



UNIA

**Alto al acoso
en el lugar
de trabajo**

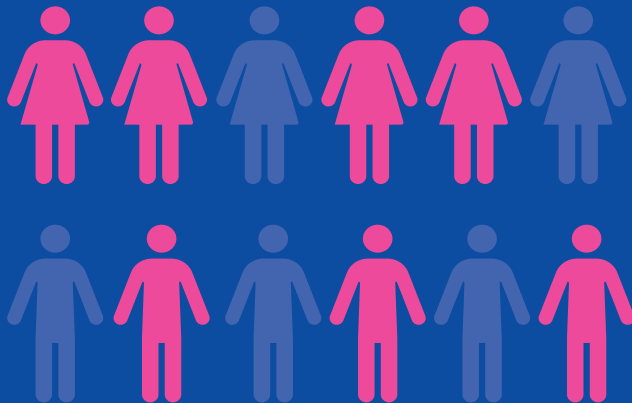
Editora:

Unia Zentralsekretariat
Weltpoststrasse 20
Postfach
CH-3000 Bern 16

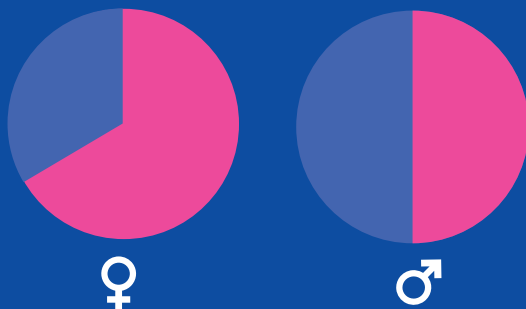
Disponible en los siguientes idiomas: Albanés, alemán, inglés, francés,
italiano, polaco, portugués, serbocroata, español, turco.

Edición: Marzo 2026

Introducción	5
Reconocer y entender el acoso	10
Ejemplos de acoso en el mundo laboral	14
Tus derechos	16
Cómo actuar y defenderse	20
Otras formas de discriminación	30
Glosario	36
Ayuda y contactos	38
Secretarías del sindicato	39



Dos de cada tres mujeres, y casi a mitad de los hombres, sufren acoso en el trabajo.



La gran mayoría de los empleadores desconocen sus obligaciones en este tema.

Trabajar sin miedo – respeto en el trabajo

En la hostelería, el comercio minorista, la limpieza o en cualquier otro sector, el acoso sexual y la violencia sexual en el ámbito laboral son, lamentablemente, muy frecuentes. Las personas con bajos ingresos y las que están sometidas a presión, son más propensas a sufrir estas situaciones.

