



Women in News

ACOSO SEXUAL

EN LOS MEDIOS

GUÍA práctica para
empleadores y
empleados



DEFINIRLO



REPORTARLO



TRATARLO



CAMBIARLO



AGRADECIMIENTOS

Esta guía es una publicación de Women In News - Septiembre 2020

COLABORADORAS

Rebecca Zausmer
para Women in News (WAN-IFRA)

Jane Godia
Women in News,
Kenia

UN AGRADECIMIENTO ESPECIAL PARA

Stina Hofgaard Røsjø,
Jefa de Administración
VG TV, Norway

Carin Andersson,
Jefa de personal
MittMedia, Suecia

DISEÑO DE

Laura Seal

COVER ILLUSTRATION BY

InkyLab

La elaboración de esta guía ha sido posible gracias al generoso apoyo de Sida



Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike



Women in News



SWEDISH INTERNATIONAL
DEVELOPMENT COOPERATION AGENCY



Women in News

WAN-IFRA Women in News (WIN) busca aumentar el liderazgo y las voces de las mujeres en periodismo. Lo hace brindando capacidades, estrategias y redes de apoyo a mujeres periodistas y editoras para que ocupen más puestos de liderazgo en los medios. En paralelo, WIN se asocia con organizaciones mediáticas para identificar soluciones impulsadas por la industria para cerrar la brecha de género en sus redacciones, sus directorios y en el contenido que producen.

WIN trabaja actualmente con más de 80 medios de 15 países, incluyendo a: Botswana, Kenia, Malawi, Ruanda, Somalia, Tanzania, Uganda, Zambia y Zimbabwe (WIN África); Egipto, Jordania, Líbano y Palestina (WIN Región Árabe); y Myanmar y Vietnam (WIN Sudeste Asiático).

WIN cuenta con el apoyo de la Agencia de Cooperación para el Desarrollo Internacional de Suecia (Sida) y del Ministerio de Relaciones Exteriores de Noruega.

www.womeninnews.org



WAN-IFRA es la organización global de periódicos y medios noticiosos que representa más de 18.000 publicaciones, 15.000 sitios web y más de 3.000 empresas en más de 120 países. WAN-IFRA es única en su espacio como asociación global de la industria con el mandato de derechos humanos para defender y promover la libertad de los medios, y la independencia económica de los medios noticiosos como condición esencial de dicha libertad.

WAN-IFRA aplica un enfoque dual de apoyo a la libertad de los medios. Se ocupa de las limitaciones políticas y estructurales para la libertad de los medios a través de la incidencia y al mismo tiempo trabaja para fortalecer las capacidad y las redes de los medios y sus instituciones de representación.

Este enfoque dual permite a WAN-IFRA hacer frente a los desafíos a la libertad mediática desde múltiples perspectivas, comparando experiencias y creando sinergias entre proyectos de incidencia y de desarrollo, asociaciones y el conocimiento amplio de la comunidad internacional de WAN-IFRA para promover un cambio significativo.

www.wan-ifra.org

CONTACTO

Melanie Walker,
Directora Ejecutiva de WIN
melanie.walker@wan-ifra.org

Jane Godia,
Director, Africa, Women in News
jane.godia@womeninnews.org

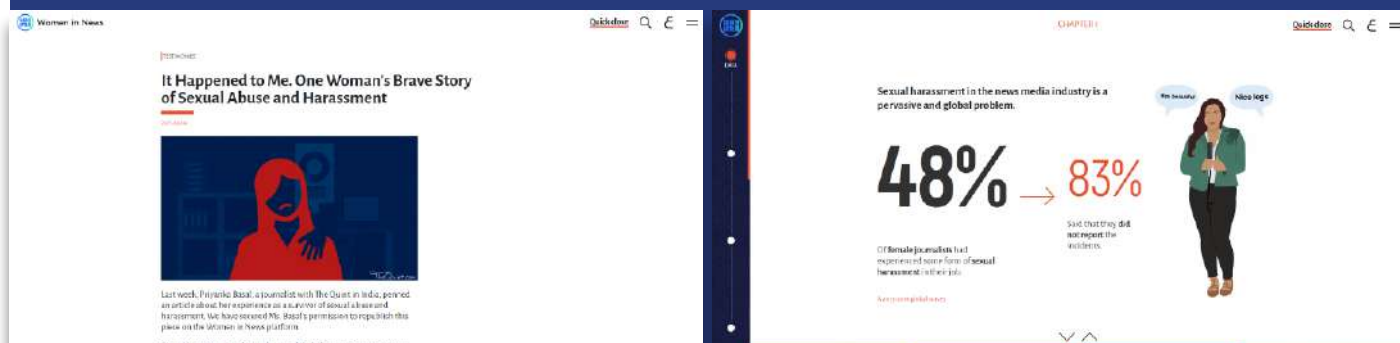
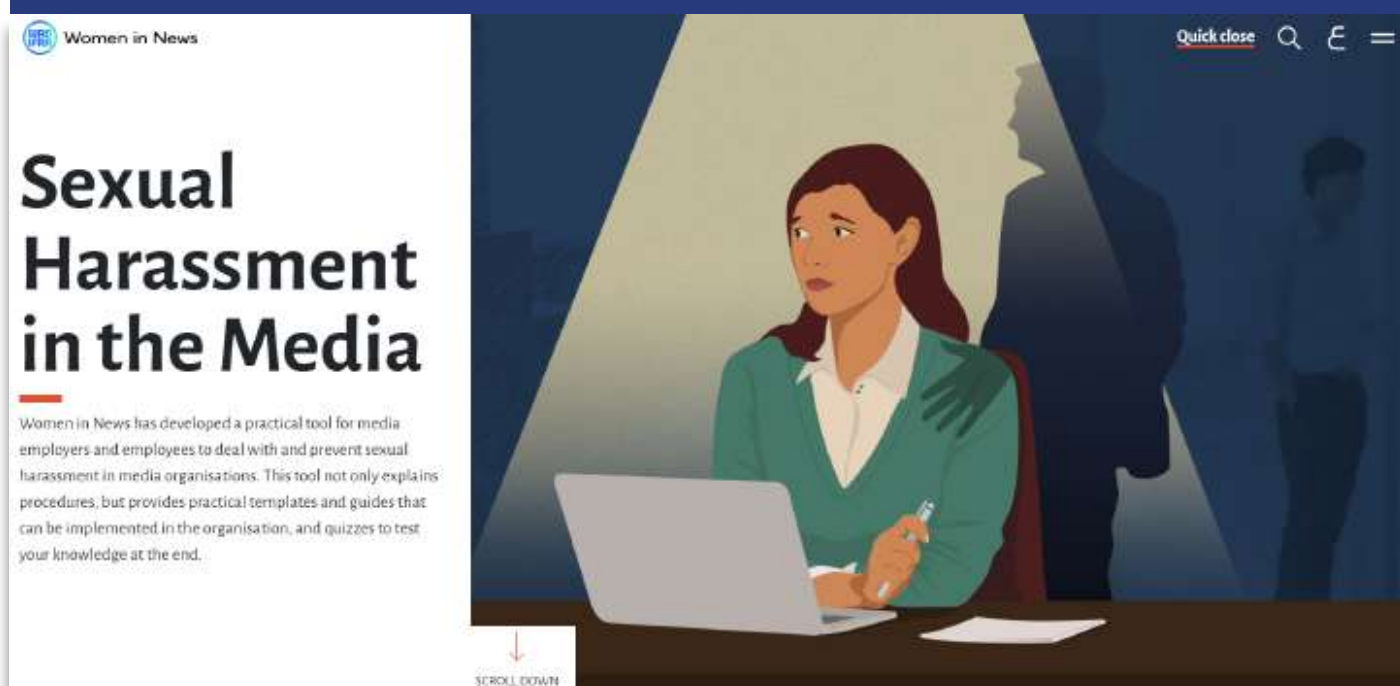
Khin Thandar Htay
Directora, Sudeste Asiático
khin.thandar@womeninnews.org

HERRAMIENTA INTERACTIVA SOBRE EL ACOSO SEXUAL

Si quiere aprender más sobre el acoso sexual en los medios de forma interactiva, consulte el micrositio sobre acoso sexual de WIN. La página web está disponible en inglés y árabe.

HERRAMIENTA
EN ÁRABE

HERRAMIENTA
EN INGLÉS



CONTENTS



PG 7

CHAPTER 1

DATOS SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN LOS MEDIOS

The global scale of the problem of sexual harassment
The rights that are violated by sexual harassment
The law (in most countries) around sexual harassment
The costs of sexual harassment to everyone



PG 12

CHAPTER 2

¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO?

What the term 'sexual harassment' means
What types of behaviour count as sexual harassment
What constitutes the 'workplace'
Who sexual harassment tends to happen to and why



PG 19

CHAPTER 3

GUÍA DEL EMPLEADOR

Your professional and legal obligations to protect your employees against sexual harassment at work
How to prevent sexual harassment in your organisation
How to handle sexual harassment complaints
What support to provide your employees in sexual harassment cases.



PG 32

CHAPTER 4

GUÍA DE LAS PERSONAS EMPLEADAS

Your rights around sexual harassment
What steps to take if you are being sexually harassed at work
What steps to take if you are aware that someone is being sexually harassed at work
What steps to take if you have been accused of sexual harassment at work.



PG 42

CHAPTER 1

HERRAMIENTAS

Ejemplo de política de acoso sexual
Ejemplo de encuesta sobre acoso sexual
Ejemplo de plantillas de comunicación
Póster de sensibilización sobre el acoso sexual



PG 59

CHAPTER 2

ENLACES DE INTERÉS

PREFACIO

En 2017, los movimientos #MeToo y Time's Up pusieron el foco de atención en el problema del acoso sexual. Aunque estas campañas aparecieron por primera vez en Estados Unidos, se han convertido en campañas globales que cruzan fronteras, industrias, razas, culturas y géneros.

Las mujeres y hombres detrás de estos movimientos han brindado a la industria de los medios de comunicación la oportunidad de abordar el acoso sexual de frente.

El cambio empieza con más concienciación, diálogo y, algo crucial, la creación de políticas y procedimientos que ayuden a establecer entornos de trabajo libres de acoso sexual.

Esta es una guía práctica dirigida a medios de comunicación y sus empleados para ayudarles a prevenir y hacer frente al acoso sexual en el trabajo. Esperamos que sea un primer paso que conduzca hacia un sector libre de acoso sexual, que establezca estándares de mejores prácticas que se puedan replicar en todos los sectores a nivel mundial; una pequeña contribución a un movimiento mucho más grande del que WAN-IFRA tiene el honor de formar parte.

Si bien esta guía aborda múltiples problemas y perspectivas relacionadas con el acoso sexual, no es exhaustiva. Esta guía no se centra en el acoso sexual y las amenazas a la seguridad a las que se enfrentan las mujeres periodistas sobre el terreno. Ya existen recursos muy buenos que tratan este tema a los que se hace referencia en esta guía. Tampoco aborda en detalle el problema generalizado y creciente del acoso en línea, un tema sobre el que esperamos desarrollar recursos pronto. Finalmente, esta guía no recoge y no puede calcular el coste profesional enorme para las mujeres del sector de la prensa que han perdido ascensos, exclusivas u otras oportunidades para el progreso profesional como resultado de tener que sortear el acoso sexual a lo largo de su carrera profesional. Si la industria quiere avanzar, tendrá que hacer frente de forma honesta y abierta a este terreno de juego desigual.

Estamos en deuda con nuestras compañeras de la industria que han compartido abiertamente su experiencia, procesos y herramientas internas para ayudarnos a desarrollar esta guía práctica. Juntas identificaremos soluciones colectivas para aumentar el liderazgo y las voces de las mujeres en las noticias y en el sector de la prensa.



¿PARA QUIÉN ES ESTA GUÍA?

Esta guía está diseñada para empleadores y empleados dentro del sector de la prensa.

Como empleador en un medio de comunicación – ejecutivo senior, gerente, recursos humanos – esta guía le ayudará a:



- Entender sus obligaciones profesionales y legales para proteger a sus empleado/as contra el acoso sexual en el trabajo.
- Saber identificar el acoso sexual en su organización.
- Identificar a las personas empleadas con mayor riesgo de sufrir acoso sexual.
- Desarrollar una política de acoso sexual para su organización.
- Desarrollar medidas preventivas para erradicar el acoso sexual en su organización.
- Desarrollar procedimientos para hacer frente a las demandas de acoso sexual.
- Desarrollar estrategias de apoyo a los trabajadores que han sufrido acoso sexual.

Como empleado/a o trabajador/a, esta guía le ayudará a:



- Conocer sus derechos laborales.
- Identificar cuando usted u otra persona sufre acoso sexual.
- Identificar qué comportamiento no es aceptable.
- Saber qué pasos seguir si sufre acoso sexual en el trabajo o cree que otra persona lo sufre.
- Saber qué hacer si le acusan de acoso sexual en el trabajo.



DATOS SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN LOS MEDIOS

Esta es una sección general para
empleadores y empleados de medios
de comunicación.

Les ayudará a entender:

- La escala global del problema del acoso sexual.
- Los derechos vulnerados por el acoso sexual.
- La ley (en la mayoría de países) sobre el acoso sexual.
- Los costes del acoso sexual para todos, incluyendo: la persona que está siendo acosada, el acosador, el medio de comunicación y la sociedad.

El acoso sexual es un problema general

El acoso sexual en el sector de los medios de comunicación es un problema generalizado y global. Según una encuesta¹ mundial 2013-2014:



48%

de las periodistas había sufrido alguna forma de acoso sexual en el trabajo.



83%

dijo que no denunciaron los incidentes.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA WIN

En 2017, Women in News realizó su propia encuesta a 119 mujeres de 9 países de África subsahariana, Oriente Medio y el norte de África. Si bien el tamaño de la encuesta es pequeño, los resultados dan una idea de lo aterradora que es la realidad del problema en estas dos regiones.



ACOSO VERBAL

64%

Africa

59%

Región Árabe



ACOSO FÍSICO

24%

Africa

17%

Región Árabe



AGREDIDAS SEXUALMENTE

10%

Africa

3%

Región Árabe

29%

de las mujeres que fueron acosadas sexualmente denunciaron el incidente.

¹ Barton, A., and H. Storm, 2014, 'Violence and Harassment Against Women in the Media, A Global Picture', IWMF and INSI



Toda persona tiene derecho a no sufrir acoso sexual, sea cual sea su género, sexualidad y edad.

EL ACOSO SEXUAL ES ILEGAL



El acoso sexual es ilegal en la mayoría de los países.

En el derecho internacional de los Derechos Humanos, el acoso sexual vulnera el derecho a la igualdad de género, el derecho a la vida y el derecho a la libertad. El acoso sexual también vulnera el derecho a ejercer libremente cualquier profesión, incluido el periodismo.

Es más que probable que su país tenga un marco legal nacional para el acoso sexual.

Sin embargo, cuando se trata de organizaciones de medios de comunicación, muchas aún no tienen políticas y procedimientos propios para hacer frente al acoso sexual en el trabajo.

Es importante entender que las organizaciones de medios de comunicación –igual que otras organizaciones– pueden ser indirectamente responsables del acoso sexual dentro de la organización. Esto significa que los medios de comunicación pueden ser responsables del acoso sexual por parte de uno de sus empleados, porque se considera que los empleados trabajan directamente en nombre de las organizaciones.

Esto tiene enormes implicaciones para los medios y es una de las razones principales por las que deberían tomarse en serio el acoso sexual

EL ACOSO SEXUAL TIENE COSTES

El acoso sexual en el trabajo tiene efectos duraderos y perjudiciales. Pensar en estos efectos en términos de costes nos ayuda a comprender que el acoso sexual causa pérdidas muy reales a todos los implicados: la persona que sufre acoso sexual, el acosador, el medio de comunicación y la sociedad en general.

Hablamos de costes no solo en términos monetarios.

COSTES PARA:

LA PERSONA ACOSADA

Problemas profesionales y financieros

- Pérdida de motivación para trabajar
- Bajo rendimiento laboral
- Pérdida de ingresos
- Salario perdido por baja no remunerada
- Renunciar a oportunidades laborales
- Abandono del trabajo
- Despedida laboral
- Costes legales

Problemas de salud mental y emocional

- Humiliación, menos motivación, pérdida de autoestima
- Estrés y ansiedad (a veces aguda)
- Depresión
- Trastorno de estrés postraumático (TEPT)
- Suicidio

Cambios en el comportamiento

- Retiro y aislamiento
- Deterioro de las relaciones
- Abuso de drogas/alcohol

Problemas de salud física

- Pérdida de apetito, dolores de cabeza, fluctuaciones de peso
- Trastornos del sueño
- Desequilibrio hormonal
- Mayor riesgo de hipertensión arterial
- Sistema inmunitario debilitado
- Problemas cardíacos (a largo plazo)



PARA EL ACOSADOR

Consecuencias financieras y profesionales

- Historial laboral manchado
- Descenso
- Suspensión de empleo
- Despido
- Desempleo (malas referencias)
- Pérdida de ingresos
- Costes de compensación
- Costes legales

Consecuencias jurídicas y penales

- Gastos legales y penales
- Procedimientos judiciales
- Prisión

Consecuencias emocionales y sobre la salud mental

- Culpa, remordimiento, vergüenza
- Estrés y ansiedad (a veces aguda)
- Depresión
- Suicidio

Consecuencias sociales

- Exclusión por parte de la familia y la comunidad
- Deterioro de las relaciones y conexiones sociales

COSTES PARA

EL MEDIO DE COMUNICACIÓN

Disminución de la productividad y la calidad por:

- Deterioro del rendimiento en el trabajo
- Deterioro de la confianza y el trabajo en equipo
- Baja moral/motivación del personal
- Absentismo
- Reducción de la capacidad de gestión cuánto más tiempo se dedica a abordar el incidente
- Menos solicitantes de empleo de alta calidad
- Alta rotación de empleados
- Formación de nuevo personal

Daño a la reputación

- Escándalo mediático
- Pérdida de lectores / subscriptores
- Pérdida de potenciales solicitantes de empleo de alta calidad
- Reputación moral debilitada

Costes financieros

- Reducción de los ingresos debido a la disminución de la productividad y la calidad
- Costes legales
- Costes de sustitución del personal



LA SOCIEDAD

- Costes de rehabilitación a largo plazo para la reintegración de las personas que han sufrido acoso sexual
- Prestaciones por desempleo
- Costes de reciclaje profesional
- Prestaciones para las personas cuya capacidad de trabajo se ha visto mermada
- Gastos legales y de procesos judiciales penales
- Disuadir a las mujeres de acceder a puestos de trabajo de alto nivel y bien remunerados



¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO?

