https://pasternaklaw.com/sexual-harassment-in-the-workplace-statistics/>
- 8. Sexual Harassment in the Workplace Statistics:**  
[https://pasternaklaw.com/sexual-harassment-in-the-workplace-statistics/#:~:text=In%20fact%2C%20between%2054%25%20and,%25\)%20than%20women%20\(13%25\).](https://pasternaklaw.com/sexual-harassment-in-the-workplace-statistics/#:~:text=In%20fact%2C%20between%2054%25%20and,%25)%20than%20women%20(13%25).)
- 9. The 5Ds of Bystander Intervention: Right To Be** <https://righttobe.org/guides/bystander-intervention-training/>
- 10. The 6 Steps For Employers or Managers to Take After Receiving a Harassment Complaint: Knibbs Consulting**  
<https://www.knibbs.ca/investigations/the-6-steps-for-employers-or-managers-to-take-after-receiving-a-harass>





Empoderamiento femenino contra el acoso sexista en espacios públicos  
Project Num: 2022-1-LT01-KA220-ADU-000086398



# ¡Gracias!



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

