

¿Cómo Crear un Lugar de Trabajo Sano?



Prevención de la violencia sexual ... y la promoción de la equidad racial en el lugar de trabajo. La violencia en nuestros lugares de trabajo nos afecta a todos: a los empleadores, empleados, al personal, gerentes y a los clientes. Entre 2018 y 2021, se presentaron 1,945 acusaciones por acoso sexual con un componente de discriminación racial ante la Comisión de igualdad de oportunidades en el empleo en los EE.UU. (U.S. EEOC, por sus siglas en inglés). **Con más de un 71% de las personas que denuncian identificados como afrodescendientes/afroestadounidenses** (Comisión de igualdad de oportunidades en el empleo en los EE.UU., 2022). Aunque los lugares de trabajo varían, las Medidas para un lugar de trabajo sano descritas en este recurso pudieran ser apropiadas en diferentes entornos laborales.

VIOLENCIA SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

La violencia sexual en el lugar de trabajo incluye cualquier tipo de actividad o conducta sexual en contra de la voluntad de otra persona, en el lugar de trabajo, sin su consentimiento o bajo condiciones que le impedían dar su consentimiento.

- Al cabo de dos años, un 80% de las mujeres acosadas renunciaron a su trabajo.
- El acoso sexual afecta negativamente la productividad y la moral, aumenta la rotación de empleados e incrementa el ausentismo laboral, al costo de hasta \$6.7 millones de dólares anuales a la organización promedio.
- Después de un incidente de agresión sexual, un 18% de los sobrevivientes reportaron haber sufrido amenazas y exclusión por parte de sus compañeros de trabajo. Como resultado, los participantes se sintieron solos y temerosos tanto dentro como fuera del entorno de trabajo, sobre todo si la agresión sexual se llevó a cabo en el trabajo. (Workplaces Respond to Domestic and Sexual Violence, n.d.)

EQUIDAD RACIAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

La equidad racial es un proceso de eliminación de las disparidades raciales y mejora de resultados para todos. Las personas afrodescendientes, indígenas y otras personas de color (BIPOC, por sus siglas en inglés) tienen cuatro veces mayores probabilidades que las personas blancas de haber sido discriminadas en el trabajo debido a su raza/grupo étnico. La publicación *How to Promote Racial Equity in the Workplace* [Cómo promover la equidad racial en el lugar de trabajo] (Livingston, 2020) proporciona un modelo conocido como **PRESS** que se puede utilizar en los lugares de trabajo para avanzar de la comprensión de las condiciones subyacentes, al desarrollo de una inquietud genuina, para luego enfocarse en medidas correctivas.

- Los empleados BIPOC reportaron incidencias de discriminación en el empleo a una tasa 30% mayor comparada a la del año anterior.
- En comparación con los empleados blancos, los empleados BIPOC con más de tres años de experiencia reportan con mayor frecuencia que no han contado con las mismas oportunidades ni posibilidades de prosperar que cualquier otra persona en su compañía.
- En comparación con hombres y mujeres blancas, las mujeres BIPOC tienen casi dos veces mayor probabilidad de no sentirse físicamente seguras en el trabajo (Hue, 2022).



MEDIDAS PARA UN LUGAR DE TRABAJO SANO

Para los empleadores

1. Revisa con el departamento de recursos humanos las políticas actuales sobre el acoso sexual y asuntos relacionados para determinar si las políticas vigentes ejemplifican un entorno de trabajo seguro y sano y si se implementan y hacen cumplir de manera consecuente.
2. Haz que los nuevos empleados se familiaricen con la cultura del lugar de trabajo durante la incorporación inicial, de manera que se fomenten vínculos con el liderazgo y se les permita visualizar un futuro en la organización.
3. Pídeles a los empleados su opinión a la hora de desarrollar e implementar políticas en el lugar de trabajo para prevenir y responder ante incidentes de acoso sexual y para crear una cultura de trabajo inclusiva.
4. Crea entornos de trabajo y reuniones a distancia/virtuales con opciones que se adapten a los diferentes niveles de comodidad, como, por ejemplo, no exigir que los empleados enciendan la cámara y grabar las reuniones para así tener un registro de las comunicaciones.
5. Fomenta la confianza y la formación de vínculos para ayudar a los empleados a sentirse cómodos compartiendo sus experiencias. Por ejemplo, crea grupos de afinidad para ayudar a fomentar oportunidades de mentoría y espacios seguros.
6. Establece un entorno seguro en términos emocionales al capacitar al personal en cuanto a las maneras de prevenir el acoso sexual, incluyendo la intervención por parte de observadores/testigos.
7. Asegura que exista un entorno de trabajo seguro en términos físicos al optimizar la seguridad: estacionamientos con buena iluminación, cámaras de seguridad e información de emergencia fácilmente accesible. Es importante garantizar la privacidad de los empleados y a la vez, tener visibilidad del lugar de trabajo: sin zonas aisladas ni puntos ciegos.
8. Comprométete a que el entorno de trabajo sano y respetuoso se extienda también a todos los visitantes. El compromiso del empleador con la seguridad y alta moral de los empleados es una inversión valiosa que da un mensaje sólido a la comunidad.
9. Colabora con tu programa local, estatal, territorial o tribal contra la agresión sexual durante el Mes de concientización sobre la agresión sexual (SAAM, por sus siglas en inglés). Las colaboraciones pudieran incluir actividades de recaudación de fondos, puestos informativos y ponentes invitados.