Este capítulo es importante para todos, tanto para los empleadores como para los empleados de los medios de comunicación.

Les ayudará a saber:

- Qué significa el término «acoso sexual».
- Qué tipos de conducta se consideran acoso sexual, con ejemplos.
- Qué es el «lugar de trabajo».
- Quién tiende a ser víctima de acoso sexual y por qué, para poder identificar quién sufre mayor riesgo.



- Espacios en línea: cualquier plataforma digital usada por los empleados para comunicarse con los demás en relación con su trabajo.
- Eventos relacionados con el trabajo: conferencias, viajes de negocios, sesiones de formación.
- Eventos sociales organizados por su organización.

El acoso sexual tiende a ocurrir con más frecuencia cuando hay alcohol u otras sustancias intoxicantes presentes.

DEFINICIÓN DE “ACOSO SEXUAL”

El acoso sexual es un comportamiento no deseado y ofensivo de carácter sexual que atenta contra la dignidad de la persona y la hace sentir degradada, humillada, intimidada o amenazada.

La persona que recibe el comportamiento es quien decide si es o no deseado u ofensivo, independientemente de la intención de la otra persona.

No deseado no quiere decir necesariamente involuntario. Alguien que sufre acoso sexual puede estar de acuerdo con cierta conducta e incluso puede participar activamente en ella, aunque la encuentre ofensiva, especialmente si ha sido amenazado o intimidado.



El acoso sexual en el trabajo puede afectar tanto a mujeres como a hombres, aunque es más frecuente en el caso de las mujeres. Puede sucederles a personas del sexo opuesto o del mismo sexo que el acosador. Puede ser cometido por superiores, compañeros de trabajo y colegas, o por personas que no son empleados, como invitados y entrevistados.

¿QUÉ CONSTITUYE EL «LUGAR DE TRABAJO»?

Esta guía trata específicamente sobre el acoso sexual en el trabajo o en el «lugar de trabajo». El «lugar de trabajo» es cualquier espacio donde un empleado desempeña su trabajo.

En el contexto de los medios de comunicación, el «lugar de trabajo» incluye:

- Espacios in situ: en la oficina, la redacción o el plató.
- Espacios externos: sobre el terreno haciendo investigación, entrevistas.

El acoso sexual no es una cuestión de sexo, es una cuestión de poder.



Entender el abuso de poder es crucial para entender quién sufre acoso sexual y por qué. Tiende a no tener nada que ver con un interés sexual o social sincero. En cambio, ocurre cuando se dan relaciones desiguales; por ejemplo, entre un superior y su subordinado/a o entre un empleado mayor y uno más joven.

¿QUÉ CONDUCTA CONSTITUYE ACOSO SEXUAL?

El acoso sexual adopta muchas formas. Puede suceder una vez o puede repetirse. También puede ser abierto, lo que facilita que se reconozca, o sutil, lo que dificulta su reconocimiento.



FÍSICO

Cuando alguien usa presión física o fuerza para tener contacto sexual con otra persona en contra de su voluntad.



VERBAL

Alguien le da a otra persona atención sexual no deseada a través de comentarios o conversaciones verbales o escritas.



NO VERBAL

Alguien le da a otra persona atención sexual no deseada a través de sonidos o acciones a distancia.

Algunas formas de acoso sexual se consideran más severas que otras. El acoso sexual físico tiende a ser visto como más severo que el acoso verbal y el acoso no verbal.



La violación, o agresión sexual, es la forma más extrema de acoso sexual y es un delito penal en la mayoría de países. La violación implica la penetración, por muy leve que sea, de la vagina o el ano con cualquier parte del cuerpo u objeto, o la penetración oral de un órgano sexual de otra persona sin el consentimiento de la víctima/ superviviente.

CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO SEXUAL



FÍSICO

- Agresión sexual real o intento de agresión sexual –un ataque físico de naturaleza sexual, que incluye el contacto sexual o la violación (un delito penal).
- Besar a alguien sin su permiso.
- Tocar o acariciar las partes íntimas de alguien sin su permiso.
- Tocar o acariciar el cuerpo de alguien sin su permiso.
- Masaje de cuello no deseado.
- Tomar la mano de alguien sin su permiso.
- Solicitudes no deseadas de favores sexuales.



VERBAL

- Mensajes de texto, correos electrónicos, cartas, mensajes y publicaciones en las redes sociales, llamadas telefónicas o materiales de naturaleza sexual no deseados.
- Comentarios sexualmente insinuates.
- Invitaciones a tener una cita o intimidación física de manera repetida y no deseada.
- Hacer comentarios personales e indiscretos sobre la vestimenta y la apariencia física de alguien.
- Hacer sonidos de besos, aullidos y chasquido de labios.
- Silbidos sexualmente insinuates.
- Preguntas personales no deseadas sobre la vida social o sexual.
- Preguntas no deseadas sobre fantasías sexuales.



NO VERBAL

- Invasión continuada del espacio personal.
- Mirar a alguien de arriba a abajo (ojos de ascensor).
- Mirar fijamente o «lascivamente».
- Gestos sexuales con el cuerpo.
- Expresiones faciales como guiños, chasquido de labios, tirar besos.
- Acechar o seguir a alguien a todas partes.
- Cerrar el paso a alguien.
- Regalos personales no deseados.
- Tener a la vista objetos, imágenes o calendarios de temática sexual.
- Mirar pornografía en público.

Esto no es una lista exhaustiva de ejemplos. Recuerda que CUALQUIER comportamiento sexual que no sea bienvenido y que el receptor encuentre ofensivo puede contar como acoso sexual.



ACOSO SEXUAL EN LÍNEA

Es todo acoso sexual que ocurre en cualquier plataforma digital, pública o privada. Implica el uso de mensajes, publicaciones, imágenes, vídeos, páginas. Muchas de las conductas exhibidas en el acoso sexual en línea se superponen a las conductas fuera de línea.

Sin embargo, el elemento en línea añade una serie de retos diferentes y complejos sobre cómo definir, prevenir y tratar el acoso sexual en el trabajo. En la actualidad no existe una respuesta sistémica al acoso sexual en línea en la que puedan basarse las organizaciones y los profesionales de los medios de comunicación. Women in News trabajará sobre este tema en el futuro.

TrollBusters - Online pest control for journalists, y Countering Online Abuse for Female Journalists (OSCE) son dos recursos útiles para los periodistas sobre el acoso sexual en línea.



PROPOSICIÓN ROMÁNTICA VS ACOSO SEXUAL

Las proposiciones románticas y sexuales son muy variadas. Como regla general, si se está interesado en alguien amorosamente hablando, hay que tratarle con respeto y dignidad tanto con las palabras como con las acciones.

Si las intenciones son románticas pero la conducta hace sentir a la otra persona degradada, humillada o violentada, esto cuenta como acoso sexual.

6

Los enlaces se encuentran en la Sección 6.

CATEGORÍAS DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

A veces se utilizan los términos «ambiente de trabajo hostil» o «quid pro quo» para definir los tipos de acoso sexual en el trabajo. Estas categorías están basadas en los efectos o efectos previstos del acoso sexual.



UN AMBIENTE DE TRABAJO HOSTIL

Es cuando alguien habla o se comporta de forma tan extrema que la persona acosada siente que su ambiente de trabajo es hostil, desagradable, intimidatorio, amenazante o inseguro.

Este tipo de acoso sexual tiende a darse como acoso sexual verbal y no verbal, y a veces incluso como formas menos severas de acoso físico.

No tiene por qué ir dirigido a un individuo. Puede ser ofensivo para alguien que es testigo del comportamiento, creando así un ambiente opresivo para una o más personas, como por ejemplo:

- Mirar pornografía en el escritorio.
- Colocar carteles o calendarios ofensivos.
- «Bromas» (conversación banal) y chistes de naturaleza sexista o sexual en el trabajo.



Acoso sexual de tipo QUID PRO QUO cuando :

- Una persona es forzada a someterse a acoso sexual a cambio de beneficios de empleo tales como un ascenso, un aumento de sueldo, un gran proyecto, mantener su trabajo; o
- El empleo de una persona se ve afectado cuando rechaza o se enfrenta al acoso sexual y puede ser despedida, destituida o perder grandes proyectos.

El acoso quid pro quo a menudo está prohibido por la legislación penal y civil.

EJEMPLOS DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN



Alguien pone carteles sexualmente explícitos en la oficina.



Alguien se aprovecha del hecho de estar a solas con una compañera e intenta besarla.



Un grupo de empleados pregunta a otro empleado sobre su historial sexual.



Un invitado del programa manosea a una productora de menor rango en la sala de espera del plató.



Un supervisor o gerente le niega a un reportero la oportunidad de hacer un trabajo a menos que tenga relaciones sexuales con él.



Un supervisor insinúa a un empleado que para conseguir un trabajo o un ascenso tiene que acostarse con él o ella.

3.

GUÍA PARA EMPLEADORES

Esta sección está pensada para los empleadores y las personas que dirigen medios de comunicación, incluidos los altos ejecutivos, los gerentes y los departamentos de recursos humanos.

Les ayudará a saber:

- Sus obligaciones profesionales y legales de proteger a sus empleados contra el acoso sexual en el trabajo.
- Cómo prevenir el acoso sexual en su organización.
- Cómo abordar las demandas de acoso sexual.
- Qué tipo de apoyo proporcionar a sus empleados en casos de acoso sexual.



DIRIJO UN MEDIO; ¿QUÉ RESPONSABILIDADES TENGO?

Como empleador, su deber es asegurar que proporciona a sus empleados un ambiente de trabajo libre de acoso sexual. Es su obligación LEGAL.



RESPONSABILIDADES LEGALES

El acoso sexual vulnera los derechos de las personas a la igualdad de género, la vida y la libertad. También vulnera el derecho a ejercer libremente cualquier profesión, incluido el periodismo.

En la mayoría de países, existen leyes que protegen a las personas frente al acoso sexual en el trabajo. Las políticas y procesos para tratar el acoso sexual en cada organización deben basarse en las leyes nacionales existentes. Asegúrese de que cualquier persona que dirija su organización conozca las leyes nacionales y cómo afectan a su organización.

También debe ser consciente de que su medio, igual que otras organizaciones, puede ser considerado responsable indirectamente del acoso sexual. Esto significa que, como empleador, puede tener que ir a juicio y ser considerado responsable por los actos u omisiones de sus empleados. El acoso sexual que tiene lugar dentro de su organización es su responsabilidad.

RESPONSABILIDADES PRÁCTICAS

Es su responsabilidad hacer todo lo posible para asegurar que el acoso sexual no ocurra en su medio de comunicación.

Para ello, deberá:

- Establecer medidas de prevención para que el acoso sexual no se produzca.
- Establecer los procesos adecuados para tratar los casos de acoso sexual dentro de su organización de manera profesional y de acuerdo con la ley.

Este manual pretende proporcionar algunas directrices y herramientas importantes. Sin embargo, también es imperativo entender las responsabilidades y derechos de la organización en base a las leyes nacionales.

How to prevent sexual harassment

1

Comprometerse a ser una organización de **tolerancia cero**.

2

Comprender la escala del **problema al que se enfrenta**.

3

Establecer **procedimientos prácticos sobre acoso sexual**.

4

Formar a los directivos sobre acoso sexual.

5

Informar a los empleados sobre la política de acoso sexual.

6

Asegurar que los empleados están **a salvo sobre el terreno**.

7

Eliminar cualquier aspecto que cree un **ambiente de trabajo hostil**.

8

Estudiar políticas que promuevan la **paridad de género**.

1. COMPROMETERSE A SER UNA ORGANIZACIÓN DE TOLERANCIA CERO

Esto puede parecer fácil, pero comprometerse con la tolerancia cero frente al acoso sexual es el primer paso, y quizás el más grande, que una organización pueda dar. El compromiso con la tolerancia cero exige que las organizaciones reconozcan que se produce el acoso sexual. También requiere la participación de los consejos de administración y de la alta gerencia. Sin este compromiso, el resto es superficial: las personas que dirigen una organización deben tomarse en serio el desafío del acoso sexual.

- como resultado de haber denunciado el acoso,
- Miedo a perder el trabajo y los ingresos.

Comprender la magnitud del problema es un primer paso importante. Los resultados pueden ayudar a establecer un compromiso de alto nivel y también a convencer a los empleados de que necesitan cambiar su comportamiento.

Para entender mejor la magnitud del problema en su organización, puede realizar una encuesta anónima entre los empleados, anteriores y actuales.

2. ENTENDER LA ESCALA DEL PROBLEMA AL QUE SE ENFRENTA

Reconocer que probablemente la organización no es consciente de la magnitud del problema del acoso sexual. Juzgar según el número de demandas de acoso sexual es a menudo engañoso. La mayoría de los casos tienden a no denunciarse, por muchas razones distintas, entre las cuales:

- Humillación / vergüenza,
- Miedo a no ser creído/a,
- Miedo a ser considerado problemático/a,
- Miedo de que se rían de ti o de que te maltraten

5

En la Sección de esta guía hay un cuestionario sobre acoso sexual de ejemplo. Puede servir como plantilla.



Consejos para la encuesta

- Usar un administrador de encuestas en línea, como Survey Monkey, que puede ayudar a analizar los datos.
- Para fomentar la respuesta, mejor que sea anónima. Hay que evitar pedir el nombre o cualquier información que pueda revelar la identidad de una persona, como el puesto de trabajo.
- No limitarla a las mujeres; enviarla a todo el personal.
- Definir siempre los términos que se usan para que no haya confusión sobre lo que constituye «acoso sexual» o el «lugar de trabajo». Esto es especialmente importante si aún no se ha hecho formación de sensibilización.
- Publicar los resultados de la encuesta dentro de la organización.
- Repetir la encuesta cada año o dos años para controlar la evolución

3. ESTABLECER UNA POLÍTICA PRÁCTICA DE ACOSO SEXUAL

La prevención del acoso sexual comienza con una política formal. Una política de acoso sexual es un conjunto de definiciones, procesos y pasos prácticos y detallados para ayudar a las organizaciones a prevenir y tratar los casos de acoso sexual. Una buena política de acoso sexual también tiene otros beneficios. Explicar lo que constituye acoso sexual, así como sus consecuencias, puede ser un elemento disuasorio eficaz. Proporcionar protección y procedimientos también puede ayudar a los empleados a denunciar casos de acoso sexual.

5

La Sección 5 de esta guía incluye una muestra de las mejores prácticas en materia de acoso sexual en el trabajo que puede servir como punto de partida. Se trata de una política independiente y no una cláusula dentro de otra política, como la política disciplinaria o de quejas.

Your sexual harassment policy should be a written document and should be presented in plain and user-friendly language.

Una política autónoma es preferible por la razón de que puede definir términos, comportamientos y procedimientos en detalle para tener un documento útil y práctico.

También envía un mensaje claro sobre el compromiso de abordar la cuestión.



Debe incluir cláusulas o párrafos sobre:

- El compromiso de tolerancia cero frente al acoso sexual.
- Fundamento jurídico de la política sobre acoso sexual.
- Aspectos que se rigen por la política.
- Plan de implementación.
- Definiciones legales de «acoso sexual», «lugar de trabajo» y cualquier término relacionado.
- Ejemplos de conductas que se consideran acoso sexual.
- Derechos de los empleados (incluido el derecho del acusado a responder)
- Responsabilidades del gerente.
- Confidencialidad.
- Persona u organismo responsable de tratar los casos de acoso sexual.
- Procedimiento de demanda
 - o formal
 - o informal
- Consecuencias y medidas disciplinarias.
- Represalias/victimización.
- Apelaciones.
- Acusaciones falsas.
- Ayuda.

4. FORMAR A LOS DIRECTIVOS SOBRE

Los directivos juegan un papel fundamental a la hora de establecer la cultura en el lugar de trabajo. Como representantes de su organización, también son responsables de la protección de los empleados. Formar y sensibilizar a los directivos y al personal de alto nivel sobre el acoso sexual en el trabajo es un paso crucial para abordar el problema. Si bien las guías como ésta son recursos útiles, también es importante formarse a partir de talleres y cursos de formación.

Los directivos y el personal de alto nivel deberían recibir formación sobre:

- Qué es el acoso sexual en el trabajo y cómo identificarlo.
- Quién es más susceptible de sufrirlo y la dinámica de poder detrás del acoso sexual.
- Razones por las que el acoso sexual a menudo no se denuncia.
- Leyes y normas nacionales, regionales, internacionales y del sector sobre acoso sexual y discriminación.
- Las responsabilidades legales específicas de la organización y los derechos de los empleados.
- Sus deberes como directivos y representantes de la organización.
- Información sobre la política de tolerancia cero de la organización.
- Cómo afrontar una demanda de acoso sexual.
- Cómo crear un entorno no hostil y qué hay que tener en cuenta.
- Dar ejemplo: cómo deben comportarse los directivos (y qué comportamiento evitar).

5. INFORMAR A LOS EMPLEADOS SOBRE LA POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL

Para evitar el acoso sexual en la organización, los empleados deben ser conscientes de ello.

Los empleados necesitan saber:

- Qué es el acoso sexual en el trabajo.
- Sus derechos como empleados.
- Que la organización tiene una política de tolerancia cero y lo que significa.
- Cómo presentar una demanda si ellos u otra persona está siendo acosada.
- Qué políticas y procesos existen para tratar los casos de acoso sexual.
- Cuáles son los riesgos potenciales para ambas partes.

Esto ayudará a los empleados a entender qué es o no una conducta adecuada, cosa que esperamos que disuada los comportamientos de acoso sexual. Saber que hay unos pasos claros y mecanismos de protección hará que los empleados que han sido acosados se sientan capaces de denunciarlo.

Se puede concienciar al personal:

- Proporcionando copias de la política de acoso sexual a todos los empleados actuales y nuevos por correo electrónico y en formato impreso.
- Formando a todos los empleados actuales y nuevos sobre la política de acoso sexual de la organización.
- Con formación de sensibilización para los empleados sobre qué es el acoso sexual en el trabajo
- Colgando material visual y de ayuda en la sala de redacción, oficinas y despachos comunes.
- Incluyendo una cláusula sobre acoso sexual en los contratos de empleo y consultoría.
- Dialogando abiertamente y tratando el tema del acoso sexual en las reuniones de personal.