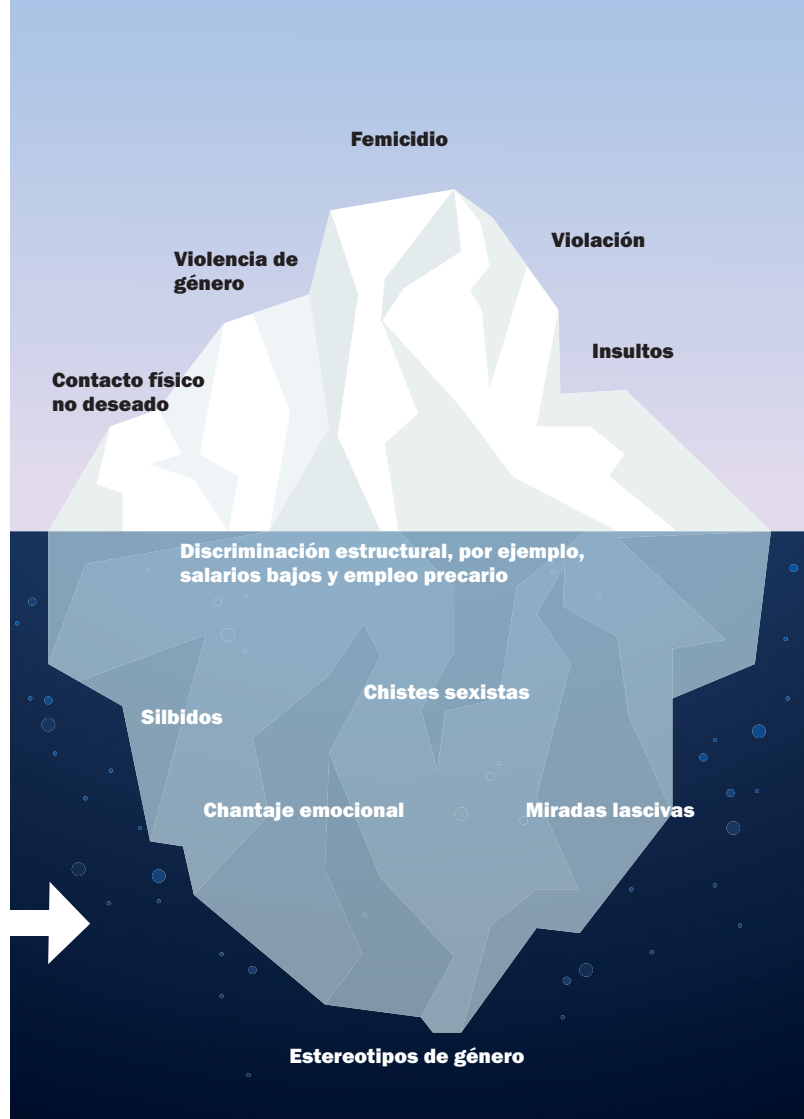
Las mujeres — especialmente las migrantes y las jóvenes — las personas con discapacidad, LGBTQIA+ y racializadas, así como aquellas sin permiso de residencia regular son, según las estadísticas, más propensas a sufrir acoso. Además, ellas tienden a denunciar menos los abusos. Ello, debido a que dependen en mayor medida del empleo.

Este folleto te muestra cómo reconocer el acoso, cómo defenderte y dónde encontrar ayuda.

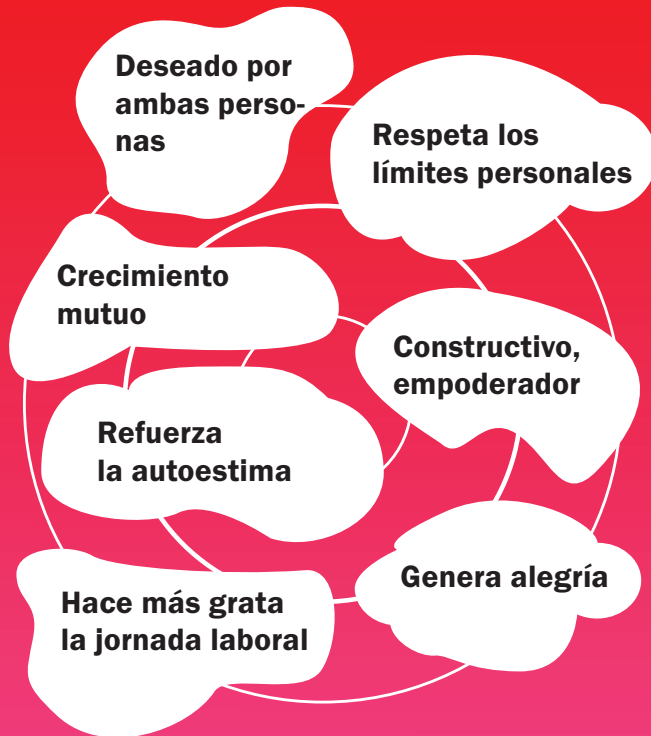
Violencia sexualizada: La violencia sexualizada ocurre cuando una persona, por razón de su género, sufre violencia y es sometida a actos sexuales no deseados. La violencia sexualizada es consecuencia de estructuras de poder desiguales y tiene sus raíces en el patriarcado.

