LOTERÍA ROMPIENDO *silencios*



PARTNERS *of the* AMERICAS
Connect • Serve • Change Lives

gem

CEREAL
Centro de Reflexión y Acción Laboral

Este material no refleja necesariamente los puntos de vista ni las políticas del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de los nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones implica la aprobación por parte del Gobierno de los Estados Unidos.

La financiación del proyecto GEM es proporcionada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos en virtud del acuerdo de cooperación número IL-37953-21-75-K. El 100 por ciento de los costos totales del proyecto se financia con fondos federales, por un total de 10 millones de dólares.



INTRODUCCIÓN

En esta **Lotería** se abordarán los contenidos de:

- Roles de género
- Violencia Laboral, Sexual, Política
- Hostigamiento laboral y sexual
- Protocolo para prevenir discriminación por razones de género y atención de casos de violencia.

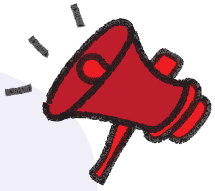
A través de la Lotería, se ejercitará el desarrollo de las **habilidades de reflexión**, **comunicación** y **consenso**, que les permitan, a las personas participantes, analizar y asociar la imagen con el contenido a tratar, así como aportar caminos de **resolución de conflictos ante la violencia** y **el acoso laboral**. También, se podrá analizar los roles laborales relacionados con el género que han impedido que las mujeres puedan acceder a las **mismas oportunidades que los hombres**.

Este juego desea **crear una mayor conciencia** para el reconocimiento, el ejercicio y la exigencia a la igualdad de género y la no violencia en los espacios de trabajo, así como facilitará el **reconocimiento de los Derechos Humanos Laborales** a partir del análisis de las situaciones cotidianas en las que se respetan o se violan estos derechos y estas condiciones, para que con esta información, puedan proponer algunas alternativas que busquen la garantía de sus derechos y tener una mayor membresía y capacidad de liderazgo en los sindicatos y en sus centros de trabajo.



OBJETIVO

Elaborar una **herramienta lúdica** enfocada en **promover la participación de las mujeres en sus sindicatos**, facilitando el conocimiento en cuanto a temas de violencia laboral, sexual ypolítica, hostigamiento laboral y sexual, protocolo para **prevenir discriminación por razones de género** y atención en casos de violencia que se generan en los espacios de trabajo, para que con esta información, las **personas trabajadoras** tomen conciencia de la importancia de su **membresía en las OPT** como medio para **garantizar** la defensa de sus **derechos humanos laborales** desde la **perspectiva de género.**



CONTENIDOS

- **Violencia Laboral, sexual y política**
- **Hostigamiento laboral y sexual**
- **Protocolo para prevenir discriminación por razones de género y atención en casos de violencia.**

POBLACIÓN A QUIEN SE DIRIGE

Esta **Lotería** está pensada para **mujeres trabajadoras jóvenes** con habilidades de liderazgo. También está dirigida para **personas trabajadoras**, **miembros de sindicatos**, **comités**, **organizaciones**, **instituciones** o cualquier organismo interesado en la **promoción y la defensa de los Derechos Humanos Laborales y la Igualdad de Género**.



INSTRUCCIONES *para la* PREPARACIÓN *de la* LOTERÍA

PARA ARMAR LA LOTERÍA NECESITARÁS:

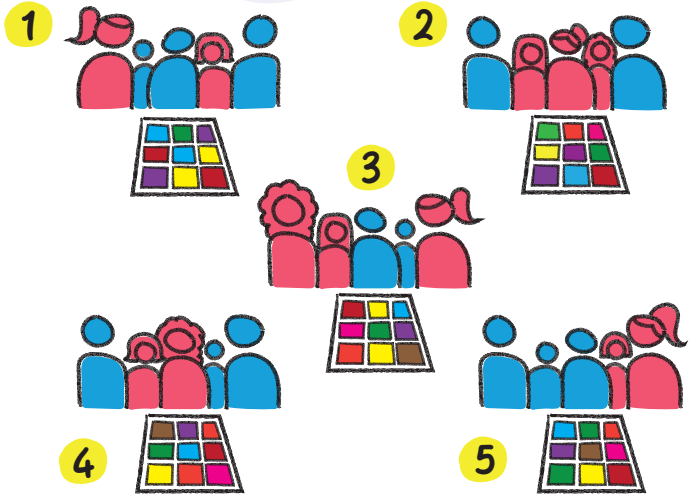
- Imprimir a color las **5 tablas** y las **32 tarjetas** en hojas blancas que posteriormente podrás **pegarlas en cartulina** y **forralas con plástico** para facilitar el manejo del juego.
- Tendrás que conseguir algunas **fichas** o **semillas.**



DESARROLLO

Equipos

Se divide el grupo en **5 equipos**, cada equipo tendrá **una tabla** sólo con las imágenes.