6. ASEGURAR QUE LOS EMPLEADOS ESTÁN A SALVO SOBRE EL TERRENO

El deber de la organización es proteger a sus empleados del acoso sexual en cualquier contexto laboral, incluso sobre el terreno. Se trata de un reto que afecta especialmente los medios de comunicación, dado el tiempo que los periodistas pueden pasar fuera de las instalaciones investigando una historia o cubriendo las noticias. Si bien es necesario mucho más trabajo en esta área, existen una serie de recursos para ayudar a proteger a los empleados del acoso sexual sobre el terreno que se pueden utilizar. Por ejemplo:

Reporters Without Borders/UNESCO, Safety Guide for Journalists - Chapter 3, Section 7

6

DART Center for Journalism and Trauma, Let's Talk: Personal Boundaries, Safety & Women in Journalism.

Enlaces en la Sección 6

8. ESTUDIAR POLÍTICAS QUE PROMUEVAN LA PARIDAD DE GÉNERO

Es más probable que el acoso sexual sea una práctica en plantillas con mayoría de hombres. Una plantilla paritaria en cuanto al género es un paso importante para erradicar el acoso sexual. Se pueden estudiar políticas para aumentar el número de mujeres que trabajan en la organización, incluyendo:

- Políticas de selección y contratación.
- Cuotas para el número de hombres y mujeres.
- Formación y puestos de dirección para el talento femenino que existe en la organización.
- Políticas de conciliación familiar, como baja por paternidad, opción de teletrabajo, horario flexible, vacaciones adicionales no remuneradas, políticas y cláusulas sobre guardería.

7. ELIMINAR CUALQUIER ASPECTO QUE CREE UN AMBIENTE DE TRABAJO HOSTIL

Los medios de comunicación son lugares donde hombres y mujeres comparten un espacio de trabajo. Cualquier cosa que cree un ambiente de trabajo difícil u hostil debe eliminarse. Es conveniente:

- Eliminar todo lo que sea sexualmente explícito o que pueda ser considerado sexualmente ofensivo. Por ejemplo: carteles, calendarios, adornos de escritorio.
- No ignorar nunca o tomar a la ligera a un empleado que haya sido acosado sexualmente.
- No animar o participar ni reírse con bromas inapropiadas.

¿Cómo abordar las demandas sobre acoso sexual ?

La organización necesita principios y procedimientos claros para abordar los casos de acoso sexual.

He aquí algunos puntos clave a considerar:

1 TRATAR TODAS LAS DEMANDAS CON SERIEDAD

Las denuncias de acoso sexual deben tomarse en serio y tratarse con prontitud y lo más rápidamente posible.

2 DENUNCIA FORMALES E INFORMALES

Los empleados deben tener la opción de presentar una queja formal o informal. Los pasos y resultados de cada una son muy diferentes, por lo que se necesitará un procedimiento diferente para cada una de ellas. A continuación, hay ejemplos detallados.

3 PERMITIR DECLARACIONES ANÓNIMAS

Como organización de prensa, es probable que ya se cuente con un mecanismo de denuncia anónima de irregularidades. Se puede optar por usar este mecanismo para permitir que los empleados revelen anónimamente el acoso sexual. Sin embargo, para llevar a cabo una investigación adecuada se debe conocer las identidades de ambas partes.

4 APPOINT A DESIGNATED PERSON

Hará falta una persona responsable o un equipo para tratar e investigar los casos de acoso sexual. Lo ideal es que sea una persona de recursos humanos con conocimientos actualizados de las leyes laborales del país. También sería útil que contaran con formación especializada sobre el tratamiento de los casos de acoso sexual y sobre métodos de resolución de conflictos.

5 APORTAR AYUDA O CONOCIMIENTOS ESPECIALIZADOS

En algunas situaciones puede ser necesario recurrir a ayuda o experiencia externa para garantizar una investigación justa, imparcial y objetiva.

6 DENUNCIAR LA AGRESIÓN SEXUAL A LA POLICÍA

Si el caso implica agresión sexual (incluyendo violación), hay que denunciarlo a la policía. La superviviente de la agresión también puede requerir atención médica inmediata. La organización debe cooperar plenamente con cualquier investigación policial. Habrá que valorar si la organización necesita buscar asesoramiento o apoyo legal.

7 SOPESAR LA OPCIÓN DE LA SUSPENSIÓN

En los casos más graves de acoso sexual, incluyendo una agresión sexual, puede ser necesario suspender a los empleados de sueldo mientras la organización (o la policía) lleva a cabo una investigación. Se trata de una medida práctica y no disciplinaria.

8 EXPLICAR EL PROCEDIMIENTO EN LA POLÍTICA DE ACOSO

La política de acoso sexual debe establecer claramente cómo se abordan las demandas de acoso sexual dentro de la organización. Esto es importante tanto para los empleados como para los directivos para que no haya confusión sobre lo que está en juego. Lo mejor es un enfoque paso a paso.

Confidencialidad La confidencialidad en los casos de acoso sexual es un principio ético, así como una obligación legal en la mayoría de países y códigos de ética.

La confidencialidad significa proteger a las personas implicadas en casos de acoso sexual y la información que comparten, de modo que solo las personas autorizadas puedan tener acceso a los datos. La persona que está siendo acosada, el acusado, los testigos y terceros están protegidos por la confidencialidad.

La confidencialidad también es clave para que se denuncie el acoso sexual, ya que genera confianza.

Para ayudar a mantener la confidencialidad, hay que asegurarse de que los sistemas de información de la organización son seguros y de que cumplen con las leyes de protección de datos del país.

Una demanda informal tiende a presentarse en casos menos severos de acoso sexual o cuando es probable que el acosador cese su comportamiento si se le confronta. A menudo implica un diálogo facilitado entre la persona que está siendo acosada sexualmente y el acosador. El objetivo es detener el comportamiento no deseado y ofensivo.

Una queja informal no suele implicar una investigación exhaustiva. En casos menos severos, un proceso informal de queja puede resolver problemas con muy poco estrés para las personas involucradas y puede restaurar un ambiente de trabajo libre de acoso sexual. Mientras el comportamiento cese, la queja informal no figurará en el expediente laboral del acosador.

Una demanda informal no implica ninguna medida disciplinaria.

PASO 1

PRESENTACIÓN DE UNA DEMANDA INFORMAL DE ACOSO SEXUAL

- Se presenta una queja informal verbal o escrita de acoso sexual.
- La queja se presenta ante una «persona con responsabilidad», por ejemplo:
 - Superior directo,
 - U otro directivo de la organización,
 - U recursos humanos,
 - U personal de salud y seguridad,
 - U representante sindical,
 - U servicios de salud ocupacional.
- Quienquiera que reciba la queja debe informar a la persona designada (PD) para casos de acoso sexual.
- Discutir los diversos métodos para llegar a una resolución como parte del proceso informal.
- Explicar las posibles resoluciones en un proceso informal.
- Explicar qué tipo de ayuda tiene a su disposición y determinar qué ayuda puede querer o necesitar.
- Explicar que si no está satisfecha con el resultado de la queja informal, puede presentar una queja formal.
- Poner lo anterior por escrito.
- La PD debe ponerse en contacto o convocar una reunión con la persona acusada de acoso sexual y:
 - Informarle del caso en su contra.
 - Informarle de sus derechos (incluido su derecho a responder) y el proceso en curso y responder a sus preguntas.
 - Explicarle qué es la confidencialidad y lo que significa para la persona acusada y la persona que acusa.

PASO 2

RECEPCIÓN DE UNA DEMANDA INFORMAL

- La persona designada (PD) debe ponerse en contacto o convocar una reunión con la persona que ha presentado la queja y:
 - Si la queja ha sido verbal, la PD debe poner por escrito la queja y compartir una copia con quien la presenta.
 - Informarle de sus derechos, del proceso en curso y responder a sus preguntas.
 - Explicar qué es la confidencialidad y lo que significa para la persona acosada y la acusada.
- Discutir los distintos métodos para llegar a una resolución como parte del proceso informal.
- Explicarle las posibles resoluciones en un proceso informal.
- Explicarle las políticas sobre represalias o victimización de cualquier persona que presente una queja de acoso sexual.
- Poner lo anterior por escrito.
- **Hay que informar a un reducido número de altos cargos sobre el caso (lo mejor es especificarlo).**

PASO 3

RESOLUCIÓN

- Se debe dar tiempo (por ejemplo, una semana) a la persona acusada de acoso sexual para que responda por escrito con su versión de los hechos.
- Debe acordarse un método de resolución del conflicto con ambas partes. El método debe incluir: facilitación, conciliación, mediación, arbitraje.
- Debe acordarse una resolución. Las resoluciones dependerán del caso, pero podrían incluir:
 - La promesa de poner fin a la conducta de acoso sexual.
 - Una disculpa formal por parte del acosador.
 - Traspaso entre equipos.
 - Formación y sensibilización del acosador.
- Hay que salvaguardar en todo momento la confidencialidad de todas las partes.
- Una demanda informal NO implica ninguna medida disciplinaria.

PASO 4

SEGUIMIENTO Y AYUDA

- La PD debe hacer un seguimiento sistemático con ambas partes para asegurarse de que el acoso sexual ha cesado y ambas partes no se ven afectadas negativamente en el periodo posterior.
- La PD también debe celebrar reuniones de seguimiento con los superiores jerárquicos de las partes implicadas en la queja.
- La PD debe seguir evaluando la necesidad de ayuda.
- Si la persona acosada no está satisfecha con el resultado del procedimiento informal de queja, puede presentar una queja formal.

Una demanda formal se hace bien cuando una queja informal no ha logrado detener el acoso sexual, o cuando la persona que está siendo acosada quiere que se tomen medidas serias contra el acosador. Todas las pruebas se guardan en el expediente de manera confidencial y el caso aparecerá en el expediente laboral del acosador si la queja es fundada. Una queja formal tiende a implicar una investigación interna por parte de más de una persona. Una queja formal puede tener consecuencias graves para la persona acusada de acoso sexual, dependiendo de la gravedad del acoso.

PASO 1

PRESENTACIÓN DE UNA DEMANDA FORMAL DE ACOSO SEXUAL

- Se presenta una demanda formal verbal o escrita de acoso sexual.
- La queja se presenta ante una «persona con responsabilidad», por ejemplo:
 - Superior directo,
 - otro directivo de la organización,
 - recursos humanos,
 - personal de salud y seguridad,
 - representante sindical,
 - servicios de salud ocupacional.
- Quienquiera que reciba la queja debe informar a la persona designada (PD) para casos de acoso sexual.

Estos procedimientos de queja se han adaptado a partir de los procedimientos de acoso sexual de la empresa noruega de medios de comunicación VG.

PASO 2

RECEPCIÓN DE UNA DEMANDA FORMAL

- Si la queja se refiere a una agresión sexual, la persona designada (PD) debe denunciar el caso directamente a la policía y la organización tendrá que cooperar con la policía en su investigación.
- La PD debe ponerse en contacto o convocar una reunión con la persona que presenta la queja y:
 - Si la queja ha sido verbal, la PD debe poner por escrito la queja y compartir una copia con quien la presenta.

- Informarle de sus derechos, del proceso en curso y responder a sus preguntas.
- Explicarle qué es la confidencialidad y lo que significa para ellos y para la persona acusada.
- Explicarle cuáles serán las posibles consecuencias profesionales y legales para la persona a la que acusan si el caso es fundado.
- Explicarles qué tipo de ayuda está a su disposición y determinar qué tipo de ayuda pueden querer o necesitar.
- Poner lo anterior por escrito.
- La PD debe ponerse en contacto o convocar una reunión con la persona acusada de acoso sexual y:
 - Informarle del caso en su contra.
 - Informarle de sus derechos (incluido su derecho a responder) y el proceso en curso y responder a sus preguntas.
 - Explicarle qué es la confidencialidad y lo que significa para ellos y la persona que acusa.
 - Explicarle cuáles serán las posibles consecuencias profesionales y legales si el caso es fundado.
 - Explicarle la política sobre represalias o victimización de cualquier persona que presenta una queja sobre acoso sexual.
- Poner lo anterior por escrito.
- Debe abrirse un expediente de caso de acoso sexual.
- Debe informarse sobre el caso a un reducido número de directivos (lo mejor es especificarlo). should be informed about the case (it is best if they are specified).

PASO 3

INVESTIGACIÓN

- Hay que hacer entrevistas con:
 - La persona que está siendo acosada sexualmente,
 - la persona que está siendo acusada de acoso sexual (satisfaciendo su derecho a responder),
 - cualquier testigo o terceros.
- Dos personas, incluida la PD, deben representar a la organización en cualquier reunión o entrevista. Ninguna de las dos debe ser un superior directo de ninguna de las partes.
- Hay que tomar declaración escrita formal a:
 - La persona que está siendo acosada sexualmente,
 - la persona que está siendo acusada de acoso sexual (satisfaciendo su derecho a responder),
 - cualquier testigo o terceros.
- Hay que recopilar y compilar los hechos del caso, incluyendo las pruebas recopiladas por
- la persona que está siendo acosada sexualmente, y cualquier contraprueba de la persona que está siendo acusada.
- Hay que mantener un registro confidencial de toda la información relacionada con el caso, incluyendo todas las discusiones y comunicaciones entre todas las partes. Todos los registros deben tener fechas y horas.
- Debe salvaguardarse la confidencialidad de todas las partes en todo momento.

PASO 4

DECISIÓN

- La organización debe decidir si ha habido o no acoso sexual basándose en los hechos y las pruebas recopiladas.
- La organización debe decidir qué medidas disciplinarias deben tomarse, si las hubiere.
- Debe especificarse el fundamento jurídico de la decisión.

- El equipo legal debe evaluar la necesidad de apoyo legal, especialmente en los casos en que la policía está involucrada o cuando la persona que ha sido acosada sexualmente quiere llevar el caso a los tribunales

PASO 5

RESULTADOS Y AYUDA

- Se debe informar a las partes involucradas en el caso, al tiempo que se garantiza la confidencialidad.
- Ambas partes deben tener la oportunidad de apelar dentro de un período de tiempo (proponer una semana).
- Si el caso no es fundado, hay que destruir todos los documentos relacionados con el caso. Sin embargo, debe mantenerse un registro interno de que se ha llevado a cabo una investigación.
- Si el caso es fundado, la persona designada (PD) debe elaborar un informe detallando las investigaciones, hallazgos, resultados y medidas disciplinarias tomadas.
- La PD debe detallar un plan apropiado de seguimiento y ayuda, independientemente de que el caso haya sido fundado o no.

PASO 6

SEGUIMIENTO Y AYUDA

- La PD debe hacer un seguimiento sistemático con ambas partes para garantizar que el acoso sexual haya cesado y que ambas partes no se vean afectadas negativamente en el período posterior.
- La PD también debe mantener reuniones de seguimiento con los responsables directos de las partes implicadas.
- La PD debe seguir evaluando la necesidad de ayuda.



Los casos graves deben dar lugar a la destitución inmediata del acusado.

REPRESALIAS Y PREVENCIÓN DE LA VICTIMIZACIÓN

El deber de la organización es proteger a sus empleados de ser víctimas de acoso sexual. Las represalias o la victimización son un delito grave por el que la organización podría acabar siendo responsable. Hay que tratarlas seriamente con medidas disciplinarias severas, incluido el despido. Si se toman represalias, esto hará que cualquier otro empleado se lo piense dos veces antes de denunciar casos de acoso sexual.

DENUNCIAS FALSAS

Una denuncia falsa es cuando un empleado denuncia un incidente de acoso sexual sabiendo que las alegaciones son falsas.

Por desgracia, a veces se producen denuncias falsas.

Una investigación adecuada de las denuncias debe establecer si una denuncia es falsa o no.

Sin embargo, hay que recordar que la falta de pruebas NO significa que una denuncia sea falsa.

CONSECUENCIAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Por lo menos hay tres consecuencias potenciales de cualquier investigación formal sobre acoso sexual:

1. No se ha encontrado caso alguno de acoso sexual,
2. se ha encontrado un caso claro de acoso sexual,
3. se ha encontrado un caso claro de acoso sexual grave o repetido.

Las medidas y procedimientos disciplinarios que se aplican en los casos de acoso sexual deben estar en consonancia con la política disciplinaria y de demandas de la organización. Las medidas disciplinarias deben aplicarse a cualquier persona culpable de acoso sexual en el trabajo, independientemente de su cargo o autoridad.

Cualquier medida disciplinaria debe aparecer en el expediente de empleo del acusado. Las medidas disciplinarias también deben basarse en la gravedad y el alcance del acoso. Sin embargo, hay que asegurar que estas medidas se aplican de forma coherente en todos los casos.

Las posibles medidas incluyen:

- Advertencia verbal o escrita,
- evaluación de rendimiento negativa,
- traslado,
- descenso,
- suspensión,
- destitución.

Aplicar una política de mano dura contra las denuncias falsas ayudará a evitar que se den. La organización debe asegurarse que los empleados entienden que presentar una denuncia falsa es una ofensa seria que conlleva acciones disciplinarias, incluyendo el despido.

¿QUÉ AYUDA DEBO DAR A LAS PERSONAS EMPLEADAS?

El acoso sexual no solo es una cuestión legal o de procedimiento. Los efectos emocionales, físicos y profesionales sobre la persona acosada pueden ser perjudiciales, y a largo plazo. En la mayoría de los casos, es probable que necesiten algún tipo de ayuda.

Sin embargo, solo ellos sabrán qué tipo de ayuda necesitan y por cuánto tiempo.

Será necesario:

- Averiguar, con tacto, qué tipo de ayuda les gustaría recibir.
- Proporcionarles dicha ayuda.
- Guiarlos sobre dónde encontrar la ayuda que no se puede proporcionar.
- Facilitarles un directorio de servicios de ayuda para el acoso sexual.
- Hacer un seguimiento con ellos (en privado) y revisar su necesidad de ayuda regularmente.

La ayuda que se puede ofrecer a un empleado que ha sido acosado sexualmente dependerá de los recursos de la organización, aunque no toda la ayuda es costosa.

La ayuda profesional incluye:

- Baja pagada/no remunerada
- Menos horas de trabajo / empleo a tiempo parcial
- Carga de trabajo compartida
- Trabajar desde casa
- Acompañamiento
- Estrategia de vuelta al trabajo / ayuda
- Seguimiento sistemático.

