

# LECCIONES PRINCIPALES:

## Qué Funciona en el Trabajo: Prácticas prometedoras para prevenir y responder al acoso sexual en trabajos de bajos salarios



### CONCLUSIONES PRINCIPALES



En junio de 2019, National Women's Law Center y Urban Institute fueron anfitriones de una reunión de dos días, a la que asistieron trabajadores, organizadores, litigantes, defensores y científicos sociales para identificar y examinar intervenciones eficaces para prevenir y responder al acoso sexual en el trabajo en contextos de empleos de bajos salarios. Los presentadores y participantes examinaron prácticas con eficacia comprobada, por investigaciones o a través de experiencia práctica, para prevenir y atender el acoso sexual en el trabajo.

- 1. La participación de las y los trabajadores es esencial para erradicar el acoso.** En cada paso para detener el acoso—diagnosticar el problema, planificar y ejecutar la capacitación, establecer procedimientos de queja y políticas disciplinarias, determinar qué tipos de políticas alternativas ofrecer y cómo—las y los trabajadores tienen que participar en el cambio y dirigirlo. La participación de las y los trabajadores aumenta el apoyo y la confianza de los trabajadores y crea políticas que los trabajadores realmente usarán en la práctica.
- 2. El cumplimiento del empleador tiene que incluir pasos concretos.** Los empleadores tienen que demostrar valentía institucional, detener las represalias e invertir en detener el acoso. Las declaraciones y políticas, por sí solas, no son suficientes.
- 3. Hay que repensar la capacitación.** La capacitación debe ser frecuente, en persona, y cubrir el civismo y las conductas en el lugar de trabajo, no solo lo que es legal e ilegal.
- 4. Los procedimientos de queja e investigación tienen que mejorar.** Los procedimientos deben ser accesibles, transparentes, y mantener a la sobreviviente informada del progreso.
- 5. La disciplina tiene que ser clara, transparente y consistente.** Las y los trabajadores deben ser partícipes en la determinación de los niveles de disciplina y deben saber qué tipos de infracciones resultarán en distintos niveles de disciplina.
- 6. Se deben usar alternativas voluntarias para la resolución de disputas.** Los defensores externos (*ombuds*) y la justicia restaurativa son dos posibilidades que se discutieron en la reunión.
- 7. Los empleadores deben monitorear las respuestas de los supervisores al acoso, porque el monitoreo aumenta el cumplimiento.**
- 8. Los empleadores deben tomar pasos para aumentar la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo con el fin de disminuir el acoso sexual en el trabajo.**

Además, los asistentes reconocieron que se necesita más investigación sobre intervenciones efectivas de acoso en industrias mal pagadas e identificaron varias áreas donde se necesita investigación adicional, incluyendo:

- Eficacia de las intervenciones
- Prácticas específicas a distintas industrias
- Impacto del acoso sexual en la carrera de una trabajadora
- Métricas para medir y referenciar la reducción del acoso