El acoso sexual en el lugar de trabajo forma parte de la violencia sexual. Incluye cualquier comportamiento no deseado con connotaciones sexuales o de género.

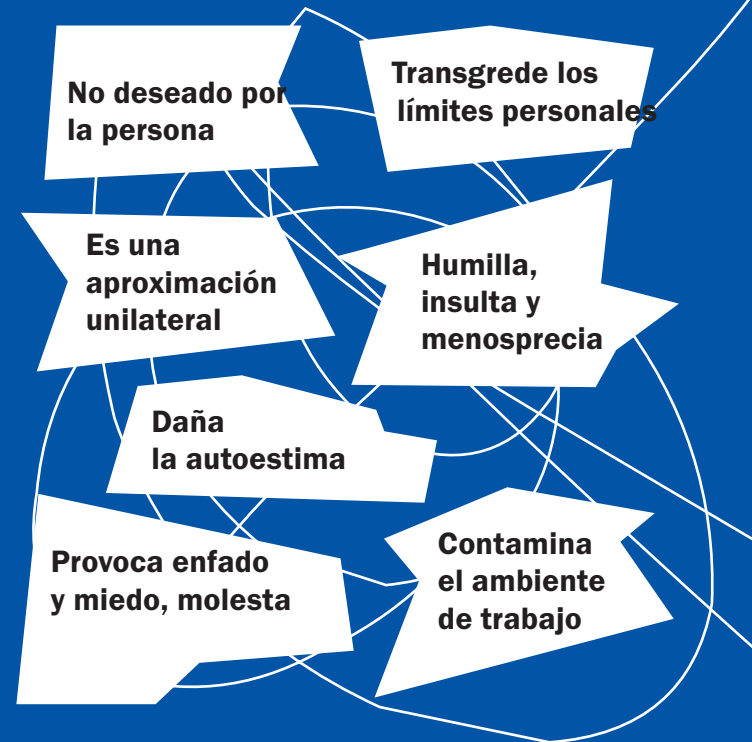
El llamado modelo del iceberg ilustra cómo están interconectadas las formas visibles e invisibles de violencia sexual.



Coqueteo



Acoso



La diferencia es el consentimiento.

Esto es lo que te causa el acoso sexual

El acoso comienza donde termina tu bienestar. Es decir, cuando un comportamiento te hace sentir inseguro o te afecta demasiado.

Muchas víctimas se sienten culpables. O minimizan lo sucedido porque consideran que su empleador no las protegería adecuadamente.

Tus compañeras también sufren al presenciarlo. Porque el acoso es desmoralizante y envenena el ambiente de trabajo.

Excusas típicas: por qué no son válidas

No importa lo que la persona acosadora quiera lograr. Podría ser que no se dé cuenta de que está haciendo algo ilegal.

«Sólo era una broma» es una excusa poco convincente. Si el comportamiento no fue deseado, si te sientes acosada, entonces se trata de acoso.



El acoso sexual pone en peligro tu salud

Ansiedad, trastornos del sueño y de la alimentación, depresión, agotamiento emocional, dolores físicos o infecciones, trastornos por estrés postraumático son algunas de sus consecuencias.

Formas de acoso

- Comentarios o bromas absurdas sobre tu apariencia, tu vestimenta, tu sexualidad o tu identidad de género
- Historias con contenido sexual
- Miradas o gestos lascivos, silbidos, insultos, guiños, gestos obscenos
- Invitaciones, mensajes o exhibición de material pornográfico no deseados
- Acercamientos físicos: caricias, pellizcos, tocamientos
- Amenazas, acecho y acoso (también en línea)
- Agresión sexual, actos sexuales no consentidos, intento de violación o violación consumada

No solo agresiones físicas:

- palabras, gestos y miradas, también violencia psicológica.

¿Quién acosa?

Cualquiera puede cometer acoso sexual. Pero en la mayoría de los casos, los agresores son hombres, incluso contra otros hombres.