También se puede crear un directorio de los servicios de ayuda al acoso sexual que hay disponibles en el país. Este directorio debe ser un recurso público para todos los empleados

Debería incluir:

- Policía
- Servicios legales
- Sindicatos
- Proveedores de servicios de salud (en casos de violación y acoso físico)
- Servicios psicológicos y de asesoramiento
- Redes y grupos de ayuda
- Líneas directas de asesoramiento
- Ayuda religiosa



Si los recursos lo permiten, los paquetes de ayuda más completos pueden incluir:

- Orientación psicológica
- Atención a la salud
- Representación o asesoramiento legal



Puede haber casos en los que un empleado haya sido víctima de una denuncia de acoso sexual falsa hecha en su contra. También puede verse afectado emocionalmente, físicamente y profesionalmente, sobre todo si ha tenido que someterse a una investigación formal.

La ayuda que necesitará podría ser similar a la anterior, pero también podría implicar la limpieza pública de su nombre.

4.

Guía para las personas empleadas

Esta sección de la guía está pensada para todas las personas empleadas en medios de comunicación, independientemente de que sean autónomas, editoriales o no editoriales, júnior o sénior.

A estas alturas ya deberíamos saber qué es el acoso sexual. Esta sección les ayudará a saber:

- Sus derechos en relación al acoso sexual.
- Qué pasos seguir si le están acosando sexualmente en el trabajo.
- Qué pasos seguir si sabe que otra persona está siendo acosada sexualmente en el trabajo.
- Qué pasos seguir si ha sido acusado de acoso sexual en el trabajo.

¿CUÁLES SON MIS DERECHOS EN RELACIÓN CON EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO?

El acoso sexual en el trabajo es grave y ni el empleado ni el empleador deben tomárselo a la ligera.



Tiene derecho a trabajar en un ambiente libre de acoso sexual, sea cual sea su género, sexualidad y edad. En la mayoría de los países es un **DERECHO LEGAL**.

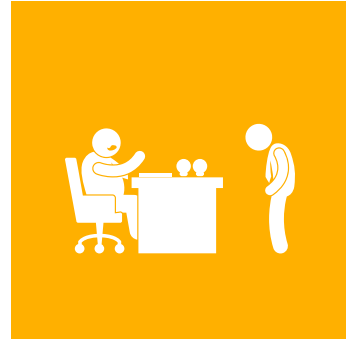
OTROS DERECHOS

Si denuncia acoso sexual, tiene:

- Derecho a la confidencialidad.
- Derecho a no ser victimizado por denunciar acoso sexual en el trabajo.
- Derecho a recurrir cualquier decisión.
- Derecho a ser representado en cualquier investigación o caso judicial

Si le acusan de acoso sexual, tiene:

- Derecho a saber el caso que se presenta contra usted.
- Derecho a responder a las acusaciones hechas en su contra.
- Derecho a la debida consideración de su versión de los hechos.
- Derecho a recurrir cualquier decisión.
- Derecho a ser representado en cualquier investigación o caso judicial.
- Derecho a tener un expediente de empleo limpio si no se confirma caso alguno en su contra.



VICTIMIZACIÓN O REPRESALIAS

La victimización por denunciar el acoso sexual en el trabajo es un delito grave y punible, y es responsabilidad del empleador protegerle de que esto ocurra.



La confidencialidad en los casos de acoso sexual es un principio ético, así como una obligación legal en la mayoría de los países y un código de ética profesional.

La confidencialidad significa proteger a las personas implicadas en casos de acoso sexual y la información que comparten, de modo que solo las personas autorizadas puedan acceder a los datos. La persona acosada, el acusado, los testigos y los terceros están protegidos por la confidencialidad.

La confidencialidad ayuda a crear confianza para que se sienta más cómodo/a a la hora de denunciar acoso sexual.

La confidencialidad se basa en sistemas de información seguros y en que su empleador cumpla con las leyes de protección de datos de su país.

LAS RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

El empleador tiene la obligación legal de proporcionar un ambiente de trabajo seguro, incluso sobre el terreno. De hecho, si el acoso sexual ocurre en el trabajo, el empleador puede ser considerado responsable de ello.

Todas las organizaciones de medios deben:

- Tener tolerancia cero hacia todas las formas de violencia y discriminación, incluido el acoso sexual
- Tener una política clara sobre el acoso sexual, que incluya:
 - Códigos de conducta destinados a prevenir el acoso sexual en la fase inicial
 - Procedimientos de tratamiento sistemático del acoso sexual dentro de la organización
- Sensibilización de todos los empleados sobre estas políticas y procedimientos al inicio de su empleo o al actualizar estas políticas.

Aunque todos los medios de comunicación deberían tener una política clara y funcional contra el acoso sexual, no todas la tienen. Si su empleador no tiene una política de acoso sexual propia, verifique que el acoso sexual se trata en otros documentos sobre políticas internas. Si no se aborda en absoluto, entonces en la mayoría de los países la ley le protegerá contra el acoso sexual en el lugar de trabajo y debería investigarlo.

SU SEGURIDAD SOBRE EL TERRENO

El empleador tiene el deber de protegerle en cualquier contexto laboral, también sobre el terreno.

También hay algunos recursos útiles para periodistas sobre la seguridad y el acoso sexual sobre el terreno, entre ellos:

*Reporteros Sin Fronteras/ UNESCO, Guía de seguridad para periodistas - Capítulo 3, Sección 7
DART Center for Journalism and Trauma, Hablemos: Límites personales, seguridad y mujeres*

6

Encontrará enlaces a estos recursos en la Sección 6.

Si está siendo acosado/a sexualmente en el trabajo:

1

Identifique cómo está siendo acosada sexualmente

2

Si se ve capaz, **informe** a su acosador de que la conducta es inapropiada

3

Manténgase segura en el trabajo

4

Guarde y reúna **pruebas**
Presente una **queja**
Busque **ayuda**

5

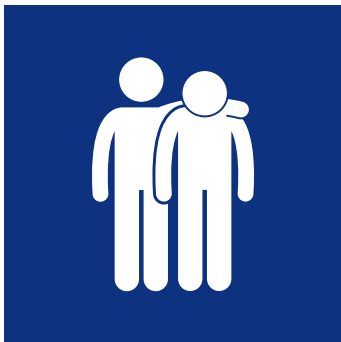
Presente una **queja**

6

Busque **ayuda**

7

Lleve su **caso a los tribunales**, si no está satisfecha



Si ha sufrido acoso sexual debe saber que NO es CULPA SUYA y que NO ESTÁ SOLA en esta experiencia.

Estos son algunos pasos prácticos a seguir si ha sido acosada sexualmente en el trabajo.

**PASO
1**

IDENTIFICAR CÓMO ESTÁ SIENDO ACOSADA SEXUALMENTE

Recuerde que el acoso sexual puede ser físico, verbal o no verbal. Es cualquier comportamiento no deseado y ofensivo de naturaleza sexual que atenta contra su dignidad y le hace sentir degradada, humillada, intimidada o amenazada. Es usted quien decide si es deseado o no u ofensivo.

2

Consulte qué se considera acoso sexual en la Sección 2 de esta guía.



Si la han violado o agredido sexualmente, en la mayoría de los países se trata de un delito. Debe denunciar el incidente a la policía inmediatamente. Si la han agredido o herido sexualmente, también debe buscar atención médica. También debe acudir a la policía si cree que el acoso sexual sufrido es una amenaza para su seguridad física.

**PASO
2**

SI SE VE CAPAZ, INFORME A SU ACOSADOR DE QUE LA CONDUCTA ES INAPROPIADA

Nadie espera que se enfrente a su acosador.

Recuerde que tiene derecho a no ser acosada sexualmente. NO es responsabilidad suya enfrentarte a su acosador o poner fin al acoso usted misma. Si siente que su seguridad está amenazada, es mejor NO enfrentarse al acosador. En su lugar, presente una queja formal o informe a la policía.

Si se ve capaz de informar a su acosador de que su comportamiento no es apropiado y es ofensivo, puede:

- Hacerle saber que su comportamiento es no deseado y ofensivo, verbalmente y/o por escrito.
- Desalentar categóricamente el comportamiento.
- Recordarle a la persona que usted es una profesional y que merece respeto.

A veces, hablar directamente con la persona que le acosa sexualmente sobre su comportamiento es suficiente para detenerlo. Si este es el caso, puede darse por satisfecha y no requerir ninguna otra acción. Asegúrese de que el acosador no siga siendo una amenaza para usted o para cualquier otra persona de la organización.

PASO 3

MANTÉNGASE SEGURA EN EL TRABAJO

Tiene derecho a trabajar en un ambiente seguro. Si sufre acoso sexual en el trabajo, el empleador tiene la responsabilidad de mantenerle a salvo de su acosador. Sin embargo, si no lo hace o considera que no está haciendo lo suficiente, hay cosas que puede hacer para protegerse.

Las salas de redacción son a menudo lugares donde los empleados tienen que trabajar en espacios reducidos. Siempre que sea posible, evite estar a solas con la persona que la está acosando. Si necesita acercarse a ella, asegúrese de que haya otros miembros del personal alrededor. Si siente que su seguridad física está amenazada, debe ir a la policía inmediatamente.

PASO 4

REÚNA Y GUARDE PRUEBAS

Independientemente de la severidad del acoso sexual que esté experimentando, es importante que guarde todas las pruebas que fomenten su queja.

Siempre que sea posible:

- Cartas
- Correos electrónicos
- Mensajes de texto
- Mensajes en redes sociales
- Fotos
- Contenido en audio
- Contenido en video
- Cualquier otro material físico o digital, incluyendo capturas de pantalla

Mantenga un registro de todas las veces que ha sido acosada sexualmente que incluya:

- Fechas
- Horas
- Lugares
- Circunstancias
- Detalles de la conducta vivida
- Participantes
- Quién fue testigo de la conducta (si fuera el caso)
- Cómo respondió a la conducta
- Cómo se sintió después del incidente

“

Ejemplo: Fuimos a la rueda de prensa X el 14 de julio de este año. Eran alrededor de las 13:30 h y ya estábamos a punto de irnos de la rueda de prensa para ir a comer. El Sr. X se me acercó mientras esperaba el ascensor en el primer piso para bajar al vestíbulo. En la planta solo había una recepcionista.

El Sr. X se paró muy cerca de mí, me agarró por la cintura y deslizó la mano hacia abajo hasta ponerla sobre mi trasero. Me alejé un paso de él. Se me acercó de nuevo e hizo lo mismo. Me disculpé y le dije que tenía que ir al baño. No me subí al ascensor con él cuando llegó. Sentí pánico.

”

- Mantenga un registro de toda la correspondencia relacionada con el procedimiento de queja.
- Guarde todas las pruebas en más de un lugar, incluso en dispositivos que no sean de trabajo o en bases de datos a las que solo usted tenga acceso.

Si, por la razón que sea, no ha guardado ninguna prueba, que esto no le impida presentar una queja.



Las personas que han sido acosadas sexualmente a menudo sienten humillación, vergüenza y culpa. También pueden sentir miedo a ser victimizadas, perder su trabajo o a no ser creídas. Estos sentimientos y temores pueden dificultar que hablen o informen sobre el acoso.

Aunque puede ser sumamente difícil hablar de ello, **ES IMPORTANTE DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL TANTO POR LA PROPIA SEGURIDAD Y BIENESTAR DE LA PERSONA ACOSADA COMO EL POR DE LAS DEMÁS PERSONAS.**

Si la persona que le acosa no deja de hacerlo, puede interpretar el silencio como consentimiento, y su comportamiento puede continuar o empeorar.

Compruebe si su organización tiene una política de acoso sexual o un procedimiento de demandas. Independientemente de si existe o no, los pasos que debe seguir para presentar una demanda son muy similares.

5

El ejemplo de política de acoso sexual en la Sección 5 es un ejemplo útil de lo que se debe esperar de una política de mejores prácticas.

3

La sección 3 también describe en detalle los procedimientos de queja.

ACUSACIONES FALSAS

Se toman en serio. La falta de pruebas no significa que su denuncia sea falsa. Sin embargo, si las acusaciones de acoso sexual resultan ser falsas y usted es plenamente consciente de ello, es probable que se enfrente a medidas disciplinarias.

1

Familiarizarse con la política de acoso sexual de la organización (si existe). Familiarizarse con los derechos y las leyes del país.

2

Familiarizarse con los derechos y las leyes del país.

3

Elegir entre presentar una queja formal o informal.

4

Aclarar cuáles son los procedimientos y pasos para presentar una demanda, ya sea refiriéndose a la política o preguntando.

5

Poner la demanda por escrito preferiblemente, aunque puede hacerse de manera verbal, y guardar una copia impresa.

Presentar la queja a una persona con responsabilidad de la organización. Normalmente no tiene que ser la persona designada y puede incluir:

- el superior directo,
- otro directivo de la organización,
- el departamento de recursos humanos,
- un responsable de seguridad y salud,
- un representante sindical,
- los servicios de salud ocupacional.

7

Hacer hincapié en que se desea confidencialidad.

8

Pedir al empleador que garantice que no habrá contacto entre usted y el acosador.

9

Presentar cualquier prueba disponible.

10

Informar al empleador de la ayuda que necesita.

11

Comprobar de forma regular que la demanda está siendo tratada y usted recibe información al respecto.

PROCEDIMIENTO DE DEMANDA INFORMAL

Se puede optar por presentar una demanda informal en casos menos graves de acoso sexual o cuando se piense que el acosador cesará su comportamiento si se le confronta.

A menudo implica un diálogo facilitado entre la persona que está siendo acosada sexualmente y el acosador y puede incluir los siguientes pasos:

PASO 1 SE PRESENTA UNA DEMANDA INFORMAL DE ACOSO SEXUAL

PASO 2 SE RECIBE UNA DEMANDA INFORMAL

PASO 3 RESOLUCIÓN

PASO 4 SEGUIMIENTO Y AYUDA

El objetivo es detener el comportamiento indeseado y ofensivo. Una queja informal no suele implicar una investigación exhaustiva. En casos menos severos, un proceso informal de queja puede resolver problemas con un mínimo de estrés para las personas implicadas y puede restaurar un ambiente de trabajo libre de acoso sexual.

Mientras el comportamiento cese, la queja informal no figurará en el expediente de empleo del acosador. Una queja informal no implica ninguna medida disciplinaria.

PROCEDIMIENTO DE DEMANDA FORMAL

Hace falta presentar una demanda formal cuando la queja informal no ha logrado detener el acoso sexual o si se desea que se tomen medidas serias contra el acosador.

Todas las pruebas se guardan en un registro (confidencial) y el caso aparecerá en el expediente de empleo del acosador. Una queja formal tiende a implicar una investigación interna apropiada por parte de más de una persona y puede incluir los siguientes pasos:

PASO 1 SE PRESENTA UNA DEMANDA FORMAL DE ACOSO SEXUAL

PASO 2 SE RECIBE UNA DEMANDA FORMAL

PASO 3 INVESTIGACIÓN

PASO 4 DECISIÓN

STEP 5 COMENTARIOS

Una queja formal puede tener graves consecuencias para la persona acusada de acoso sexual. Dependiendo de la severidad del acoso, puede conllevar que la persona :

- Sea advertida
- Reciba un informe de rendimiento adverso
- Sea transferida
- Sea descendida
- Sea despedida
- Desempleo (nulas/ malas referencias)
- Sea responsable por daños y perjuicios o pagos de indemnización
- Sea enviada a prisión

El acoso sexual puede afectarle emocional y físicamente, y esto puede afectar su capacidad de prosperar en el trabajo. Es probable que necesite algún tipo de ayuda si ha sido acosada sexualmente en el trabajo. Solo usted sabe el tipo de ayuda que desea en los días, semanas o meses después de haber sido acosada sexualmente y durante cuánto tiempo necesitará ayuda.

La ayuda disponible variará dependiendo del país en el que viva y de lo que su organización se haya comprometido a proporcionarle.

Estos son los tipos de ayuda a los que puede necesitar acceso:

AYUDA PROFESIONAL COMO:

- Baja pagada/no pagada
- Tiempo parcial / menos horas de trabajo
- Carga de trabajo compartida
- Trabajar desde casa
- Asesoramiento
- Estrategia/apoyo para volver al trabajo
- Seguimiento sistemático

- Policía
- Atención médica (médico/ hospital en caso de violación)
- Servicios psicológicos y de ayuda
- Sindicatos
- Apoyo legal
- Redes y grupos de ayuda
- Teléfonos de ayuda
- Familia y amigos
- Ayuda religiosa
- Ayuda financiera

Si no está satisfecha con la forma en que su organización ha gestionado su queja, puede llevar su caso ante un tribunal siempre que el país tenga leyes o disposiciones que protejan contra el acoso sexual o la discriminación.

Es importante estar representado por un abogado con la experiencia adecuada. El lugar o el juzgado depende del país y del delito.

Los juzgados laborales y los juzgados civiles examinarán los casos de acoso sexual y, si el caso se resuelve a su favor, el resultado conllevará alguna forma de compensación. Si se presentan cargos, los casos graves de violación y agresión sexual serán juzgados en un tribunal penal. Los resultados varían de un país a otro, pero en la mayoría de los casos se trata de penas de prisión si la persona es declarada culpable.

ALGUIEN SUFRE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO; ¿QUÉ PUEDO HACER?



Recuerde que para que se pueda hacer alguna cosa al respecto, el empleador depende completamente de ser informado sobre los casos de acoso sexual.

Si es testigo de acoso sexual en el trabajo, o si una compañera le cuenta que ha sido acosado sexualmente, usted puede:

- Animarlos a tomar cartas en el asunto y denunciar el o los incidentes.
- Denunciar el caso –preferiblemente por escrito– a la persona designada en su organización o a una persona con responsabilidad.

Hay más información sobre cómo denunciar estos casos en la página anterior.

Hay que estar preparado para ser testigo en una investigación interna o policial (en casos de violación).

Como persona que denuncia acoso sexual, tiene el derecho a no sufrir represalias por denunciar casos de acoso sexual. Es responsabilidad del empleador protegerle para que esto no pase. También tiene derecho a la confidencialidad.

ME HAN ACUSADO DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO; ¿QUÉ HAGO?

SI HA SIDO ACUSADO DE ACOSO SEXUAL, AÚN TIENE DERECHOS

- Derecho a la confidencialidad.
- Derecho a conocer el caso que se presenta en su contra.
- Derecho a responder a cualquier acusación hecha en su contra.
- Derecho a la debida consideración de su versión de los hechos.
- Derecho a recurrir una decisión

Lo que usted haga o pueda esperar dependerá de si la persona que lo acusa ha presentado una queja formal o informal.