Jugar

Una persona será la encargada de leer la tarjeta y el equipo, al escucharla,tendrá que elegir la imagen que corresponde y **colocar una ficha/semilla** sobre la imagen. Cuando haya puesto las **16 fichas** sobre las **16 imágenes** de su tabla, gritarán: **"NO MÁS VIOLENCIA"** o cualquier otra consigna que deseen gritar y que exprese su postura contra el hostigamiento, el acoso o la violencia



1A. REFLEXIÓN

Cuando el primer equipo haya completado su tabla, esperará a que los demás terminen y se hará una reflexión, propiciando que se retome:

Lo más emotivo ¿cómo se sintieron en el juego?

La organización ¿qué reflexión les deja el haber jugado en equipo y no de manera individual?

2A. REFLEXIÓN

Se **motivará a la reflexión** a través de preguntas generadoras en la descodificaciónde las imágenes, invitándoles a asociarlas **con su vida cotidiana laboral.**

Cada equipo tendrá que consensar la respuesta a las siguientes preguntas. La persona que el equipo elija como moderador/a, podrá guiar la reflexión leyendo o comentando las preguntas que se sugieren a continuación, tomando siempre encuenta el proceso y el ritmo de aprendizaje de su grupo.

Preguntas sugeridas

- **¿Qué reflexión les dejan las imágenes de su tabla con relación a la violencia laboral,sexual y política?**
- ¿Cuáles son los tipos de violencia laboral por género que consideras más frecuentesen tu entorno laboral?
- **¿Consideras que las políticas y procedimientos en tu organización abordanadecuadamente la violencia laboral por género?**
- ¿Consideras que existen consecuencias adecuadas para los perpetradores deviolencia laboral por género?
- **¿Consideras importante la participación de las mujeres en los sindicatos? ¿por qué?**

Se les darán **30 minutos** aproximadamente para que como equipo **dialoguen sus respuestas** y puedan consensar sus opiniones, rescatando las ideas comunes en las que todo el equipo esté de acuerdo.
La idea es que, de ser posible, **lleguen a un consenso**. Cada equipo **elegirá a una persona** para compartir en plenario.



PLENARIO

Se compartirá la reflexión de cada equipo.
Si se ve conveniente se preguntará:
¿cuál fue su experiencia para llegar a un consenso?

RETRO

Los demás equipos, al **escuchar la reflexión del equipo** que expone, podrán debatir o confirmar lo que se esté compartiendo, generando así una **conversación entre todos los equipos**.



FUNDAMENTACIÓN

- Se realiza la fundamentación compartiendo los tipos de violencia que se generan en los espacios de trabajo, así como la importancia de tener un protocolo que ayude a prevenir la discriminación por razones de género y la atención de casos de violencia. (**Cfr. ANEXOS**)
- Se hace notar a todo el grupo, rescatando los contenidos del plenario, la **importancia de hablar** y **de consensar ideas** que nos ayuden a generar unproceso de mayor conciencia y fundamentación. Se comparte el derecho a la **no discriminación** y la manera en la que está sustentado en los **DerechosHumanos Laborales**, en la **NMx 025** y en la **NOM 035**, así como lo que tendría que hacer la **persona trabajadora** y el **centro de trabajo** para que se garanticela **igualdad de género** y los Derechos Humanos Laborales en el espacio de trabajo.
- Se abre el diálogo en plenario y se sacan conclusiones poniéndolas en diálogo con los contenidos del juego.
- Se les invita a investigar si en su espacio de trabajo existen protocolos para prevenir la discriminación por razones de género y atención en casos de violencia.
- La persona que coordina debe hacer un cierre, explicitando la **fundamentación de estos derechos** y **normas**.