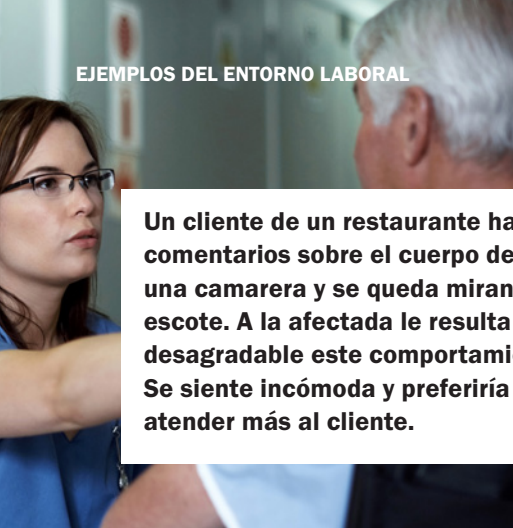
Por eso, en esta guía utilizamos la forma masculina «el acosador».

Estas personas pueden convertirse en acosadores:

- Empleados, jefes o empleadores
- Compañeros de trabajo o empleados de otras empresas
- Clientes o pacientes

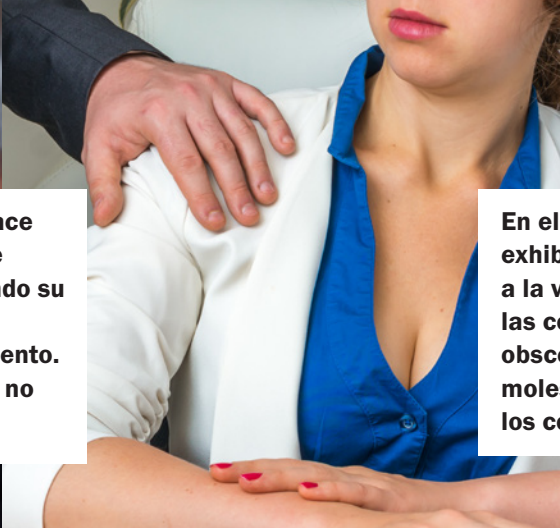
El comportamiento indeseado es acoso:

- No es culpa tuya. La responsabilidad del acoso sexual recae siempre en el acosador. Tu vestimenta o tu comportamiento nunca son excusa.
- Incluso un sólo acto puede constituir acoso sexual, no es necesario que se repita.
- También se considera acoso aunque no hayas mostrado claramente tu rechazo a la conducta indeseada.



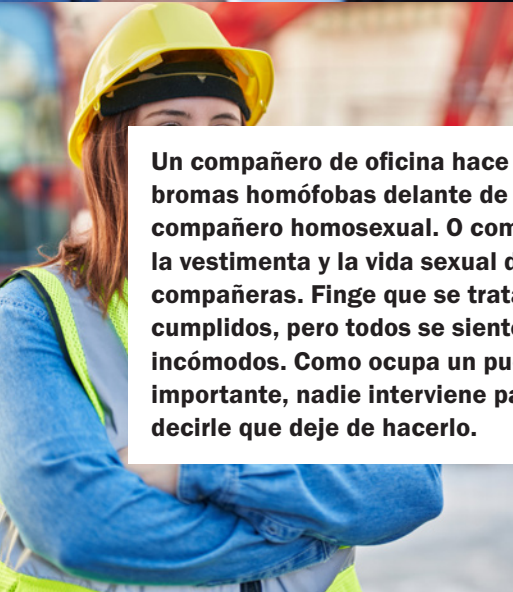
EJEMPLOS DEL ENTORNO LABORAL

Un cliente de un restaurante hace comentarios sobre el cuerpo de una camarera y se queda mirando su escote. A la afectada le resulta desagradable este comportamiento. Se siente incómoda y preferiría no atender más al cliente.