SI LA PERSONA QUE LO ACUSA HA PRESENTADO UNA QUEJA INFORMAL

Esta no constará en su expediente de empleo, siempre y cuando el comportamiento cese. Es necesario:

- Responder a la acusación por escrito indicando su versión de los hechos y si cree que se trata de una denuncia falsa o no.
- Asegurarse que sabe qué comportamiento se considera acoso sexual.
- Encontrar y guardar todas las pruebas que sustenten su caso, si las hubiera.
- Aceptar el diálogo.
- NUNCA tome represalias o incite a sus compañeros a tomar represalias en su nombre, puesto que es un delito grave.
- Si la denuncia es cierta, modifique su comportamiento. Puede que no se haya dado cuenta de que su comportamiento era indeseado u ofensivo. Tiene la oportunidad de modificar dicho comportamiento sin llegar a una demanda formal.

SI LA PERSONA QUE LO ACUSA HA PRESENTADO UNA DEMANDA FORMAL

Esta constará en su expediente de empleo y podría dar lugar a medidas disciplinarias. Es necesario:

- Modificar el comportamiento si la denuncia es cierta. Puede que no se haya dado cuenta de que su comportamiento era indeseado u ofensivo.
- Encontrar y guardar todas las pruebas que sustenten su caso, si las hubiera.
- Cumplir con cualquier investigación interna o policial.
- Contratar un abogado con experiencia en acoso sexual y casos laborales para que lo represente.
- No confrontar o acercarse a la persona que lo acusa durante la investigación.
- Nunca tome represalias o incite a sus compañeros a tomarlas en su nombre, puesto que es un delito grave.
- Recurrir por escrito si no está de acuerdo con la decisión, indicando la razón.

¿QUÉ MEDIDAS DISCIPLINARIAS O CASTIGOS PUEDO ESPERAR?

Esto dependerá de la gravedad del comportamiento del que se le acusa. El empleador decidirá sobre uno de los siguientes desenlaces:

No hay caso de acoso sexual contra usted

Si el empleador determina que no hay caso de acoso sexual contra usted, o si se retira la acusación, cualquier documento relacionado con el caso será destruido y no aparecerá en su expediente. No afectará a sus perspectivas de empleo actuales o futuras.

Hay un caso claro de acoso sexual o acoso sexual «grave o reiterado» contra usted

Si el empleador determina que hay un caso de acoso sexual contra usted, será sancionado.

Dependiendo de la gravedad, se podría enfrentar a:

- Advertencia verbal o escrita,
- evaluación negativa de su rendimiento,
- traslado,
- descenso,
- suspensión,
- despido,
- desempleo (malas referencias).

La violación y la agresión sexual son delitos y serán remitidos a la policía y pueden ser juzgados en un tribunal penal.

Si su caso llega al juzgado, se podría enfrentar a:

- Responsabilidad por pagos compensatorios.
- Prisión.

ME HAN ACUSADO FALSAMENTE, ¿A QUÉ AYUDA PUEDO ACCEDER?

Ser acusado falsamente puede tener efectos muy graves a nivel emocional, físico y profesional, así como a nivel familiar. Quizá sienta que usted y su familia necesitan ayuda. Solo usted sabe el tipo de ayuda que necesita y durante cuánto tiempo lo necesitará.

La ayuda disponible variará en función del país en el que viva y de lo que su organización se haya comprometido a ofrecerle. Estos son los tipos de ayuda a los que puede necesitar acceso:

Ayuda profesional como:

- Baja remunerada/no remunerada
- Tiempo parcial / menos horas de trabajo
- Carga de trabajo compartida
- Trabajar desde casa
- Tutoría
- Estrategia / apoyo para volver al trabajo U Seguimiento sistemático
- Limpieza formal y pública de su nombre

Atención médica (si ha sido violada) Servicios psicológicos y de asesoramiento
Sindicatos

Apoyo legal
Redes y grupos de apoyo
Líneas directas de ayuda
Familia y amigos
Ayuda religiosa.

5.

HERRAMIENTAS

Esta sección contiene una serie de herramientas prácticas para que los empleadores de los medios de comunicación ayuden a prevenir y sepan lidiar con el acoso sexual. También pueden ser útiles para los empleados en medios de comunicación.

Estas herramientas se mencionan en toda la guía. Entre ellas se incluyen:

- Un ejemplo de política de acoso sexual,
- una encuesta de muestra sobre el acoso sexual,
- ejemplos de plantillas para comunicaciones,
- un póster de sensibilización sobre el acoso sexual para colgar en salas de redacción y oficinas.



EJEMPLO DE POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL

Esta es una muestra de mejores prácticas en materia de política de acoso sexual para medios de comunicación que actualmente no disponen de una política de acoso sexual independiente o que necesitan mejorar la que ya tienen. Esta política se basa en una serie de políticas de acoso sexual de organizaciones del sector, como por ejemplo la política de muestra de acoso sexual de la ILO y los procedimientos relativos al acoso sexual de la compañía noruega de medios de comunicación VG.

Será necesario adaptar esta política a su organización. Deberá ser redactada, o por lo menos revisada, por un abogado con experiencia en leyes laborales y de discriminación en su país.

Los detalles de la política dependerán de varios factores, entre ellos:

- Las leyes del país sobre el tema,
- el tamaño de la organización y los recursos disponibles,
- las políticas y procedimientos existentes en su organización, en particular las demandas y las medidas disciplinarias.

Debajo de cada cláusula hay notas sobre la misma, así como algún texto de ejemplo.

PREFACIO

Aquí es donde debe declarar que tiene una política de tolerancia cero con respecto al acoso sexual y que está comprometido a brindar un entorno seguro para sus empleados.

También puede agregar detalles como:

- Por qué está promoviendo esta política
- A quién va dirigida esta política
- Quién es el interlocutor en su organización
- Quién ha aprobado esta política
- Cuando ésta ha sido aprobada y cuando será revisada.

[EMPRESA] se compromete a proporcionar a todos sus empleados un entorno seguro libre de discriminación por cualquier motivo, incluido el acoso sexual en el lugar de trabajo.

El acoso sexual es un comportamiento ofensivo y no deseado de naturaleza sexual que menoscaba la dignidad de una persona y hace que ésta se sienta degradada, humillada, intimidada o amenazada.

[EMPRESA] tiene una política de tolerancia cero con todas las formas de acoso o agresión sexual en el lugar de trabajo.

[EMPRESA] se asegurará de que todos los empleados y gerentes tengan acceso a esta política en todo momento y conozcan su contenido.

Esta política establece procedimientos claros para:

- Empleados/as víctimas de acoso sexual
- Empleados acusado/as de acoso sexual
- Testigos de acoso sexual
- Gerentes y directores involucrados en investigaciones de casos de acoso sexual.

El/La [Director/a Gerente / Director/a de Recursos Humanos / Otro] de [COMPAÑÍA] es responsable del contenido y la implementación de esta Política de Acoso Sexual. También es el interlocutor clave en todos los casos de acoso sexual en [EMPRESA].

Esta política está aprobada por el equipo directivo de [EMPRESA].

Nombre	[NOMBRE]
Función	[PUESTO]
Aprobada	[FECHA]
Examinada	[FECHA]
Siguiente revisión	[FECHA]

Esta sección debe explicar, en términos muy prácticos, qué significa esta política para sus empleados. Es especialmente útil incluir esta sección.

NOTA PARA EMPLEADOS/AS

A continuación, presentamos algunas pautas prácticas para los empleados de [COMPAÑÍA] sobre lo que pueden y deben hacer si:

- Son víctima de acoso sexual en el trabajo
- Son testigos
- Están acusado de acoso sexual en el trabajo.

Estas pautas se han extraído de las distintas secciones y cláusulas de la propia política.

EMPLEADO/AS VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

- Si usted es víctima de acoso sexual, no es culpa suya.
- No está solo/a en este asunto ni es la única persona que ha padecido esta situación. El acoso sexual existe en la industria de los medios.
- Es su derecho legal poder trabajar en un ambiente seguro, libre de acoso sexual, y de no tener miedo. Es responsabilidad de [EMPRESA] garantizarlo.
- Para poder hacer algo sobre el acoso sexual, [EMPRESA] depende completamente de la información que se le proporciona.
- Usted debe informar a otro/a responsable del incidente. Esta persona puede ser, por ejemplo:
 - Su supervisor directo
 - Otro gerente de [EMPRESA]
 - Un empleado de recursos humanos
 - Un responsable de salud y seguridad
 - Uno de sus representantes sindicales - El servicio de salud en el trabajo.
- Todas estas personas tienen el deber de proteger su privacidad.
- Como persona que denuncia un caso de acoso sexual, su identidad y cualquier información que comparta se tratará como confidencial y solo se compartirá con un pequeño número de personas involucradas en la investigación.
- Si ha sido agredida sexualmente o violada, es un delito grave en su contra. Además de notificar a [EMPRESA], debe denunciarlo a la policía y buscar atención médica. Tenga en cuenta que su caso podría ir a un tribunal.
- Tiene derecho a no ser perseguido/a por denunciar un caso de acoso sexual en el lugar de trabajo. Cualquiera puede denunciar un caso de acoso sexual en el trabajo. Cualquier represalia es un delito grave y punible, y es responsabilidad de [EMPRESA] protegerlo de ésta.
- [EMPRESA] cuenta con procedimientos formales e informales para tratar los casos de acoso sexual. Los encontrará en la política a continuación.

TESTIGOS O EMPLEADOS PREOCUPADOS POR LA POSIBILIDAD DE QUE OTRA PERSONA SEA ACOSADA SEXUALMENTE EN EL TRABAJO

- Para poder actuar contra el acoso sexual, [INSERTAR NOMBRE DE LA EMPRESA] depende completamente de que se le informe.
- Si un compañero o compañera se pone en contacto con usted y denuncia un caso de acoso sexual, debe animar a la persona a tomar cartas en el asunto y denunciar.
- Si le preocupa que un compañero o compañera esté sufriendo acoso sexual, debería informar de ello a una de las personas mencionadas anteriormente.
- Como persona que denuncia acoso sexual, su identidad y la información que comparta serán tratadas de manera confidencial y solo se compartirán con un reducido número de personas involucradas en la investigación.
- Tiene derecho a no ser victimizado/a por denunciar acoso sexual en el trabajo. Las represalias son un delito grave y punible, y es responsabilidad de [INSERTAR NOMBRE DE LA EMPRESA] protegerlo/la de esto.

EMPLEADOS ACUSADOS DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Si se le acusa de acoso sexual, también tiene derechos.

- Su identidad y cualquier información sobre el caso será tratada confidencialmente.
- Tiene derecho a conocer el caso que se presenta en su contra.
- Tiene derecho a responder a cualquier acusación hecha en su contra.
- Tiene derecho a la debida consideración de su versión de los hechos.
- Tiene derecho a recurrir una decisión.
- Si [INSERTAR NOMBRE DE LA EMPRESA] determina que no hay un caso de acoso sexual en su contra, o el caso se retira, cualquier documento relacionado con el caso será destruido y no constará en su expediente de empleo. No afectará a sus perspectivas de empleo actuales o futuras.
- Si [INSERTAR NOMBRE DE LA EMPRESA] determina que hay un caso de acoso sexual en su contra, será sancionado. La sanción mínima es una advertencia por escrito. La sanción para casos graves o reiterados es el despido.
- La violación y la agresión sexual son delitos penales y serán denunciados a la policía.

1. FUNDAMENTO JURÍDICO DE LA POLÍTICA

Debe especificar cuál es el fundamento jurídico de esta política, si lo hay.

Refiérase a cualquier ley o política del país (y las secciones/artículos dentro de ellas) sobre:

- Violación y agresión sexual.
- Acoso sexual.
- Acoso sexual en el trabajo.
- Discriminación e igualdad.
- Leyes de protección de datos y privacidad (ya que usted tratará con información sensible que podría afectar la reputación de una persona).

Necesitará consultar a un abogado para esta sección en particular.

2. PARTES AFECTADAS POR LA POLÍTICA

Aquí es donde hay que indicar a quién se aplica esta política. Existe una amplia gama de actores involucrados en la creación de contenidos para los medios de comunicación y con quienes su personal entrará en contacto. Es necesario asegurarse de que se recogen todos en esta cláusula y de que el lenguaje es legalmente apropiado.

Esta política afecta a todos los empleados de [INSERTAR NOMBRE DE LA EMPRESA], incluyendo directores, miembros de la junta directiva, gerentes, personal, trabajadores autónomos y contratistas. También afecta a cualquier persona que entre en contacto con los empleados de ORGANIZACIÓN X en el proceso de creación de contenidos de los medios de comunicación, incluyendo fuentes de noticias, entrevistados, anunciantes, socios comerciales y visitantes.

3. APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

La aplicación de la política es tan importante como la propia política. Aquí hay que explicar cómo se asegurará de que todo el personal conozca la política y esté familiarizado con su contenido.

Esta política se difundirá ampliamente a nivel interno. [INSERTAR NOMBRE DE LA EMPRESA] se asegurará de que todos los directivos y empleados conozcan la política y tengan acceso a ella en todo momento.

La política se incluirá o se hará referencia a ella en los siguientes documentos de [INSERTAR NOMBRE DE LA EMPRESA]:

Esta lista debe basarse en las políticas, documentos y contratos existentes en la organización, incluyendo:

- Código de ética.
- Manual del personal.
- Contratos de trabajo.
- Contratos de consultores o asociados.
- Cualquier otro acuerdo/contrato de negociación colectiva

La política se revisará anualmente.

Todos los empleados y directivos recibirán formación sobre el contenido de esta política:

- a. Como parte de su incorporación a la organización.
- b. Cuando se revise la política y se hagan cambios.

4. DEFINICIONES DE TÉRMINOS

Será necesario definir qué es acoso sexual en el trabajo. También es útil dar ejemplos de lo que se considera un comportamiento sexual no deseado. Es importante subrayar que, sea cual sea la intención, es la persona que recibe el comportamiento la que decide si es o no deseado.

4.1 ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es cualquier comportamiento no deseado y ofensivo de naturaleza sexual que vulnera la dignidad de una persona y la hace sentir degradada, humillada, intimidada o amenazada.

Es la persona que recibe el comportamiento quien decide si es deseado o no, u ofensivo. Esto es así independientemente de la intención de la persona acusada de acoso.

El acoso sexual puede ser continuado o aislado. El acoso sexual puede ser:

Físico: Alguien usa presión física o fuerza para tener contacto sexual con otra persona en contra de su voluntad.

Verbal: Alguien le da a otra persona atención sexual no deseada a través de comentarios verbales o escritos o conversaciones.

No verbal: Alguien da a otra persona atención sexual no deseada a través de sonidos o acciones.

También hay que considerar la definición de categorías de acoso sexual, como, por ejemplo:

a. Ambiente de trabajo hostil: Cuando el habla o el comportamiento de alguien es tan fuerte que la persona acosada siente que su ambiente de trabajo es hostil, desagradable, intimidatorio, amenazante o inseguro. No tiene que estar dirigido a un individuo. Puede ser ofensivo para alguien que es testigo del comportamiento, creando así una situación agobiante para una o más personas, como, por ejemplo:

- Ver pornografía,
- colocar carteles o calendarios ofensivos,
- «bromas» y chistes de naturaleza sexista o sexual en el trabajo

b. Quid pro quo: Cuando una persona es forzada a someterse a acoso sexual a cambio de beneficios de empleo tales como un ascenso, un aumento de sueldo, un gran proyecto, mantener su trabajo; o cuando el empleo de una persona se ve afectado cuando rechaza o se enfrenta al acoso sexual, tal y como ser despedida, descendida o perder proyectos.

4.2 CONDUCTAS QUE CUENTAN COMO ACOSO SEXUAL

Las conductas que cuentan como acoso sexual incluyen, pero no se limitan a:

FÍSICAS

- Agresión sexual real o intento de agresión sexual –un ataque físico de naturaleza sexual que incluye el contacto sexual o la violación.
- Besar a alguien sin permiso.
- Tocar, manosear o acariciar sin permiso las partes privadas de alguien.
- Tocar o acariciar inoportunamente el cuerpo de alguien.
- Masaje de cuello no deseado.
- Tomar de la mano a alguien de forma no deseada.
- Solicitud no deseada de favores sexuales.

VERBAL

- Mensajes de texto, emails, cartas, llamadas o materiales de naturaleza sexual no deseados.
- Comentarios sexualmente insinuantes.

- Invitaciones sociales repetidas y no deseadas para citas o intimidad física.
- Hacer comentarios personales e indiscretos sobre la vestimenta y la apariencia física de alguien.
- Hacer sonidos de besos, aullidos y chasqueo de labios.
- Silbidos (sexualmente insinuantes).
- Preguntas personales no deseadas sobre la vida/historia social o sexual.
- Preguntas no deseadas sobre fantasías sexuales.
- Bromas no solicitadas de naturaleza sexual.
- Insinuaciones o historias sexuales no solicitadas.
- Difusión de insinuaciones o chistes obscenos a través del correo electrónico o las redes sociales.

NO VERBAL

- Invadir de forma reiterada el espacio personal.
- Mirar a alguien de arriba a abajo (ojos de ascensor).
- Mirar fijamente o «con lascivia».
- Gestos sexuales con el cuerpo.
- Expresiones faciales: guiños, lamerse los labios, lanzar besos.
- Acechar a alguien o seguirlo a todas partes.
- Bloquear intencionadamente el paso de alguien.
- Regalos personales no deseados.
- Mostrar carteles, calendarios u objetos sexualmente explícitos.
- Mirar pornografía en público.

4.3 LUGAR DE TRABAJO

El «lugar de trabajo» es cualquier espacio donde un empleado realiza su trabajo para [INSERTAR NOMBRE DE LA EMPRESA]. Esto incluye:

- Espacios in situ: en la oficina, la redacción o el plató.
- Espacios externos: investigación sobre el terreno y entrevistas.
- Espacios en línea: cualquier plataforma digital utilizada por los empleados para comunicarse con los demás en relación con su trabajo.
- Eventos relacionados con el trabajo: conferencias, viajes de negocios, sesiones de formación.
- Eventos sociales organizados por [INSERTAR NOMBRE DE LA EMPRESA].

5. POLÍTICAS RELACIONADAS

Puede que sea necesario considerar la elaboración de políticas para situaciones que puedan conducir a acoso sexual. Esto incluye políticas sobre las relaciones entre los empleados y también eventos sociales y el alcohol. Por ejemplo:

5.1 PAUTAS PARA LA CONVIVENCIA EN [INSERTAR NOMBRE EMPRESA]

Cuando [NOMBRE DE LA EMPRESA] contrate a una pareja que tiene una relación amorosa, no podrán desempeñar trabajos en que un miembro dependa directamente del otro. Cualquier empleado en una relación con un subordinado debe informar al directivo inmediatamente.