PROPUESTAS PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÒN DE GÈNERO EN EL TRABAJO

Se retoma la práctica laboral en equipos, y cada equipo tendrá que elaborar al menos una propuesta de prevención y de **denuncia para los casos de violencia laboral, sexual, política**; casos de hostigamiento laboral y sexual, y para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia.



Ejemplos de propuestas:

Para **erradicar el acoso sexual** laboral es necesario identificarlo, algunos ejemplos son:

- **Contacto físico innecesario y no deseado.**
- **Petición de favores sexuales.**
- **Comentarios, bromas y gestos sexuales.**
- **Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.**
- **Exhibición de material pornográfico.**

- **Políticas y capacitación:** Implementar políticas específicas contra el acoso, hostigamiento y violencia por cuestiones de género en el lugar de trabajo. Proporcionar capacitaciones periódicas y obligatorias a todos los empleados para crear conciencia sobre el tema, identificar comportamientos inapropiados y enseñar cómo prevenirlo y abordarlo adecuadamente.

- **Crear un código de conducta:** Establecer un código de conducta claro que incluya expectativas claras sobre cómo deben interactuar los empleados entre sí y con los clientes o proveedores, evitando cualquier tipo de discriminación basada en el género.



- **Fomentar una cultura de igualdad:** Promover activamente una cultura organizacionalbasada en la igualdad de género y el respeto. Los líderes y gerentes deben dar ejemplo y asegurarse de que todas las voces sean escuchadas y respetadas.

- **Canales de denuncia confidenciales:** Establecer canales de denuncia confidenciales yseguros para que los empleados puedan reportar incidentes de acoso o violencia degénero sin temor a represalias. Asegurarse de que todas las denuncias se investiguen adecuadamente.

- **Empoderar a las víctimas:** Apoyar a las víctimas de acoso o violencia de génerobrindándoles recursos y apoyo, y garantizando que se sientan seguras para presentardenuncias y participar en el proceso de resolución.

- **Evaluaciones de riesgo:** Realizar evaluaciones de riesgo de género para identificarposibles áreas de vulnerabilidad y tomar medidas preventivas adecuadas.

- **Políticas de no represalias:** Garantizar que los empleados que denuncian incidentes deacoso o violencia de género no sufran represalias por hacerlo. Proteger a losdenunciantes y asegurarse de que se les brinde un entorno laboral seguro y de apoyo.

- **Comités de igualdad de género:** Establecer comités de igualdad de género en laempresa que supervisen la implementación de las políticas y la promoción de la igualdad de género en todos los niveles.

- **Sensibilización y formación continua:** Realizar campañas de sensibilización periódicas sobre igualdad de género y violencia laboral para mantener viva la importancia de este tema en la mente de todos los empleados.

- **Participación de todos/as:** Fomentar la participación activa de todos los empleados en la promoción de un ambiente laboral seguro y respetuoso.Esto incluye a empleados, gerentes y líderes, todos desempeñan un papel importante en la prevención y erradicación del acoso, hostigamiento y violencia de género.

*** Es importante que las empresas se comprometan activamente en la lucha contra el acoso y la violencia de género en el lugar de trabajo y que se tomen medidas concretas para promover la igualdad de género y un ambiente laboral respetuoso para todos y todas.**



PLENARIO

Se llevará a cabo un **plenario** para compartir las **propuestas** de los **equipos**.



EVALUACIÓN

Se **evalúa** en juego para poder conocer las **conclusiones** de las personas **participantes**.

Se pueden utilizar algunas preguntas:

- **¿Qué aprendimos con este juego?**
- **¿Para qué te puede servir?**
- **¿Tuviste algunas dificultades para jugarlo?**



ANEXOS

Anexo 1

Los **Derechos Humanos Laborales** (DHL) tienen las siguientes **CARACTERISTICAS**:

- Son inherentes e irrenunciables, como parte imprescindible del ser humano trabajador.
- Son integrales; la suerte de un derecho está relacionada con la de los demás, significa que si uno es quebrantado los otros también se afectarán.
- Son progresivos como la naturaleza y la vida humana, constituyen un proceso dinámico inacabado con permanentes cambios y surgimiento de nuevas necesidadesy aspiraciones.
- Son históricos; responden a las aspiraciones, necesidades y cosmovisión de las personas de una época, región o cultura concretas.
- Son exigibles siempre, mientras las personas dependan del trabajo asalariado para vivir.
- Los Derechos individuales y colectivos son complementarios, no basta que sólo unos u otros se respeten; se complementan, como la dimensión individual y social de las personas.
- Son los mínimos indispensables para satisfacer las necesidades básicas para que una persona y su familia vivan con dignidad.