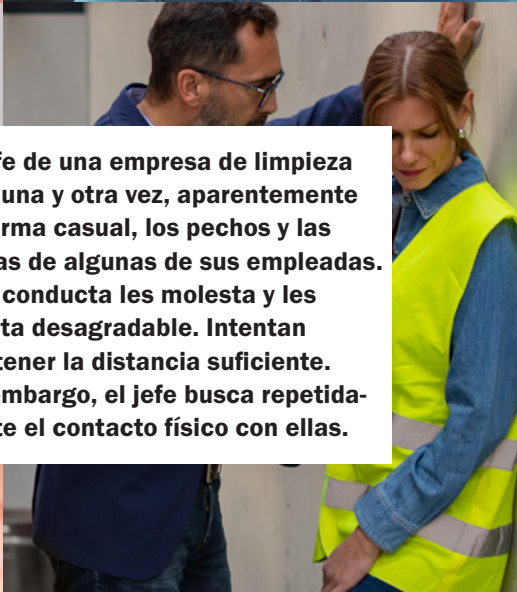


EJEMPLOS DEL ENTORNO LABORAL

En el vestuario de una empresa se exhiben fotos de mujeres desnudas a la vista de todos. Los hombres las comentan con palabras obscenas. Una empleada se siente molesta por estas fotos y por los comentarios.



Un compañero de oficina hace bromas homófobas delante de un compañero homosexual. O comenta la vestimenta y la vida sexual de sus compañeras. Finge que se trata de cumplidos, pero todos se sienten incómodos. Como ocupa un puesto importante, nadie interviene para decirle que deje de hacerlo.



El jefe de una empresa de limpieza toca una y otra vez, aparentemente de forma casual, los pechos y las nalgas de algunas de sus empleadas. Esta conducta les molesta y les resulta desagradable. Intentan mantener la distancia suficiente. Sin embargo, el jefe busca repetidamente el contacto físico con ellas.

¿Qué dice la ley?

La Constitución Federal, Art. 8:

Las mujeres y los hombres son iguales ante la ley.

La Ley para la Igualdad de Género, Art. 4 y 5: La discriminación en el lugar de trabajo mediante acoso sexual es una forma específica de discriminación de género y está prohibida. El empleador puede ser demandado ante los tribunales.

El Derecho de Obligaciones, Art. 328: El empleador está obligado a preservar la integridad personal de su personal y a protegerle contra enfermedades, accidentes, acoso sexual y discriminación.

La Ley del Trabajo, Art. 6: El empleador debe proteger la salud e integridad personal de sus trabajadores/as.

El Código Civil, Art. 28 y siguientes, y Código de Obligaciones, Art. 49 y siguientes: toda persona puede defenderse del acoso sexual mediante una demanda civil contra el acosador.

El Código Penal, Art. 187 y siguientes:

El Código Penal protege la integridad sexual. En determinadas circunstancias, la víctima puede denunciar penalmente al autor – paralelamente puede iniciar un proceso por igualdad de género contra el empleador.

El acoso está prohibido

Tu jefe debe protegerte y tomar en serio cualquier denuncia o queja, además de garantizar un lugar de trabajo libre de discriminación. Estás protegida/o contra el despido, desde el momento en que presentas la denuncia hasta seis meses después de que concluya el proceso.

Responsabilidad del empleador

Tu empleador está obligado por ley a protegerte contra el acoso sexual. Esto significa que:

Debe proteger tu integridad personal contra el acoso sexual y crear un ambiente de trabajo en el que no haya lugar para el acoso sexual (Art. 328 del Derecho de Obligación).

Si el empleador incumple su deber de asistencia (Art. 328 del Derecho de Obligación) y/o infringe la Ley sobre la Igualdad de Género, se arriesga a tener que pagar una indemnización, así como daños y perjuicios e incluso una compensación moral.

Procedimientos internos en la empresa son necesarios

La empresa debe establecer procedimientos claros para proteger a las víctimas y a quienes denuncian el acoso. Según una sentencia del Tribunal Federal, las personas de confianza no deben estar en una relación jerárquica con los empleados y deben mantener la confidencialidad. En la mayoría de los casos, esto significa que la persona de confianza debe trabajar fuera de la empresa.

