Sexual Harassment – Landscaping Meeting Kit – Spanish



QUÉ ESTÁ EN RIESGO

El acoso sexual es un problema grave que puede producirse en cualquier lugar de trabajo, incluido el sector del paisajismo. Afecta a la seguridad, el bienestar y la dignidad de los trabajadores, creando un entorno laboral hostil.

CUÁL ES EL PELIGRO

El acoso sexual en el lugar de trabajo puede adoptar muchas formas, todas ellas perjudiciales.

1. **Tipos de acoso sexual:**

- **Acoso Quid Pro Quo:** Se produce cuando una persona en una posición de autoridad exige favores sexuales a cambio de beneficios laborales, como ascensos, aumentos de sueldo o la continuidad en el empleo.
- **Entorno Laboral Hostil:** Esta forma de acoso implica comportamientos o comentarios sexuales no deseados que crean un ambiente de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

1. **Comportamiento que Constituye Acoso:**

- **Avances no Deseados:** Las insinuaciones sexuales no deseadas, como pedir citas repetidamente después de haber sido rechazadas, los comentarios insinuantes o los tocamientos inapropiados, son formas de acoso.
- **Acoso Verbal:** Incluye hacer comentarios sexuales, bromas o comentarios sobre el aspecto, el cuerpo o la orientación sexual de alguien.
- **Acoso no Verbal:** Las acciones no verbales, como las miradas lascivas, los gestos obscenos o la exhibición de materiales sexualmente sugerentes, también constituyen acoso.

1. I**mpacto sobre las Víctimas y el Lugar de Trabajo:**

- **Impacto Emocional y Psicológico:** Las víctimas de acoso sexual a menudo sufren estrés, ansiedad, depresión y pérdida de autoestima.
- **Cultura del Lugar de Trabajo:** Un lugar de trabajo que tolera el acoso sexual puede volverse tóxico, lo que conduce a una baja moral, una disminución de la productividad y una alta rotación de empleados.

COMO PROTEGERSE

Cómo protegerse y proteger a los demás en el lugar de trabajo del paisajismo.

Establezca Políticas Claras:

1. **Política de Tolerancia Cero:**

- **Elabore una Política**: Los empleadores deben establecer por escrito una política clara de tolerancia cero frente al acoso sexual. Esta política debe definir lo que constituye acoso y proporcionar ejemplos.
- **Comunicar la Política:** Asegúrese de que todos los empleados conocen la política y comprenden sus derechos.

1. **Procedimientos de Denuncia:**

- **Crear un Sistema Seguro de Denuncia:** Establecer un proceso confidencial para denunciar incidentes de acoso.
- **Protección Contra Represalias:** Garantizar que la política incluya protecciones contra las represalias para quienes denuncien casos de acoso o participen en una investigación. Las represalias son ilegales.

Capacitación y Educación:

1. **Capacitación Periódica:**

- **Capacitación exhaustiva:** Ofrezca sesiones de capacitación periódicas a todos los empleados sobre el acoso sexual, incluyendo qué es, cómo reconocerlo y cómo denunciarlo.
- **Adaptada al lugar de trabajo:** Asegúrese de que la capacitación sea relevante para la industria del paisajismo.

1. **Promover una Cultura de Respeto:**

- **Ser el Ejemplo:** Los supervisores y gerentes deben modelar un comportamiento respetuoso y responsabilizarse a sí mismos y a los demás.
- **Fomentar la Comunicación Abierta:** Fomentar un entorno en el que los empleados se sientan cómodos hablando de cuestiones relacionadas con el acoso.

Responder al Acoso:

1. **Tomar Medidas Inmediatas:**

- **Abordar las Quejas con Prontitud:** Cuando se presente una denuncia, tomar medidas inmediatas para investigar.
- **Garantizar Investigaciones Justas:** Realice investigaciones exhaustivas e imparciales de todas las denuncias de acoso.

1. **Apoyo a las Víctimas:**

- **Proporcionar Recursos:** Ofrecer a las víctimas de acoso asesoramiento, asistencia jurídica y otros tipos de apoyo.
- **Respetar la Privacidad:** Mantener la confidencialidad durante todo el proceso de investigación.

Creación de un Entorno Laboral Positivo:

1. **Fomentar un Comportamiento Respetuoso:**

- **Promover la Inclusividad:** Fomentar una cultura en el lugar de trabajo que valore

la diversidad y la inclusión.
- **Abordar los Problemas a Tiempo:** Aborde cualquier comportamiento que pueda derivar en acoso antes de que se agrave.

1. **Mejora Continua:**

- **Revisión Periódica de las Políticas:** Actualizar periódicamente las políticas de acoso y los programas de formación.
- **Recoger Opiniones:** Solicitar opiniones a los empleados sobre la eficacia de las medidas de prevención del acoso y realizar los ajustes necesarios.

CONCLUSIÓN

Comprendiendo qué constituye acoso, estableciendo políticas claras, impartiendo formación periódica y fomentando una cultura de respeto, podemos crear un entorno seguro e integrador para todos.