10 DERECHOS HUMANOS LABORALES

1.-EMPLEO ESTABLE.

- Implica la posibilidad de elegir libremente el trabajo **(Art. 5 constitucional)**
- Obtener empleo sin discriminación alguna. **(Art. 1, 5, 123-apartado A Constitucional)**
- Garantía de garantizar el trabajo mientras subsista la materia del trabajo **(Art.39 LFT)**
- Reinstalación por despido injustificado **(Art. 48 LFT)**

2.-SALARIO SUFICIENTE

- Es aquella remuneración equitativa y suficiente para satisfacer las necesidades normalesde un jefe de familia complementada por otros medio de protección social. **(Art. 123-A Frac.VI y XII CPEUM, Art. 82, 83, 84, 85 LFT).**
- Derecho a percibir salario igual por igual trabajo. **(Art. 123-A-VII CPEUM, art. 86 LFT).**
- El salario no será objeto de embargo, compensación o descuento. **(Art. 123-A, VIII CPEUM).**
- Derecho al reparto de utilidades **(Art. 117-al 131 de LFT).**
- Debe pagarse directamente al trabajador interesado en moneda de curso legal en el día y hora acordada **(Art.123-X CPEUM, Art, 100-101 de la LFT).**
- Prohibición de los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador para disponer de su dinero.
- Pago de horas extras (las primeras 9 horas al doble y las demás al triple) XI **(Art 66-69 LFT).**
- Vivienda digna. **(Art, 123 frac- XII CPEUM, Art 141 LFT).**

3.- CONDICIONES DE TRABAJO SATISFACTORIAS.

- Este derecho comprende un horario de trabajo. **(Art. 58-68 de la LFT).**
- Salario correspondiente a la responsabilidad adquirida. **(Art.86 de la LFT).**
- Descanso suficiente para recuperar energía perdida. **(Art.69-75).**
- Un ambiente laboral seguro y saludable. **(Art 512 de la LFT).**
- Trato respetuoso. **(Art. 2 de la LFT).**
- Atención e indemnización por riesgos de trabajo. **(Art 472 al 522 de la LFT).**
- Seguro social y fondo de vivienda. **(Art. 123-A F XXIX de la CPEUM, art. 136 al 153 de la LFT).**

4. LIBERTAD SINDICAL.

- Posibilidad de asociarse o afiliarse para la defensa de los propios intereses en un sindicato ocualquier forma de organización, sin la intervención de autoridades y patrones. **(Art. 356 de la LFT).**
- Procedimiento: Mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre y secreto. **(Art. 371 frac, IXLFT).**
- Protección contra el hostigamiento por causas de afiliación o liderazgo sindical. **(Convenio 1350IT).**
- Facultad de regularizar y organizar la vida interna de la organización mediante estatutos quegaranticen el respeto de los derechos humanos fundamentales. **(Art. 371 de la LFT).**

5.- CONTRATACION COLECTIVA.

- Vía por la cual los trabajadores organizados (como sindicato o coalición) puede negociar con elpatrón mayores y mejores prestaciones de las que establece la ley como mínimas. **(Art. 386 – 403LFT).**
- Es un acuerdo bilateral, es decir, tanto el sindicato (trabajadores) y el patrón deben participar enla negociación de las cláusulas.

6.- HUELGA.