Contra el acosador

El Unia te apoya en tu lugar de trabajo y frente a tu empleador. Además, puedes emprender acciones legales contra el acosador: una demanda de requerimiento judicial para que cese el acoso, una declaración de conducta ilícita, una indemnización por daños y perjuicios o una compensación moral. Dependiendo de la situación, es posible presentar una denuncia penal (de conformidad con el Art. 28 y siguientes del Código Civil o con el Art. 187 y siguientes del Código Penal).



¡La denuncia penal debe presentarse dentro de los tres meses siguientes de cometido el delito!

He sufrido acoso sexual en el trabajo. ¿Qué puedo hacer?

¡Habla de ello! El acoso sexual nunca debe tolerarse ni minimizarse. Toda persona que lo sufra o lo presencie, tiene derecho a actuar. Cuanto más conozcas tus derechos, mejor podrás protegerte. Al defenderte, creas un espacio más seguro para los demás.

Esto es lo que puedes hacer:

Primeras medidas: documentar, recopilar pruebas

Guarda todas las pruebas, como cartas, mensajes de texto y correos electrónicos. Estos documentos pueden ayudarte si más adelante tienes que explicar con exactitud lo sucedido.

Anota todos los detalles sobre el acoso laboral y el acoso sexual:

- **Fecha, hora, lugar**
- **Posibles testigos**
- **Tipo de acoso y tu reacción**



Habla con el acosador

Deja claro al acosador, que no aceptas su comportamiento. Puedes hacerlo directamente o después, verbalmente o por escrito, por ejemplo, por correo electrónico o mensaje de texto. Puedes proceder así:

- Describe lo que ha sucedido.
Por ejemplo: «Ayer, en la oficina, pasaste muy cerca de mí y me tocaste».
- Dile cómo te sentiste.
Por ejemplo: «Me molestó mucho».
- Dile qué esperas.
Por ejemplo: «Espero que no vuelvas a hacerlo en el futuro».

El acoso sexual es una experiencia traumática y, con frecuencia, devastadora. Es normal que después te sientas impotente o en estado de shock; es una reacción típica ante una situación de crisis.

No te culpes si no reaccionaste como te hubiera gustado. No tienes la culpa. Siempre es responsabilidad de la otra persona obtener tu consentimiento y respetar tus límites.

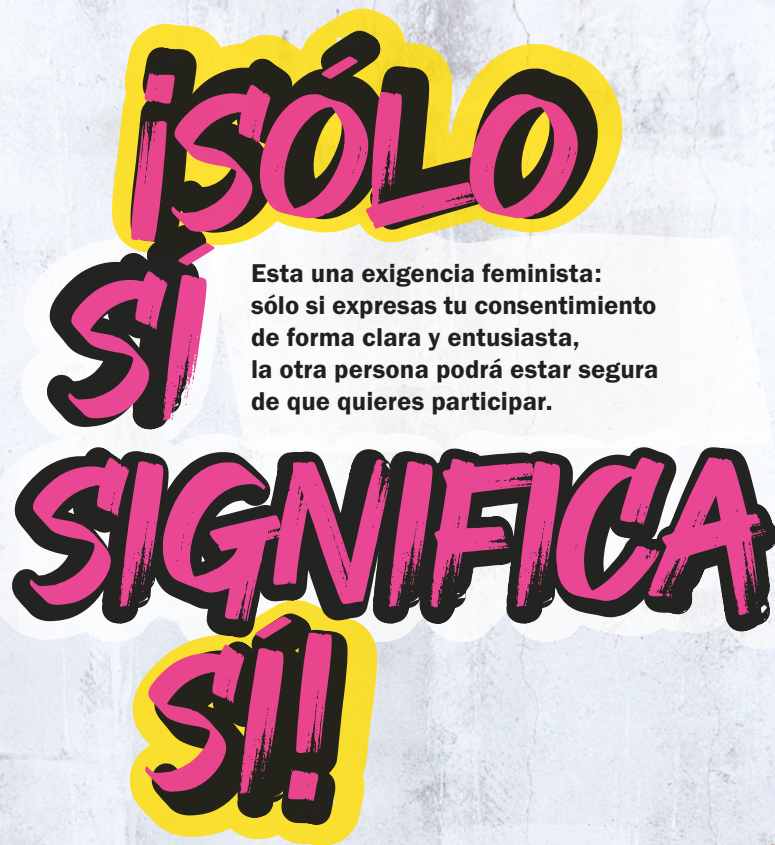
No hay una forma correcta de reaccionar. A veces, un curso de defensa personal, como el «Wen-do», puede ayudarte a establecer tus propios límites.