5.2 PAUTAS PARA EVENTOS SOCIALES Y ALCOHOL EN [NOMBRE DE LA EMPRESA]

El acoso sexual ocurre más frecuentemente en situaciones donde hay alcohol o drogas. En los eventos sociales relacionados con el trabajo, el alcohol debe consumirse con moderación y responsabilidad. El uso de drogas y otras sustancias ilegales en eventos sociales en el lugar de trabajo queda estrictamente prohibido.

6. CONFIDENCIALIDAD

La confidencialidad es un principio ético que impide que la información y las identidades sean compartidas o debatidas con terceros. La confidencialidad en los casos de acoso sexual no solo genera confianza, sino que también es una obligación legal en la mayoría de los países y un código de ética profesional.

[NOMBRE DE LA EMPRESA] tratará a las personas involucradas y toda la información compartida en casos de acoso sexual con confidencialidad. Esto significa que las identidades de las personas implicadas –incluida la persona objeto de acoso, el acusado y cualquier testigo– estarán protegidas y se procesarán de conformidad con las leyes nacionales de protección de datos. Además, cualquier información, registros y pruebas sobre el caso se almacenarán de forma segura y solo se compartirán con las personas involucradas en la investigación.

7. LA AGRESIÓN SEXUAL COMO DELITO PENAL

La agresión sexual es un delito penal en la mayoría de los países y hay que denunciar los casos a la policía inmediatamente.

La agresión sexual, incluida la violación, es un delito penal grave. [NOMBRE DE LA EMPRESA] denunciará cualquier caso de agresión sexual a la policía inmediatamente y cumplirá con cualquier investigación policial relacionada. [NOMBRE DE LA EMPRESA] se reserva el derecho de suspender de pago a cualquier empleado acusado de agresión sexual hasta que se complete la investigación policial o hasta que haya un veredicto judicial.

8. DERECHOS Y RESPONSABILIDADES

8.1 DERECHOS LABORALES

Los empleados tienen una serie de derechos que deben conocer.

[NOMBRE DE LA EMPRESA] tratará todos los casos de acoso sexual de manera justa y coherente con el debido respeto a los derechos de todos los empleados involucrados. Todos los empleados tienen los siguientes derechos:

- Derecho a trabajar en un entorno libre de cualquier tipo de discriminación, incluido el acoso sexual.
- Derecho a denunciar si ellos u otra persona ha sufrido acoso sexual en el trabajo.
- Derecho al anonimato.
- Derecho a la confidencialidad.
- Derecho a conocer el caso en su contra si están siendo acusados (siempre y cuando esto no afecte a los derechos de confidencialidad).
- Derecho a responder con su versión de los hechos.
- Derecho a la debida consideración de su versión de los hechos.
- Derecho a la representación.
- Derecho a recurrir.
- Derecho a que todos los documentos relacionados con el caso sean destruidos y eliminados de su expediente de empleo si no se encuentra ningún caso.
- Derecho a llevar su caso ante una corte o tribunal si no está satisfecho con el resultado de la investigación.

8.2 RESPONSABILIDADES DE DIRECCIÓN

Los directivos son representantes de la organización y cualquier fracaso por su parte es un fracaso por parte de la organización. Es necesario estipular claramente los deberes y responsabilidades de los directivos en la prevención e investigación del acoso sexual en el trabajo.

Como representantes de [NOMBRE DE LA EMPRESA], los directivos deben hacer todo lo que esté a su alcance para:

- Prevenir e identificar comportamientos sexuales inaceptables.
- Prevenir comportamientos que creen un ambiente de trabajo hostil para los empleados.
- Adherirse a esta política y a otras políticas y procedimientos relacionados.
- Asegurarse de que todas las partes entienden perfectamente sus derechos en virtud de esta política. Asegurarse de que todas las partes entienden perfectamente los procedimientos de queja de [NOMBRE DE LA EMPRESA] y los posibles resultados y medidas disciplinarias.
- Asegurar que todos los casos de acoso sexual se investigan a fondo y de forma sistemática.
- Proporcionar retorno a todas las partes.
- Proporcionar a todas las partes el seguimiento y el apoyo necesarios.
- Evitar la discriminación por cualquier motivo.

El incumplimiento de las normas y reglamentos por parte de los directivos dará lugar a un procedimiento disciplinario formal.

9. PROCEDIMIENTOS DE DEMANDA

El procedimiento de quejas de la organización debe ser presentado en detalle. Lo mejor es un enfoque paso a paso. Esto es importante tanto para los empleados como para los directivos, de modo que no haya confusión sobre lo que está en juego.

Todos los empleados tienen derecho a denunciar si han sufrido acoso sexual en el trabajo o si han sido testigos del acoso sexual en el trabajo que ha sufrido otra persona. Todas las denuncias se tomarán en serio y se tratarán con sensibilidad y de manera coherente y justa, respetando los derechos de todas las partes implicadas. En algunas circunstancias puede ser necesario recurrir a asistencia o asesoramiento externos para garantizar una investigación justa, imparcial y objetiva.

Se puede denunciar el acoso sexual usando los procedimientos formales o informales descritos en esta política.

Una denuncia sobre acoso sexual puede hacerse de manera anónima usando el mecanismo de denuncia de irregularidades de [NOMBRE DE LA EMPRESA]. Sin embargo, una investigación adecuada requerirá que se conozcan las identidades de todas las partes.

9.1 ¿QUIÉN PUEDE PRESENTAR UNA DEMANDA DE ACOSO SEXUAL?

Todos los empleados tienen derecho a presentar una queja si ellos u otra persona está siendo acosada sexualmente en el trabajo.

El acoso sexual puede ser denunciado por:

1. La persona que ha sufrido acoso sexual.
2. Un testigo del acoso sexual.

No está obligado a confrontar a la persona a la que acusa de acoso. Confronte a la persona a la que está acusando solo si se siente capaz de hacerlo y si no representa un riesgo para su seguridad física o la de otra persona.

Si usted ha presenciado o está preocupado porque otro empleado sufre acoso sexual, animelo a denunciar el caso, ya sea de manera formal o informal.

9.2. ¿QUIÉN SE ENCARGA DE LAS DEMANDAS DE ACOSO SEXUAL?

La PERSONA X es la persona designada en [NOMBRE DE LA EMPRESA] para tratar los casos de acoso sexual.

Un empleado no tiene que presentar su queja inicial a la PERSONA X. Puede presentar una demanda a cualquier persona con responsabilidad en [NOMBRE DE LA EMPRESA], incluyendo:

- Un superior inmediato,
- otro directivo de [NOMBRE DE LA EMPRESA],
- alguien en el departamento de Recursos Humanos, • un trabajador de salud o seguridad,
- un representante sindical,
- el servicio de salud ocupacional.

Esta persona, sin embargo, tiene el deber de remitir la queja a la PERSONA X.

Cuando se presenta una apelación, esta se trata y la decisión final es tomada por el Director General de [NOMBRE DE LA EMPRESA] (o su suplente).

9.3. DEMANDAS INFORMALES

Una demanda informal no implica ninguna medida disciplinaria.

Paso 1 – Se presenta una demanda informal de acoso sexual

- Se presenta una queja informal verbal o escrita sobre el acoso sexual sufrido en [NOMBRE DE LA EMPRESA].
- La queja se hace a una persona con responsabilidad en [NOMBRE DE LA EMPRESA] (definidas anteriormente).
- Quien recibe la queja informa a la PERSONA X, que es la persona designada para los casos de acoso sexual en [NOMBRE DE LA EMPRESA].

Paso 2 – Se recibe una queja informal

La PERSONA X se pone en contacto o convoca una reunión con la persona que presenta la queja y:

- Si la queja fue verbal, la PERSONA X pondrá por escrito la queja y compartirá una copia con la persona que presenta la queja.
- Se les informa de sus derechos, del proceso en curso y responde a cualquier pregunta.
- Explica qué es la confidencialidad y lo que significa para ellos y la persona a la que acusan.
- Discute los diversos métodos para llegar a una resolución como parte del proceso informal.
- Explica las posibles resoluciones en un proceso informal.
- Explica qué ayuda está disponible para ellos y determina qué ayuda podrían querer o necesitar.
- Explica que, si no están satisfechos con el resultado de la queja informal, pueden presentar una queja formal.
- Pone lo anterior por escrito.

La PERSONA X se pone en contacto o convoca una reunión con la persona acusada de acoso sexual y:

- Les informa sobre el caso en su contra.
- Les informa de sus derechos (incluido su derecho a responder) y del proceso en curso y responde a cualquier pregunta.
- Les explica qué es la confidencialidad y lo que significa para ellos y la persona que los acusa.
- Discute los diversos métodos para llegar a una resolución como parte del proceso informal.

- Explica las posibles resoluciones en un proceso informal.
- Explica la política de [NOMBRE DE LA EMPRESA] sobre represalias o victimización de cualquier persona que presente una queja de acoso sexual.
- Pone lo anterior por escrito.

Se informa a un reducido número de altos cargos sobre el caso (es importante definir quiénes son estas personas).

Paso 3 – Resolución

La persona acusada de acoso sexual tiene 1 semana para contestar por escrito con su versión de los hechos.

Se establece un método para llegar a una resolución con ambas partes que incluya:

- Facilitación,
- conciliación,
- mediación,
- arbitraje.

Se llega a una resolución. Las resoluciones dependerán del caso, pero pueden incluir:

- La promesa de poner fin a la conducta de acoso sexual.
- Una disculpa formal del acosador.
- Transferencia entre equipos.
- Formación y sensibilización del acosador.
- La confidencialidad de todas las partes está garantizada.
- Una queja informal NO implica ninguna medida disciplinaria.

Paso 4 – Seguimiento y ayuda

- La PERSONA X hará un seguimiento sistemático con ambas partes para asegurarse de que el acoso sexual ha cesado y ambas partes no se ven afectadas negativamente en el periodo posterior.
- La PERSONA X celebrará reuniones de seguimiento con los superiores jerárquicos de las partes implicadas en la reclamación.
- La PERSONA X seguirá evaluando la necesidad de ayuda.
- Si la persona acosada no está satisfecha con el resultado del procedimiento informal de queja, puede presentar una queja formal.

9.4. DEMANDAS FORMALES

Paso 1 – Se presenta una demanda formal de acoso sexual

- Se presenta una queja formal verbal o escrita sobre el acoso sexual experimentado en [NOMBRE DE LA EMPRESA].
- La queja se presenta a una persona con responsabilidad en [NOMBRE DE LA EMPRESA] (definido anteriormente).
- Quien recibe la queja informa a la PERSONA X, que es la persona designada para los casos de acoso sexual en [NOMBRE DE LA EMPRESA].

Paso 2 – Se recibe una demanda formal

Si la queja se refiere a una agresión sexual, la PERSONA X deberá denunciar el caso directamente a la policía (ver Agresión sexual).

La PERSONA X se pone en contacto o convoca una reunión con la persona que presenta la queja.

- Si la queja fue verbal, la PERSONA X pondrá por escrito la queja y compartirá una copia con la persona que presenta la queja.

- Les informa de sus derechos, del proceso en curso y responde a cualquier pregunta.
- Explica qué es la confidencialidad y lo que significa para ellos y para la persona a la que acusan.
- Explica cuáles serán las posibles consecuencias profesionales y legales para la persona a la que acusan, en caso de que se encuentre un caso.
- Explica qué ayuda tienen a su disposición y determina qué ayuda podrían querer o necesitar.
- Pone lo anterior por escrito.

La PERSONA X se pone en contacto o convoca una reunión con la persona acusada de acoso sexual y:

- Les informa sobre el caso en su contra.
- Les informa de sus derechos (incluido el derecho a responder) y del proceso en curso y responde a cualquier pregunta.
- Explica qué es la confidencialidad y lo que significa para ellos y para la persona a la que acusan.
- Explica cuáles serán las posibles consecuencias profesionales y legales para ellos, en caso de que se encuentre un caso.
- Explica la política de [NOMBRE DE LA EMPRESA] sobre represalias o victimización de cualquier persona que presente una queja de acoso sexual.
- Pone lo anterior por escrito.

Se abre un expediente de acoso sexual.

Se informa a un reducido número de altos cargos sobre el caso (es importante definir quiénes son estas personas).

Paso 3 – Investigación

Se realizan entrevistas con:

- La persona que está siendo acosada sexualmente.
- La persona acusada de acoso sexual (satisfaciendo su derecho a respuesta).
- Cualquier testigo o tercero.

Dos personas, incluyendo la PERSONA X, representarán a [NOMBRE DE LA EMPRESA] en cualquier reunión o entrevista.

Se toma declaración escrita formal de:

- La persona que está siendo acosada sexualmente.
- La persona acusada de acoso sexual (satisfaciendo su derecho a respuesta).
- Cualquier testigo o tercero.

Se recopilan los hechos del caso, incluidos los diarios y las pruebas cotejadas por la persona objeto de acoso sexual, así como toda prueba en contra de la persona acusada.

Se mantiene un registro confidencial de toda la información relacionada con el caso, incluyendo todas las conversaciones y comunicaciones con todas las partes.

La confidencialidad de todas las partes está garantizada.

Paso 4 – Decisión

- [NOMBRE DE LA EMPRESA] decide si ha habido o no acoso sexual, basándose en los hechos y las pruebas recopiladas.
- [NOMBRE DE LA EMPRESA] decide sobre las medidas disciplinarias que se tomarán, si las hubiere.
- Se especificará el fundamento jurídico de la decisión.
- [NOMBRE DE LA EMPRESA] evaluará la necesidad de ayuda legal
- Ambas partes tienen la oportunidad de apelar dentro de X días (ver 10. Apelaciones).
- Si no se encuentra ningún caso, todos los documentos

relacionados con el caso serán destruidos. Sin embargo, se mantendrá un registro interno de que se llevó a cabo una investigación.

Paso 5 – Retorno

- Se da retorno a las partes implicadas en el caso, al tiempo que se garantiza la confidencialidad.
- Ambas partes tienen la oportunidad de apelar dentro de X días (ver 10. Apelaciones).
- Si no se encuentra ningún caso, todos los documentos relacionados con el caso serán destruidos. Sin embargo, se mantendrá un registro interno de que se llevó a cabo una investigación.
- Si se encuentra un caso, [NOMBRE DE LA EMPRESA] elaborará un informe detallando las investigaciones, hallazgos, resultados y medidas disciplinarias tomadas.
- [NOMBRE DE LA EMPRESA] detallará un plan apropiado de seguimiento y ayuda, independientemente de si se encontró un caso o no.

Paso 6 – Seguimiento y ayuda

- La PERSONA X hará un seguimiento sistemático con ambas partes para asegurarse de que el acoso sexual ha cesado y ambas partes no se ven afectadas negativamente en el periodo posterior.
- La PERSONA X también celebrará reuniones de seguimiento con los superiores jerárquicos.
- La PERSONA X seguirá evaluando la necesidad de ayuda.

10. APELACIONES

Todos los empleados tienen derecho a apelar contra una decisión, por lo que es necesario que exista un procedimiento claro para ello. Hará falta decidir qué persona de la organización se encarga de las apelaciones y toma las decisiones finales.

Si no están satisfechas, ambas partes tienen derecho a apelar contra el resultado del procedimiento de queja formal. Cualquier apelación debe hacerse por escrito al director general de [NOMBRE DE LA EMPRESA] (o a la persona que corresponda) dentro de los siete días siguientes (o periodo de tiempo apropiado) al resultado y debe contener el motivo de la apelación.

Una apelación debe basarse en las siguientes condiciones:

- Errores en la interpretación o aplicación de procedimientos que socavan el derecho a un juicio justo.
- Cuando salgan a la luz pruebas nuevas y significativas que no se hayan tenido en cuenta en la investigación inicial.
- Falta de pruebas sustanciales que apoyen la decisión.

[NOMBRE DE LA EMPRESA] emitirá una respuesta a la solicitud dentro de los 7 días (o periodo de tiempo apropiado) siguientes a la recepción de la solicitud.

El director general de [NOMBRE DE LA EMPRESA] (o la persona apropiada) puede retener, cambiar o anular el resultado original del comité disciplinario o conceder una audiencia. Esta decisión es definitiva y no se puede apelar.

11. SUSPENSION

En casos más serios de acoso sexual, incluyendo agresión sexual, puede ser necesario suspender de sueldo a los empleados mientras la organización (o la policía) lleva a cabo su investigación. Es importante subrayar que se trata de una medida práctica y no disciplinaria

En algunas situaciones puede ser necesario suspender a los empleados de sueldo completo mientras se lleva a cabo la investigación. Esto es para asegurar la protección de todos los empleados y que la investigación puede hacerse correctamente. La suspensión del sueldo no es un procedimiento disciplinario. [NOMBRE DE LA EMPRESA] se reserva el derecho de suspender de sueldo a un empleado hasta que termine la investigación o se tomen medidas disciplinarias.

12. RESULTADOS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Esta cláusula sobre los resultados y las medidas disciplinarias debe reflejar la política disciplinaria y de demandas existente en la organización. Debe enumerar los resultados potenciales de una investigación, así como la gama de medidas disciplinarias que la organización puede tomar. Hará falta explicar que las medidas disciplinarias se basarán en un enfoque caso por caso, pero que se aplicarán de manera coherente a todos los casos.

[NOMBRE DE LA EMPRESA] reconoce tres resultados potenciales de cualquier investigación formal sobre acoso sexual:

- 1. No se encuentra caso de acoso sexual.**
- 2. Se encuentra un caso claro de acoso sexual.**
- 3. Se encuentra un caso claro de acoso sexual grave o repetido.**

Cualquier persona que haya acosado sexualmente a alguien en el trabajo, independientemente de su posición en [NOMBRE DE LA EMPRESA], se enfrentará a cualquiera de las siguientes medidas disciplinarias:

- Advertencia verbal o escrita,
- evaluación negativa de rendimiento,
- traslado,
- descenso,
- suspensión,
- despido.

La naturaleza de la medida disciplinaria dependerá de la gravedad y el alcance del acoso en cada caso. Sin embargo, estas medidas se aplicarán sistemáticamente en todos los casos de acoso sexual. Los casos serios resultarán en el despido inmediato del acusado. Cualquier medida disciplinaria tomada aparecerá en el historial de empleo del acusado.