Derecho de los sindicatos o coaliciones de trabajadores para suspender labores de las empresas o centrode trabajo para presionar al patrón a fin de conseguir:

- Un reparto equitativo de las ganancias que permita a los trabajadores vivir y trabajar con dignidad.
- Obtener del patrón la firma de un contrato colectivo o contrato ley.
- Revisión del contrato colectivo de trabajo a las condiciones generales laborales.
- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre reparto de utilidades. **(Art. 123 –A XVII y XVIII).**
- Exigir la revisión de los salarios contractuales y apoyar la huelga que tenga por objeto alguno de losenumerados antes. **(Art. 450 LFT).**

7.- DERECHO DE IGUALDAD DE CONDICIONES

- Derecho al desarrollo al interior de la empresa tanto para hombre como mujeres, tenga las mismasoportunidades. **(Art. 2 de la LFT)**
- Protección y garantías por parte del Estado y patrón para las mujeres embarazadas para que duranteel trabajo no se le exija esfuerzos que pongan en peligro su salud y la del producto.
- Derecho a una pensión anterior y posterior al parto de 42 días con un salario íntegro. **(Art. 123 VConstitucional, Art. 170 frac II de la LFT).**
- Derecho a no perder por causas de embarazo, el empleo ni los derechos adquiridos.

- Derecho a alimentar al hijo en periodos de lactancias en 2 descansos extra-ordinarios de ½ hora cadadía durante la jornada de trabajo

8.-PROTECCION EN EL TRABAJO DE MENORES.

- El estado debe garantizar la protección y vigilancia para que el menor continúe con sus estudios.
- Debe tener un certificado que acredito aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicosque ordene la inspección del trabajo, sin este ningún patrón podrá utilizar sus servicios.
- Una jornada máxima de 6 horas dividida en periodos de 3 horas y una hora intermedia.
- Prohibida la utilización de menores para prestación de servicios fuera de la republica salvo técnicos,profesionales, artistas deportistas y en general trabajos especializados. **(Art. 29 LFT).**

9.-IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS ADQUIRIDOS.

- Es nulos cualquier acuerdo o documento que implique renuncia de algún derecho consagrado a favor deltrabajador en las leyes laborales **(Art. 123-A-XXVII-H de la CPEUM, Art. 33 de la LFT).**
- Es nula la renuncia que hagan los trabajadores de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demásprestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquier que sea la forma o denominación que se le dé, todo convenio o liquidación para ser válido deberá hacerse por escrito y contener una relacióncircunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Sera ratificado ante lajunta de conciliación y arbitraje, quien la aprobara siempre y cuando no tenga renuncia de los derechos de lostrabajadores. **(Art. 33 LFT).**
- El gobierno y el trabajador tienen la obligación de respetar siempre los derechos de los trabajadores.

10.- JUSTICIA LABORAL.

- El estado debe garantizar que los trabajadores sean escuchados públicamente y con justicia por un tribunalindependiente e imparcial, de manera pronta, expedita y GRATUITA. **(Art 17 de la** CPEUM).
- Los trabajadores tienen derecho en los plazos y términos que fijen las leyes.
- Los servicios del trabajo de las autoridades del tribunal deben ser públicos y gratuitos.
- Tratándose de demandas laborales los tribunales debe suplir la queja así como los agravios vertidos.
- Los Tribunales deben garantizar el cumplimiento de los principios y condiciones citados. **(Art.685-975 de laLFT).**



Anexo 2

VIOLENCIA LABORAL, SEXUAL, POLÍTICA HOSTIGAMIENTO LABORAL Y SEXUAL.

La violencia laboral, sexual y política, así como el hostigamiento laboral y sexual, son conceptos importantes relacionados con el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales en ese entorno.

1. VIOLENCIA LABORAL:

- La violencia laboral se refiere a cualquier tipo de comportamiento, acción, amenazao acto que cause daño físico, psicológico o emocional a un empleado en su lugar de trabajo. Puede manifestarse de diversas formas, como el acoso verbal, la intimidación, el abuso emocional o incluso la agresión física. La violencia laboral puede provenir de compañeros de trabajo, supervisores o incluso de personas ajenas a la organización.

2. VIOLENCIA SEXUAL:

- La violencia sexual en el contexto laboral implica conductas no deseadas y de naturaleza sexual que crean un ambiente hostil, intimidante o degradante para la víctima. Esto puede incluir avances sexuales no deseados, comentarios inapropiados, chistes ofensivos, tocamientos no consentidos y otros tipos de comportamiento sexualmente coercitivo. La violencia sexual en el trabajo es una forma de acoso sexual y es una violación de los derechos de la víctima.