Buscar apoyo – dónde y cómo

Muchas víctimas se sienten culpables, hasta cierto punto, por lo sucedido. **Cualquiera sea tu reacción, ¡no es culpa tuya!** Habla con personas de tu confianza, tu familia, un médico o psicólogo especializado, o con tus compañeras/os de trabajo.



Si te ves amenazada por el empleo de la violencia, no debes reaccionar sola ante el acoso. Primero busca asesoramiento.



Esta una exigencia feminista: sólo si expresas tu consentimiento de forma clara y entusiasta, la otra persona podrá estar segura de que quieres participar.

Ayuda de instituciones especializadas

Los expertos de **belaestigt.ch** te ofrecen apoyo y asesoramiento, también en idiomas extranjeros. Las personas con un estatus migratorio precario temen perder su permiso de residencia si se defienden. Contra este tipo de discriminación múltiple existen centros especializados como **network-racism.ch**. Al final del folleto encontrarás otras direcciones útiles.

En algunas empresas hay una persona de contacto para estos casos o una oficina de quejas. Allí puedes hablar de tus experiencias. Asegúrate antes de que la conversación sea confidencial.

! Si te diriges a tus superiores o al departamento de recursos humanos, ellos están obligados a informar del incidente. En ese caso, ya no podrás decidir por ti misma si se tomarán medidas adicionales y cuándo.

Derecho no es lo mismo que justicia, lamentablemente

El acoso sexual ocurre cuando existe una distribución desigual del poder. Esto a menudo impide a las víctimas defenderse legalmente. Incluso durante un proceso judicial, las víctimas a veces no reciben apoyo o protección adecuados. Por lo tanto, la vía judicial no ayuda a todas las personas por igual, por lo que debes pensar bien antes de acudir a los tribunales. Antes de presentar una acción legal, solicita asesoramiento.

Muchos casos de acoso sexual nunca llegan a los tribunales porque se llega a un acuerdo previo. Por ello, sólo pocas demandas dan lugar a la condena del agresor. Aunque no ganamos todos los casos, algunos acosadores han sido condenados. Es difícil, pero posible. Cuantos más procesos judiciales hayan, más lograremos: tu valentía ayuda a otras personas.



El sindicato puede ayudarte

También puedes defenderte contra el acoso sexual con la ayuda del sindicato.

Así te apoya el Unia:

- Te informa sobre tus derechos laborales
- Planifica contigo los próximos pasos
- Te asesora en las reuniones y conversaciones con tu empleador
- Se implica en la aplicación de medidas contra el acoso sexual en la empresa
- Te informa sobre las acciones legales y ante los tribunales

Nosotros tratamos cada caso de forma confidencial y no tomamos ninguna medida sin tu consentimiento.



Intenta resolver el caso fuera de los tribunales. Busca testigos y pregúntales si están dispuestos a declarar.

Cómo actuar si eres testigo

- **No te rías de los chistes y comentarios sexistas. Di claramente: «Este chiste, comentario o comportamiento es inaceptable».**
- **Habla con la persona acosada. Para ella es importante saber que no está sola.**
- **Apoya a la persona acosada y ofrécete como testigo.**
- **Informa a tus superiores sobre el acoso, pero no hagas nada en contra de la voluntad de la persona acosada.**
- **Comprométete en el lugar de trabajo con medidas preventivas contra el acoso sexual.**

Reparte este folleto.



