

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. Impacto 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.