3. VIOLENCIA POLÍTICA:

- La violencia política en el ámbito laboral ocurre cuando un individuo es objeto de acciones violentas, amenazas o discriminación debido a sus opiniones políticas o afiliaciones. Esto puede incluir represalias o exclusiones por expresar ciertas creencias políticas, lo que afecta negativamente su ambiente de trabajo y sus oportunidades.

4. HOSTIGAMIENTO LABORAL:

- El hostigamiento laboral se refiere a comportamientos repetitivos, ofensivos, humillantes o intimidantes que tienen como objetivo acosar o crear un ambiente laboral desagradable para la víctima. Puede incluir burlas constantes, comentarios denigrantes, exclusión deliberada, asignación injusta de tareas y más. El hostigamiento laboral puede provenir de compañeros de trabajo, supervisores u otros individuos en la organización.

5. HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

- El hostigamiento sexual es un tipo de comportamiento no deseado de naturaleza sexual que crea un ambiente de trabajo intimidante, ofensivo u hostil. Esto puede manifestarse a través de avances sexuales no deseados, comentarios inapropiados, insinuaciones sexuales, solicitudes de favores sexuales y otros actos similares.

* **Es importante destacar que todos estos tipos de violencia y hostigamiento son inaceptablesen cualquier entorno laboral y pueden tener graves consecuencias tanto para las víctimas como para los perpetradores y para la organización en general. Muchos países tienen leyes y regulaciones que prohíben y sancionan estos comportamientos, y las empresas suelen implementar políticas internas para prevenir y abordar estas problemáticas.**

Anexo 3

PROTOCOLO PARA PREVENIR DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO.

Implementar un protocolo efectivo para prevenir la discriminación por razones de género es fundamental para promover un ambiente laboral inclusivo y respetuoso. Aquí hay algunos pasos que podrían formar parte de un protocolo de prevención de la discriminación de género:

Políticas y Compromiso de la Alta Dirección:

- Desarrollar políticas claras y por escrito que prohíban la discriminación por razones degénero en todas las formas.

Obtener el compromiso de la alta dirección para respaldar activamente estaspolíticas y garantizar que se implementen en toda la organización.

Sensibilización y Formación:

- Proporcionar capacitación regular sobre igualdad de género y prevención de ladiscriminación a todos los empleados, desde la alta dirección hasta el personal de nivel inicial.

Educar a los empleados sobre los diferentes aspectos de la discriminación de género, el acoso sexual y cómo reconocer y abordar estas cuestiones.

Promoción de la Cultura de Igualdad:

- Fomentar una cultura organizacional que promueva la igualdad de género, el respeto mutuo y la diversidad.

Celebrar la diversidad y destacar ejemplos de éxito en la promoción de la igualdad de género dentro de la organización.

Canal de Denuncias y Confidencialidad:

- Establecer un canal de denuncias confidencial y accesible para los empleados que experimenten o presencien discriminación de género o cualquier forma de acoso.

Garantizar que los/las denunciantes estén protegidos/as contra represalias y que sus quejas se aborden de manera adecuada y confidencial.

Investigación y Acciones Correctivas:

- Realizar investigaciones exhaustivas y objetivas en respuesta a denuncias dediscriminación de género.

Tomar medidas disciplinarias apropiadas si se confirma que ha ocurrido discriminación,acorde con las políticas y la legislación vigente.

Adaptación de Políticas y Prácticas:

- Revisar y actualizar las políticas y procedimientos en función de las nuevas tendencias, leyes y mejores prácticas en igualdad de género y prevención de la discriminación.

Participación y Colaboración:

- Involucrar a los/as empleados/as en la formulación y revisión de políticas yprácticas relacionadas con la igualdad de género.

Colaborar con grupos y organizaciones externas que promuevan la igualdad degénero para obtener perspectivas adicionales y apoyo.

Monitoreo y Evaluación:

- Establecer métricas y sistemas de seguimiento para medir el progreso en la prevención de la discriminación de género. Realizar evaluaciones periódicas para identificar áreas de mejora y celebrar los logros alcanzados.

La prevención de la discriminación por razones de género es un esfuerzo continuo que requiere el compromiso de toda la organización. Es esencial crear un entorno donde todas las personas se sientan valoradas, respetadas y tratadas de manera justa, independientemente de su género.