13. REPRESALIAS Y PREVENCIÓN DE LA VICTIMIZACIÓN

Es importante proteger a sus empleados de ser víctimas de acoso sexual.

Ningún empleado será victimizado por denunciar acoso sexual de buena fe o por actuar de buena fe como testigo en una investigación. [NOMBRE DE LA EMPRESA] considera las represalias como una vulneración grave de esta política y cualquier incidente debe ser denunciado inmediatamente. Cualquier persona que sea hallada culpable de represalias en un caso denunciado de acoso sexual estará sujeta a medidas disciplinarias, incluido el despido, de acuerdo con la política y los procedimientos disciplinarios de [NOMBRE DE LA EMPRESA].

14. DENUNCIAS FALSAS

Por desgracia, a veces se producen denuncias falsas, ya sean accidentales o maliciosas. Establecer una línea dura sobre denuncias falsas ayudará a prevenir que sucedan.

Una denuncia falsa es cuando un empleado denuncia un incidente de acoso sexual a sabiendas de que las acusaciones son falsas. [NOMBRE DE LA EMPRESA] siempre llevará a cabo una investigación adecuada de las denuncias y la recopilación de pruebas será justa, objetiva y exhaustiva. Hacer una denuncia falsa es una infracción seria y cualquier empleado que presente denuncias falsas de acoso sexual estará sujeto a acciones disciplinarias, incluyendo el despido, de acuerdo con la política y procedimientos disciplinarios de [NOMBRE DE LA EMPRESA].

15. AYUDA

El acoso sexual tiene efectos profundos y duraderos en la persona. Es importante estipular cómo la organización puede dar apoyo a un empleado que ha sido acosado sexualmente en el trabajo o contra quien se ha hecho una denuncia falsa. Por supuesto, esto dependerá de los recursos de que disponga la organización.

[NOMBRE DE LA EMPRESA] siempre intentará averiguar si un empleado que ha sido acosado sexualmente o un empleado contra quien se ha hecho una denuncia falsa necesita o quiere ayuda y de qué tipo. [NOMBRE DE LA EMPRESA] puede proporcionar ayuda de las siguientes formas:

- Baja remunerada/no remunerada.
- Tiempo parcial/menos horas de trabajo.
- Carga de trabajo compartida.
- Trabajar desde casa.
- Tutoría/asesoramiento.
- Estrategia de vuelta al trabajo/apoyo para reincorporarse.
- Seguimiento sistemático.

[SOCIÉTÉ] dispose également d'un répertoire des services de soutien aux employés victimes de harcèlement sexuel au travail, auquel tous les employés peuvent accéder.

O si se tienen los recursos disponibles:

[NOMBRE DE LA EMPRESA] también considerará, caso por caso, cubrir los costes de los servicios de ayuda para los empleados que han sufrido acoso sexual en el trabajo.

EJEMPLO DE ENCUESTA SOBRE ACOSO SEXUAL



Esto es un ejemplo de encuesta que ayuda a comprender mejor hasta qué punto el acoso sexual es un problema dentro de la organización.

Consejos para la encuesta

- Es mejor que sea una encuesta anónima para fomentar las respuestas. No pida nombres o cualquier información que pueda revelar la identidad de una persona, como el puesto de trabajo.
- Esta plantilla está diseñada para los empleados actuales, pero se puede modificar para incluir a los empleados anteriores.
- No hay que limitarla a las mujeres, se debe enviar a todos los empleados.
- Hay que definir siempre los términos que se usan para que no haya confusión sobre lo que constituye «acoso sexual» o «lugar de trabajo». Esto es especialmente importante si aún no se ha hecho ninguna formación de sensibilización sobre el tema.
- Use un administrador de encuestas en línea como SurveyMonkey que puede ayudarle a analizar los datos.
- Publique los resultados de la encuesta en su organización.
- Repita la encuesta cada uno o dos años para controlar el progreso.

INTRODUCCIÓN A LA ENCUESTA

Por favor, tómese unos minutos para responder a esta encuesta anónima sobre acoso sexual en [NOMBRE DE LA EMPRESA]. Su participación nos ayudará a entender la naturaleza del problema en nuestra organización. Apreciamos su honestidad y le aseguramos que sus respuestas serán anónimas.

Para los fines de esta encuesta, clasificamos el acoso sexual en tres categorías:

ACOSO VERBAL/NO VERBAL

Cuando alguien da a otra persona atención sexual no deseada a través de comentarios o conversaciones verbales o escritas, o a través de sonidos y acciones a distancia.

ACOSO FÍSICO

Cuando alguien utiliza presión física o fuerza para tener contacto sexual con otra persona en contra de su voluntad, por ejemplo: manosear, masajear, tomar de la mano, etc.

VIOLACIÓN

La forma más severa de acoso físico que implica la penetración no consentida, independientemente de lo leve que sea, de la vagina o el ano con cualquier parte del cuerpo u objeto, o la penetración oral no consentida de un órgano sexual de otra persona.

Se define «lugar de trabajo» como:

Espacios in situ	Por ejemplo: la oficina, la sala de redacción o el plató.
Espacios exteriores	Por ejemplo: sobre el terreno, haciendo investigación y entrevistas.
Espacios en línea	Cualquier plataforma digital que cualquier persona involucrada en la creación de contenidos de medios utiliza para comunicarse con los empleados.
Eventos de trabajo	Por ejemplo: conferencias, viajes de negocio, sesiones de formación
Eventos sociales	organizados por [INSERTAR NOMBRE]

1 ¿CUÁL ES SU SITUACIÓN EN [NOMBRE DE LA EMPRESA]?

- ☐ Redacción (empleado) ☐ No editorial (empleado)
- ☐ Redacción (autónomo) ☐ No editorial (autónomo)

☐ Prefiero no decirlo

Otros (especifique):

2 ¿CUÁL ES SU GÉNERO?

- ☐ Hombre ☐ Mujer
- ☐ Otros

3 ¿HA SIDO ALGUNA VEZ ACOSADO/A VERBALMENTE/ NO VERBALMENTE MIENTRAS TRABAJABA EN [NOMBRE DE LA EMPRESA]? ¿POR QUIÉN?

	Un superior	Un compañero	Un no empleado (entrevistado)
Si	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No lo sé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4 ¿HA SIDO ALGUNA VEZ ACOSADO/A FÍSICAMENTE MIENTRAS TRABAJABA EN [NOMBRE DE LA EMPRESA]? ¿POR QUIÉN?

	Un superior	Un compañero	Un no empleado (entrevistado)
SI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No lo sé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5 ¿LE HAN VIOLADO ALGUNA VEZ MIENTRAS TRABAJABA EN [NOMBRE DE LA EMPRESA]? ¿QUIÉN?

	Un superior	Un compañero	Un no empleado (entrevistado)
Si	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No lo sé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6 ¿DENUNCIÓ EL INCIDENTE(S)?

- ☐ Si ☐ No
- ☐ N/A, respondí 'No' en las P3-5

7 ¿A QUIÉN DENUNCIÓ EL/LOS INCIDENTE/S?

- ☐ La policía ☐ RH
- ☐ Mi superior directo ☐ Otro superior
- ☐ Un compañero o amigo del trabajo ☐ Mi red personal de confianza fuera del trabajo
- ☐ N/A respondí 'No' o 'N/A' a la P6

Otros (especifique):

8 SI NO DENUNCIÓ EL/LOS INCIDENTE/S, ¿POR QUÉ?

- ☐ Por si nadie me creía ☐ Por vergüenza
- ☐ Por si perdía el trabajo si denunciaba ☐ N/A respondí 'Sí' o 'N/A' a la P6
- ☐ No sabía que se consideraba acoso

Otros (especifique):

9 ¿QUÉ PUEDE HACER LA ORGANIZACIÓN X PARA ELIMINAR EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO?

- ☐ Adoptar una política de tolerancia cero con el acoso sexual ☐ Hacer sesiones de formación sobre acoso sexual
- ☐ Introducir procedimientos de queja sobre acoso sexual ☐ Los directivos y ejecutivos deben predicar con el ejemplo
- ☐ Crear una política independiente de acoso sexual ☐ Formar a los directivos sobre cómo prevenir e identificar el acoso sexual
- ☐ Establecer canales seguros para denunciar incidentes de acoso, como líneas de información anónimas ☐ Contratar a más mujeres para equilibrar la balanza de género
- ☐ Designar una persona líder para asuntos de acoso sexual en la ORGANIZACIÓN X ☐ Tener un diálogo abierto sobre acoso sexual

Otros (especifique):

10 SE AGRADECE LA APORTACIÓN DE MÁS COMENTARIOS E INFORMACIÓN

EJEMPLOS DE PLANTILLAS DE COMUNICACIÓN PARA EMPLEADORES

Aquí hay algunos ejemplos prácticos de métodos de comunicación para ayudar a los directivos cuando manejen diferentes escenarios de demandas de acoso sexual.

- Las plantillas incluyen: plantillas para conversaciones telefónicas/correos electrónicos/ cartas y actas de reuniones.

Son una adaptación de las plantillas de la compañía de medios de Noruega VG y solo sirven de guía. Lo mejor es adaptarlas para que estén basadas en las leyes de su país y en las políticas de su organización. Asegúrese de consultar a un abogado cuando redacte sus propias plantillas para toda la comunicación escrita y verbal.

PLANTILLAS PARA ACUSAR RECIBO DE UNA DEMANDA E INVITAR A UNA REUNIÓN

A LA PERSONA QUE PRESENTA LA DEMANDA DE ACOSO SEXUAL

Le llamo porque ha denunciado un caso de acoso sexual y me gustaría explicarle brevemente qué pasos se darán a continuación.

Informe sobre el proceso

Gracias por ayudarnos a hacer frente a esto retos.

Investigaremos más a fondo el asunto, empezando por invitarle a una reunión. Le enviaré un correo electrónico sugiriendo día, hora y lugar de la reunión.

¿Necesita hablar con alguien mientras tanto? ¿Podemos hacer algo por usted?

De nuevo, gracias por informarnos.

A LA PERSONA QUE HA SIDO ACOSADA SEXUALMENTE (SI NO ES EL DENUNCIANTE)

Le llamo porque hemos recibido una denuncia de que usted ha sufrido acoso sexual. ¿Sabe que este incidente ha sido denunciado?

Le quiero informar brevemente de los pasos que seguiremos a continuación.

Cuando como empleadores recibimos denuncias de esta naturaleza, es nuestro deber investigar la situación y, por lo tanto, nos gustaría invitarle a una reunión para obtener más información sobre lo que ha sucedido.

En la reunión estaré yo personalmente por parte de la empresa y [INSERTAR NOMBRE].

Tiene todo el derecho a venir a la reunión con un representante/asesor. La reunión será grabada y se realizará una acta que le enviaremos y tendrá que aprobar posteriormente. Cuando acabe la llamada, le enviaré un correo electrónico para concertar una reunión donde le explicaremos la información proporcionada.

¿Necesita hablar con alguien mientras tanto? ¿Podemos hacer algo por usted?

¿Tiene alguna pregunta? Nos vemos en la reunión.

A LA PERSONA ACUSADA DE ACOSO SEXUAL

Le llamo porque hemos recibido una/s denuncia/ denuncias de comportamiento sexual ofensivo por su parte.

Cuando como empleadores recibimos tales denuncias, nuestro deber es investigar el asunto. Hablaremos con usted, como parte acusada, y con la persona que ha sido ofendida. Concretamente, nos gustaría convocarle a una reunión para presentarle la información que nos han proporcionado. Usted tendrá la oportunidad de hacer comentarios. Si necesita tiempo para pensar, se le concederá el tiempo necesario.

No puedo entrar más en detalles sobre el asunto por teléfono; para eso convocamos la reunión. A la reunión asistiré yo por parte de la empresa y [INSERTAR NOMBRE].

Tiene todo el derecho a asistir a la reunión con un representante/asesor. Cuando acabe la llamada, le enviaré un correo electrónico para concertar día, hora y lugar de reunión.

Debo advertirle en este momento que no se le permite contactar con la persona que crea que pueda haber hecho la denuncia.

¿Necesita hablar con alguien mientras tanto? ¿Podemos hacer algo por usted?

¿Tiene alguna pregunta? En caso contrario, nos vemos en la reunión

A UNA PERSONA QUE HA SUFRIDO ACOSO SEXUAL O A UNA PERSONA QUE PRESENTA UNA QUEJA DE ACOSO SEXUAL

Para: [NOMBRE] [INSERTAR FECHA]

INVITACIÓN A UNA REUNIÓN SOBRE LA DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL

Nos remitimos a la llamada telefónica para informarle que [NOMBRE DE LA EMPRESA] ha recibido una denuncia de que usted/otra persona [BORRAR LA OPCIÓN ADECUADA] ha sufrido acoso sexual en el trabajo.

Por ley, tenemos el deber de investigar más a fondo el asunto cuando se reciben tales denuncias. En este sentido, nos gustaría invitarle a una reunión donde podrá aportar más detalles sobre el tema para ofrecer

a [NOMBRE DE LA EMPRESA] una visión general, así como cualquier otra información que pueda ser relevante al respecto. En esta reunión también se le informará sobre lo que sucederá a continuación.

Nos gustaría celebrar la reunión en los próximos días y hemos reservado tiempo para [INSERTAR FECHA] a las [INSERTAR HORA].

Si no está disponible y prefiere hacerlo en otro momento, infórmenos enseguida y haremos todo lo posible para encontrar el momento que más le convenga lo antes posible. Si lo desea, puede traer a la reunión a un representante sindical u otro asesor.

El representante de [NOMBRE DE LA EMPRESA] en la reunión será [INSERTAR NOMBRE/S].

La reunión se celebrará en el despacho de RH [O ALTERNATIVA].

Por favor, comuníqueme lo antes posible si le va bien la hora propuesta para la reunión.

Saludos cordiales,

[INSERTAR NOMBRE]

A LA PERSONA ACUSADA DE ACOSO SEXUAL

Para: [NOMBRE] [INSERTAR FECHA]

INVITACIÓN A UNA REUNIÓN SOBRE UNA DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL

Como bien sabe, [NOMBRE DE LA EMPRESA] ha recibido una denuncia de acoso sexual en el trabajo por su parte.

Por ley, el empleador tiene el deber de investigar más a fondo el asunto cuando se reciben tales denuncias. Dado que el asunto denunciado se refiere a su presunta conducta, nos gustaría invitarle a una reunión para poder explicarle todo lo relacionado con el asunto. Se le dará tiempo para que lo entienda y la oportunidad de hacer sus comentarios. También le informaremos de lo que sucederá a continuación.

Nos gustaría celebrar la reunión en los próximos días y hemos reservado tiempo para [INSERTAR FECHA] a las [INSERTAR HORA].

Si no está disponible y prefiere hacerlo en otro momento, infórmenos enseguida y haremos todo lo posible para encontrar el momento que más le convenga lo antes posible. Si lo desea, puede traer a la reunión a un representante sindical u otro asesor.

El representante de [NOMBRE DE LA EMPRESA] en la reunión será [INSERTAR NOMBRE Y CARGO].

La reunión se celebrará en el despacho de RH [O ALTERNATIVA].

Por favor, comuníqueme lo antes posible si le va bien la hora propuesta para la reunión.

Saludos cordiales,

[INSERTAR NOMBRE]

PLANTILLAS PARA REUNIONES/ENTREVISTAS DURANTE UNA INVESTIGACIÓN

CON UNA PERSONA QUE HA SUFRIDO ACOSO SEXUAL O UNA PERSONA QUE PRESENTA UNA DEMANDA DE ACOSO SEXUAL

Nombre/Puesto: _____

Hora/Lugar: _____

Representantes del empleador: _____

Asesor/Representante sindical del empleado (opcional): _____

El empleador ha solicitado una reunión con el empleado para discutir el/los asunto/s de conducta impropia. Se han denunciado las siguientes situaciones:

Se debe incluir un resumen de los puntos clave de las situaciones denunciadas. Si hay más de una situación, utilice un nuevo punto para cada una.

1. INFORMACIÓN SOBRE CÓMO SE DESARROLLARÁ LA REUNIÓN

Antes de la reunión, se ha informado al empleado de que tenía pleno derecho a ser representado por un representante u otro asesor, si así lo deseaba. Al comienzo de la reunión también se ha informado al empleado sobre:

☒ El principio de contradicción

Se levantará acta de la reunión. Se enviará el acta al empleado para que la revise y haga cualquier enmienda o corrección. Queremos presentar la información a la parte acusada.

☒ El uso de la información obtenida en la reunión

La información obtenida en la reunión se utilizará en relación con investigaciones adicionales del asunto por parte del empleador.

☒ El tratamiento de los datos personales

El empleador trata los datos personales de acuerdo con la Ley de protección de datos de [INSERTAR PAÍS].

Se tendrá que averiguar qué leyes sobre protección de datos existen en el país.

2. ACTA DE LA REUNIÓN:

Puntos principales que se aconsejan:

☒ Para cada incidente/acción:

- *¿Cuándo ocurrió? Con la mayor precisión posible.*
 - *¿En qué ocasión fue? (trabajo, emisión, fiesta, viaje...)*
 - *¿Dónde ocurrió? Con la mayor precisión posible.*
 - *¿Puede explicar más concretamente lo que pasó/se dijo?*
 - *¿Había otras personas presentes o cerca que puedan haber visto u oído algo por casualidad?*
 - *¿Existe alguna documentación que quiera presentar en este momento o más adelante?*
 - *¿Existe alguna información clave de la que debamos tener conocimiento que no se haya planteado en el momento en que se informó del asunto, o cualquier otra situación o episodio que pueda ser relevante para la evaluación del caso por parte del empleador?*
- ### ☒ Hay que proporcionar información sobre el acceso a la ayuda que ofrece el servicio de salud ocupacional, etcétera. Hay que preguntar si hay alguna forma específica de ayuda/seguimiento que el empleado quiere que el empleador lleve a cabo.
- ### ☒ Hay que proporcionar información general sobre cómo se tratará el asunto denunciado de ahora en adelante.

El empleador ha informado al empleado de que la parte acusada no puede ponerse en contacto con él/ella. Si aun así lo hace, le pedimos que informe inmediatamente de ello al representante del empleador.

El empleado ha recibido el acta de esta reunión para que la revise y se le ha dado la oportunidad de corregir cualquier declaración hecha.

El empleado certifica con su firma que esta acta ha sido aprobada.