PARA LOS EMPLEADOS

1. Respeta las diferencias raciales y culturales en el lugar de trabajo.
2. Evita los chistes o bromas raciales u ofensivas contra otras culturas.
3. Si eres testigo de conductas inapropiadas o degradantes, como chistes racistas o sexistas, acoso sexual u otro tipo de conductas insensibles ¡di algo! Intervén responsablemente ante situaciones utilizando los consejos de la publicación de NSVRC **Taking Action to Intervene (¿Cómo intervenir en una situación?)** (NSVRC, 2022) y la colección especial en Internet de NSVRC **Bystander Intervention Resources (Recursos para la intervención por parte de transeúntes/observadores/testigos)** (NSVRC, 2020).
4. Ofrécete como voluntario con tu programa local, estatal, territorial o tribal contra la agresión sexual y considera participar en las actividades del mes SAAM.
5. Denuncia a tu supervisor, departamento de recursos humanos, sindicato, o a la gerencia cualquier conducta inapropiada, discriminatoria, de acoso o abusiva que vivas. No supongas que los demás lo denunciarán. Mientras más empleados hablen acerca de un incidente específico, más probable será que la gerencia actúe.
6. Apoya a los sobrevivientes de agresión sexual si te confían alguna información. Ofrece flexibilidad y aliento. Para conocer otras maneras de brindar apoyo a un compañero de trabajo o empleado que haya vivido un incidente de acoso o agresión sexual, consulta los consejos en las publicaciones **Supporting a Co-Worker or Employee Who Has Experienced Sexual Harassment or Assault (Check Your Workplace, n.d.) [Cómo apoyar a un compañero de trabajo o empleado que haya vivido un incidente de acoso o agresión sexual {Revisa tu lugar de trabajo, sin fecha}**.
7. Participa en un evento de concientización durante el día de acción SAAM, el 4 de abril de 2023 e invita a otros en tu lugar de trabajo a que también participen. Para ver una lista de eventos virtuales y en tu zona, visita la página web del mes SAAM en www.nsvrc.org/saam.

Recursos adicionales (en inglés)

National Sexual Violence Resource Center. (2009). *Preventing sexual violence: Employer perspectives*.

National Sexual Violence Resource Center. (2009). *Respect works: Prevent sexual violence in your workplace*.

Fuentes consultadas (en inglés)

Check Your Workplace. (n.d.). *Supporting a co-worker or employee who has experienced sexual harassment or assault* [Webpage]. Futures Without Violence. <https://checkyourworkplace.com/advocate/supporting-survivorsHue>. (2022). *Unsafe. Unheard. Unvalued. A state of inequity*. <https://www.stateofinequity.wearehue.org/>

Livingston, R. (2020, September-October). How to promote racial equity in the workplace: A five-step plan. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2020/09/how-to-promote-racial-equity-in-the-workplace>

National Sexual Violence Resource Center. (2020). Bystander intervention resources [Webpage]. <https://www.nsvrc.org/bystander-intervention-resources>

National Sexual Violence Resource Center. (2022). Taking action to intervene [Webpage]. <https://www.nsvrc.org/saam/2022/takingactiontointervene>

Workplaces Respond to Domestic and Sexual Violence. (n.d.). Facts: Sexual harassment in the workplace [Webpage]. <https://nsvrc.co/Sexualharassmentworkplace>

U.S. Equal Employment Opportunity Commission. (2022, April). Sexual harassment in our nation's workplaces. EEOC Data Highlight, 2. <https://nsvrc.co/nationsworkplaces>