Anexo 4

ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA.

La atención de casos de violencia ya sea laboral, sexual, política u otro tipo, es unaresponsabilidad crucial de las organizaciones y las autoridades competentes. Aquí proponemos una guía básica sobre cómo abordar casos de violencia:

Crear un Entorno Seguro:

- Prioriza la seguridad y el bienestar de la víctima en todo momento. Ofrece un ambiente donde la víctima se sienta cómoda para reportar la violencia sin temor a represalias.

Establecer Canales de Denuncia:

- Proporciona canales de denuncia claros y confidenciales para que las víctimas puedan reportarlos incidentes de manera segura.

Escuchar y Apoyar:

- Escucha activamente a la víctima sin juzgar ni culpar.

Ofrece apoyo emocional y psicológico, y brinda acceso a servicios profesionales de asesoramiento si es necesario.

Investigar de Manera Imparcial:

- Conduce una investigación imparcial y exhaustiva, respetando la confidencialidad tanto de la víctima como del presunto agresor. Asegúrate de contar con personal capacitado en la investigación de casos sensibles.

Tomar Acciones Disciplinarias:

- Si se confirma la violencia, toma medidas disciplinarias apropiadas, que pueden incluir advertencias, suspensiones o despidos, según la gravedad del caso.

Proteger contra Represalias:

- Garantiza que la víctima y los testigos no sufran represalias por presentar una denuncia o participar en la investigación.

Aplicar Sanciones Legales:

- Si la violencia involucra delitos, coopera con las autoridades legales y proporciónales toda la información necesaria.

Formación Continua:

- Proporciona formación regular a los empleados sobre cómo prevenir y abordar la violencia en el lugar de trabajo.

Medidas de Prevención:

- Implementa políticas y procedimientos claros para prevenir la violencia, como protocolos anti-acoso y programas de sensibilización.

Comunicación Transparente:

- Comunica claramente a los empleados las acciones tomadas y las medidas implementadas como resultado de la denuncia.

Acompañamiento y Seguimiento:

- Proporciona seguimiento a la víctima para asegurarte de que esténrecibiendo el apoyo adecuado y de que no enfrenten problemas adicionales.

Aprendizaje y Mejora Continuos:

- Evalúa cómo se manejó el caso y busca áreas de mejora en el proceso de atención y prevención.

Recuerda que cada caso es único y debe ser tratado con sensibilidady respeto. Además, cumple con las leyes y regulaciones pertinentes en tu jurisdicción para asegurarte de que todas las medidas se lleven acabo de manera adecuada y legal.

¿CÓMO ESAS HERRAMIENTAS SON ÚTILES Y CONTRIBUIRÁN AL OBJETIVO DE LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y A AUMENTAR LA MEMBRESÍA DE LOS SINDICATOS, ASÍ COMO QUÉ BENEFICIOS O IMPACTOS POSITIVOS EN LA VIDA DE LAS TRABAJADORAS APORTARÁ LA HERRAMIENTA PROPUESTA?

- **Esta herramienta sensibilizará a las mujeres trabajadoras a reconocer las situaciones dediscriminación, violencia, hostigamiento y/o acoso laboral por razones de género, asícomo favorecerá el conocimiento de sus derechos humanos laborales y las normas quefundamentan la importancia de atender los casos de violencia en el entorno laboral.**

- El juego, ayudará al debate, al consenso, a la fundamentación de ideas, entre otrashabilidades, para tener la motivación necesaria a participar en su sindicato.

- **Durante todo el juego se pondrá énfasis en la reflexión personal y grupal, creandoconciencia de la importancia de la prevención, denuncia y seguimiento de los casos deviolencia laboral.**

- Jugar y reflexionar en grupo, contribuirá a una mayor sinérgia en el deseo de tener unamayor partarticipación en la toma de decisiones en sus espacios de trabajo y tener mayorinterés por defender, garantizar y participar, de manera crítica y fundamentada, en elsindicato y en sus centros de trabajo.

- **El juego, aportará un beneficio positivo al crear mayor conciencia,a través de la reflexióngrupal, de defender y garantizar la no discriminación y la no violencia en ningún espacio de su vida familiar, laboral o comunitaria.**