CON LA PERSONA ACUSADA DE ACOSO SEXUAL

Nombre/Puesto: _____

Hora/Lugar: _____

Representantes del empleador: _____

Asesor/Representante sindical del empleado
(opcional): _____

El empleador ha solicitado una reunión con el empleado sobre la base de las denuncias de conducta impropia.

La conducta en sí será tratada en la reunión:

- ☒ Resumen de los puntos clave de las situaciones denunciadas. Si hay más de una situación, utilice un nuevo punto para cada una.
- ☒ Presentar los incidentes concretos denunciados, públicos o anónimos, en función de cómo se evalúen.

1. INFORMACIÓN SOBRE CÓMO SE DESARROLLARÁ LA REUNIÓN

Antes de la reunión, se ha informado al empleado de que tenía pleno derecho a ser representado por un representante u otro asesor, si así lo deseaba. Al comienzo de la reunión también se ha informado al empleado sobre:

- ☒ El principio de contradicción

Se levantará acta de la reunión. Se enviará el acta al empleado para que la revise y haga cualquier enmienda o corrección. Queremos presentar la información a la parte acusada.

- ☒ El uso de la información obtenida en la reunión

La información obtenida en la reunión se utilizará en relación con investigaciones adicionales del asunto por parte del empleador.

- ☒ El tratamiento de los datos personales

El empleador trata los datos personales de acuerdo con la Ley de protección de datos de [INSERTAR PAÍS].

Se tendrá que averiguar qué leyes sobre protección de datos existen en el país.

2. ACTA DE LA REUNIÓN:

Puntos principales que se aconsejan:

- ☒ Antes de la reunión, ¿tenía el empleado conocimiento de la/s situación/es denunciadas?
- ☒ En este caso, ¿qué información es del todo nueva para el empleado?
- ☒ ¿Cuáles son los comentarios del empleado respecto a cada asunto? (Repasar cada asunto.)
- ☒ ¿Existe alguna documentación que el empleado desee presentar ahora o antes de una fecha límite acordada?
- ☒ ¿Existe algún detalle clave que el empleador deba conocer que no haya sido incluido en el asunto denunciado, o cualquier otra conducta o episodio que pueda ser relevante para la evaluación del caso por parte del empleador?
- ☒ Hay que proporcionar información sobre el acceso a la ayuda que ofrece el servicio de salud ocupacional, etcétera. Hay que preguntar si hay **alguna forma específica de ayuda/seguimiento** que el empleado quiere que el empleador lleve a cabo.
- ☒ Hay que proporcionar información general sobre cómo se tratará el asunto denunciado de ahora en adelante.

El empleador ha informado al empleado que no se le permite ponerse en contacto con la persona que informó sobre el asunto ni con ninguna otra parte afectada. Si aun así lo hace, será tratado como una vulneración de la confidencialidad.

El empleado ha recibido el acta de esta reunión para que la revise y se le ha dado la oportunidad de corregir cualquier declaración hecha.

El empleado certifica con su firma que esta acta ha sido aprobada.

PLANTILLAS PARA EL RETORNO DE UNA DECISIÓN

RESPUESTA A LA PERSONA ACUSADA DE ACOSO SEXUAL

Opción 1: No hay indicios de acoso sexual

Hemos evaluado toda la información que hemos obtenido. La conclusión es que no consideramos que se trate de un caso de conducta impropia por su parte.

Quedamos a su disposición para preguntas, reacciones...

Los documentos relacionados con el asunto serán destruidos, lo que significa que no serán archivados en su expediente personal.

La persona o personas que informaron del asunto serán informadas por correo electrónico de que el caso ha sido procesado y de la decisión.

¿Tiene alguna pregunta?

Debo recordarle que las represalias contra la persona que denunció el caso constituyen un delito grave.

Soy consciente de que ha sido un momento difícil.

Si necesita nuestra ayuda o quiere hablar con nosotros en [INSERTAR NOMBRE DE LA EMPRESA], o si desea recibir orientación sobre cómo acceder a los servicios de ayuda, no dude en ponerse en contacto con nosotros.

Opción 2: No hay caso de acoso sexual pero sí un comportamiento problemático

Hemos evaluado toda la información que hemos obtenido. La conclusión es que no consideramos que esto sea un comportamiento grave por su parte, con consecuencias personales para usted.

El/los informe/s que hemos recibido, sin embargo, muestran que su comportamiento es percibido como molesto y problemático. Le pedimos que se tome en serio estas señales.

(Quedamos a su disposición para llamadas, preguntas, reacciones...)

Hacemos hincapié en que los documentos relacionados con este caso no se archivarán en su expediente personal con la empresa.

La/s persona/s que denunció/aron el/los asunto/s será informada por correo electrónico de que el caso ha sido procesado. Solo el receptor de su comportamiento será informado de la decisión y del resultado.

Debo recordarle que las represalias contra la persona o personas que denunciaron el caso constituyen un delito grave.

¿Tiene alguna pregunta?

Soy consciente de que ha sido un momento difícil.

Si necesita nuestra ayuda o quiere hablar con nosotros en [INSERTAR NOMBRE DE LA EMPRESA], o si desea recibir orientación sobre cómo acceder a los servicios de ayuda, no dude en ponerse en contacto con nosotros.

Opción 3: Un caso claro de acoso sexual

Espero que esté bien. Comprendo perfectamente que se trata de una situación difícil.

Hemos evaluado toda la información que hemos obtenido. La conclusión es que consideramos que se trata de un asunto grave por su parte que tendrá consecuencias personales para usted relacionadas con el personal.

El/los informe/s que hemos revisado muestra que su comportamiento es percibido como molesto y problemático. Le pedimos que se tome en serio estas señales.

Como usted sabe, [INSERTAR NOMBRE DE LA EMPRESA] tiene una política de tolerancia cero en lo que a atención sexual no deseada y/o acoso sexual se refiere. Por lo tanto, hemos llegado a la conclusión de que tenemos que responder con [INSERTAR MEDIDA DISCIPLINARIA].

(Quedamos a su disposición para llamadas, preguntas, reacciones...)

Tiene derecho a apelar esta decisión dentro de [INSERTAR PERIODO DE TIEMPO].

Los documentos relativos a este caso se archivarán en su expediente personal con la empresa.

La/s persona/s que denunció el caso será informada por correo electrónico de que el caso ha sido procesado. Solo el receptor de su comportamiento será informado de la decisión y el resultado.

Debo recordarle que las represalias contra la persona que denunció el caso constituyen un delito grave.

RESPUESTA PARA LA PERSONA QUE HA SUFRIDO ACOSO SEXUAL O LA PERSONA QUE PRESENTA LA DEMANDA DE ACOSO SEXUAL

Hemos investigado el asunto en cuestión hablando con usted, con cualquier otra parte afectada y los testigos, así como con la persona acusada. [INSERTAR NOMBRE DE LA EMPRESA] ha concluido que (no) existe un caso/un caso claro/ un caso claro grave de acoso sexual [BORRAR LO ADECUADO] que resulte en [INSERTAR MEDIDA DISCIPLINARIA] para la persona acusada.

Tiene derecho a apelar esta decisión dentro de [INSERTAR PERIODO DE TIEMPO].

Si ninguna de las partes apela, [NOMBRE DE LA EMPRESA] considerará el asunto concluido de acuerdo con las leyes y directrices aplicables.

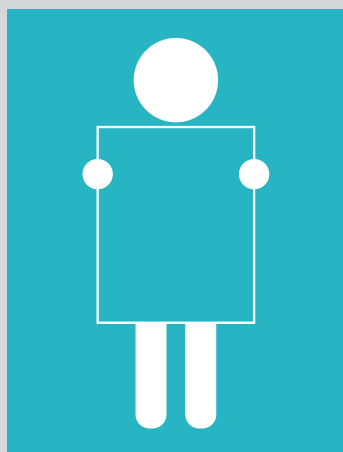
(Quedamos a su disposición para llamadas, preguntas, reacciones...)

Sé que ha sido un momento difícil.

Si necesita nuestra ayuda o quiere hablar con nosotros en [INSERTAR NOMBRE DE LA EMPRESA], o si desea recibir orientación sobre cómo acceder a los servicios de ayuda, no dude en ponerse en contacto con nosotros.

Al informarnos de esto, nos ha ayudado en nuestro trabajo para garantizar un ambiente de trabajo seguro. Gracias de nuevo por su ayuda.

PÓSTER DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL ACOSO SEXUAL



Encontrará un póster al dorso de esta guía. Está diseñado como una herramienta visual de sensibilización y concienciación para los medios de comunicación y tiene como objetivo prevenir el acoso sexual y fomentar la denuncia de los casos.

El póster destaca los principales derechos, definiciones y ejemplos de comportamiento. Lo ideal es que el póster acompañe o refuerce la formación o los talleres de sensibilización para todos los empleados.

Coloque el póster en uno o varios lugares públicos de la sala de redacción y en cualquier otro punto de la empresa.

Si necesita más copias, puede ponerse en contacto con el equipo de WIN de su región o descargarlo del sitio web de WIN.

WWW.WOMENINNEWS.ORG/RESOURCES





**ENLACES DE
INTERÉS**

ENLACES DE INTERÉS

ACOSO EN LÍNEA

Online pest control for journalists

<http://www.troll-busters.com/>

Countering Online Abuse for Female Journalists, OSCE, 2016

<https://www.osce.org/fom/220411?download=true>

SEGURIDAD SOBRE EL TERRENO

Guide pratique de sécurité des journalistes (Chapitre 3, Section 7), Reporters Sans Frontières/UNESCO, 2015

https://rsf.org/sites/default/files/guide_journaliste_rsf_2015_en_0.pdf

Let's Talk: Personal Boundaries, Safety & Women in Journalism, DART Center for Journalism and Trauma, 2017

<https://dartcenter.org/resources/lets-talk-personalboundaries-safety-women-journalism?section=2>



SEXUAL HARASSMENT

Harass Map (Egypt)

<https://harassmap.org/ar/laws>

Let's Talk: Personal Boundaries, Safety & Women in Journalism, DART Center for Journalism and Trauma

<https://dartcenter.org/resources/lets-talk-personalboundaries-safety-women-journalism?section=2>

Time's Up Legal Defence Fund

<https://www.timesupnow.com/>

67 Resources for Sexual Assault Survivors Who Aren't Sure Where to Turn, Greatist

<https://greatist.com/live/sexual-assault-survivorresources>

How Digital Harassment of Female Journalists Threatens Freedom of Expression, MediaShift

<http://mediashift.org/2018/02/digital-harassmentfemale-journalists-threatens-freedom-expression/>

Study: Sexual Harassment in the Media – Africa Report

https://sexualharassment.womeninnews.org/uploads/file_ressources/20210712-low-res-sexual-harassment-report-60ec636391394051426868.pdf

Gender Balance Guide for the Media

<https://genderbalancecontent.womeninnews.org/>

Sexual Harassment in the Media

<https://sexualharassment.womeninnews.org/en/>

ACOSO SEXUAL

EN LOS MEDIOS



DEFINIRLO

El acoso sexual es un comportamiento ofensivo y no deseado de naturaleza sexual que viola la dignidad de una persona y la hace sentir degradada, humillada, intimidada o amenazada. Es la persona receptora del comportamiento la que decide si éste es o no deseado u ofensivo, independientemente de cuál sea la intención de la persona perpetradora.

Tipos de acoso sexual

FÍSICO



Cuando alguien usa presión física o fuerza para tener contacto sexual con otra persona contra su voluntad.

VERBAL



Cuando alguien le da a otra persona atención sexual no deseada a través de comentarios verbales o escritos.

NO VERBAL



Cuando alguien le da a otra persona atención sexual no deseada a través de sonidos o acciones a distancia.

REPORTARLO

Si ha sufrido acoso sexual o ha sido testigo, conozca sus derechos cuando se trata de reportarlo. Éstos incluyen el derecho a la confidencialidad, y el derecho a estar libre de victimización o represalias.



Asegúrese de:

- Familiarizarse con la política de acoso sexual de su organización (si existe)
- Familiarizarse con sus derechos y las leyes de su país.



TRATARLO

Establezca una cultura de equipo de compromiso con las políticas de empresa, incluida la de acoso sexual.



- Una política de acoso sexual es un documento escrito con definiciones, procesos y pasos prácticos y detallados que ayuda a sus organizaciones a prevenir y manejar casos de acoso sexual.

- Una política de acoso sexual debe presentarse en un lenguaje sencillo y fácil de usar para que pueda ser explicada fácilmente a los empleados.



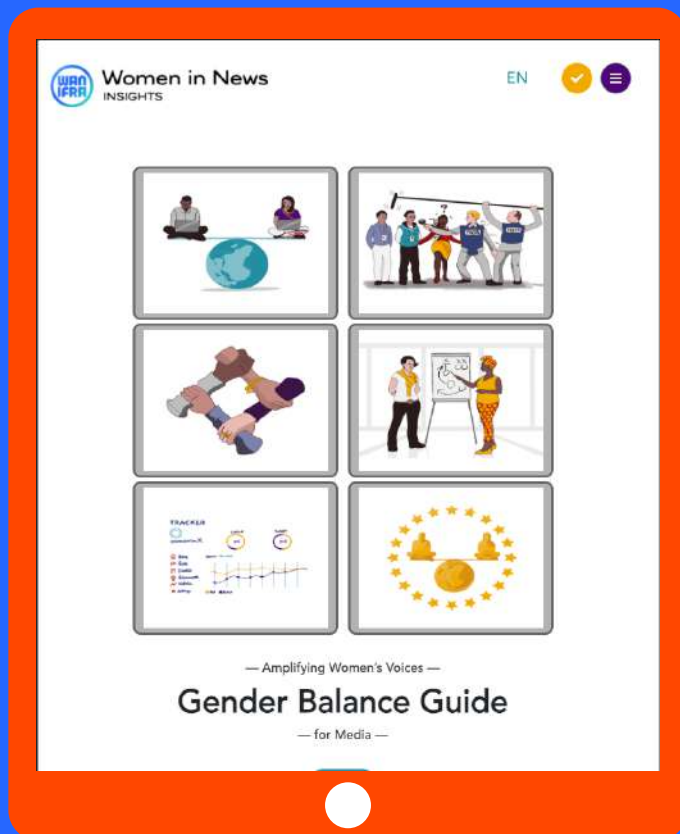
CAMBIARLO

COMPROMETERSE A SER UNA ORGANIZACIÓN DE TOLERANCIA CERO:

- Informar y educar a los miembros de su equipo en relación al acoso sexual. Celebrar una reunión informal con los miembros de su equipo para discutir el acoso sexual y disipar los mitos.
- Reconocer que el acoso sexual ocurre
- Asegurar que la alta dirección conoce el problema y el enfoque de la organización.



HERRAMIENTAS DIGITALES DE WIN



Manual y micrositio sobre el equilibrio de género:

1. "Women in News ha desarrollado una guía práctica para que los medios de comunicación aumenten el equilibrio de género en sus contenidos. Esta guía ayuda a los profesionales de los medios a identificar prejuicios y proporciona enfoques prácticos para mejorar el equilibrio de género en el contenido.
2. La guía está disponible actualmente como un manual en PDF en inglés, árabe, birmano y ruso. La herramienta interactiva está disponible en inglés, árabe, birmano, vietnamita, ruso y español".

[Ir al micrositio](#)

[Ir al manual](#)



Diagnóstico de Estabilidad:

1. "Women in News ha desarrollado un Diagnóstico Rápido de Madurez Digital basado en cinco pilares (Cliente, Estrategia, Tecnología, Operaciones y Organización, y Cultura) cuyos indicadores marcan el estado de madurez digital y la estabilidad de un medio.
2. Responda algunas preguntas para recibir un informe de diagnóstico rápido de dónde reside su empresa en la escala de madurez digital, junto con algunas recomendaciones concretas sobre las medidas que se deben tomar para llevar su empresa hacia una mayor estabilidad".

[Diagnóstico Rápido de Madurez Digital](#)

WOMEN IN NEWS ADVISORY

The WIN Advisory offers bespoke, in-house training and coaching to help our media partners change their organisational cultures and improve operational performance. Specific focus areas include training in managing sexual harassment, gender balance in content, and managing the transition from print to digital to help build toward greater stability.

Specific areas of support offered to Advisory partners includes:

BUILDING TOWARDS STABILITY

Experts from our regional and international network provide support as coaches and trainers on navigating the transition from print to digital with a focus on topics such as improving workflow processes, managing costs, improving productivity and making better use of data and analytics to transform and drive strategic decision making particularly around investments in technology.

GENDER BALANCE IN THE NEWS

WIN supports advisory partners in improving gender balance in content through practical workshops designed for newsroom managers as well as newsroom staff, while also delivering quarterly content analysis reports as part of in-house consultancy services that are based on tracking of content and are customized to the needs of the partner. WIN best-in-class tools to improve gender balance such as the WIN Gender Balance Handbook and the WIN Gender Balance Microsite are shared throughout the in-house training and coaching.

For English-language news websites, WIN has developed an online tracking tool. For those interested in participating in this activity please contact us for more details.

MANAGING SEXUAL HARASSMENT

WIN provides in house training for media managers and newsroom staff on how to manage and reduce sexual harassment to create safer, more equitable environments for staff members. Our bespoke coaching, online training and (currently virtual) workshops are supported by best-in-class resources, including toolkits, which includes a practical handbook, policy and communications templates, an anonymous survey, and more.

MANAGING DIGITAL TRANSFORMATION

Women in News (WIN) has developed a unique online foundational training programme to help media professionals in any role understand the impact of digital on the news media industry, and how to become drivers of change within their media. Digital ABC is specifically designed for media operating in emerging and transitional contexts.

Module "A" focuses on the basics of digital strategy and concepts and how they impact the news industry. Module B focuses on change management. Module C (in development) focuses on implementation of your digital strategy.

Advisory partners can enroll up to 4 employees in this programme.

To find out more about the Digital ABC:
<https://mma.wan-ifra.org/digital-abc/>

OTHER ADVISORY PARTNERSHIP BENEFITS

Advisory partners enjoy the following additional benefits:

- 1- Complimentary WAN IFRA membership for one year (given to a select number of partner employees).
- 2- Participation in regional and global WAN-IFRA events .
- 3) Priority for journalists applying to the Accelerator programme
Women in News is pleased to count 60 media as Advisory partners.

To learn more about about how to become a WIN Advisory partner, please contact:

Jane Godia, Director, WIN Africa, jane.godia@womeninnews.org
Khin Thandar Htay, Director, WIN Southeast Asia
khin.thandar@womeninnews.org

WWW.WOMENINNEWS.ORG



Women in News