Los testigos también gozan de protección contra el despido (Art. 10 de la Ley sobre Igualdad de Género).

Prevención en el lugar de trabajo

Los empleadores están obligados a garantizar un entorno laboral libre de acoso. Por ello, el Unia exige una estrategia clara de tolerancia cero ante cualquier forma de acoso.

Para lograrlo, se requieren las siguientes medidas dentro de la empresa:

- Normativas vinculantes o una carta que definan el acoso y establezcan sanciones.
- Procedimientos claros sobre cómo actuar ante el acoso laboral y sexual, que deben ser comunicados claramente al personal.
- Plazos determinados para evitar procedimientos excesivamente largos.
- Colaboración con instituciones externas especializadas que presten apoyo a las personas afectadas y garanticen un asesoramiento independiente.
- Formación periódica para empleados y superiores en todos los niveles jerárquicos.
- Una cultura empresarial de respeto basada en el consentimiento, la igualdad y el respeto mutuo.
- Incorporación de estos principios en los convenios colectivos de trabajo (CCT).



Acoso y violencia psicológica

Características del acoso o de la violencia psicológica:

- Actos hostiles y negativa a comunicarse, con los que se ataca directa o indirectamente a personas.
- Se produce de forma sistemática y repetida, durante un periodo prolongado.
- La persona afectada es aislada, marginada o apartada de su puesto de trabajo. El acoso la coloca en una posición de desventaja.

En los lugares de trabajo donde no se toman medidas contra el acoso sexual, también suele producirse acoso laboral. Puedes defenderte de ello de forma similar a como lo harías contra el acoso sexual. (Véase la página 24).

Sin embargo, el acoso laboral suele ser difícil de demostrar. El Unia te ayudará.

Discriminación múltiple

Existen diferentes formas de discriminación que una persona puede sufrir en el lugar de trabajo y en la vida cotidiana. Estas incluyen, por ejemplo, la discriminación por motivos de:

- el origen, el estatus de residencia,
- el género, la orientación sexual,
- una discapacidad,
- la edad,
- la posición social
- o la pertenencia religiosa.

Cuando estos factores se dan simultáneamente en una persona, se denomina discriminación múltiple o interseccional. Por ejemplo, en el caso de una mujer trans o una mujer con velo.

Las personas que enfrentan discriminación múltiple son más propensas a sufrir acoso sexual. Más aún si ganan poco o están sometidas a presión.

Racismo en el lugar de trabajo

Uno/a de cada tres empleados/as ha sufrido violencia o discriminación, en la mayoría de los casos por motivos racistas y principalmente en el lugar de trabajo o de formación.

El racismo se manifiesta de diversas formas. A veces es abierto y directo, otras veces es más sutil y difícil de detectar.

Las manifestaciones racistas pueden tener connotaciones negativas y positivas. Pues incluso un comentario que pretenda ser un «cumplido», puede ser racista.

Hostilidad hacia las personas LGBTQIA+ en el lugar de trabajo

Las personas que pertenecen a la comunidad LGBTQIA+ sufren mayor discriminación y acoso en el trabajo debido a su identidad de género u orientación sexual. Además, sufren acoso sexual en el ámbito laboral con mucha más frecuencia que sus colegas heterosexuales y cisgénero.

Discriminación de personas con discapacidades en el lugar de trabajo

La discriminación por una discapacidad, visible o invisible, se denomina capacitismo o discriminación hacia las personas con discapacidad.

En el lugar de trabajo, las personas con discapacidad sufren acoso sexual o se enfrentan a estereotipos sobre su discapacidad. Por ejemplo, la ayuda no solicitada puede vulnerar sus límites personales.

EJEMPLOS

Una persona no binaria es tocada repetidamente en el pecho por su superior. Este se justifica diciendo que „sólo” quería saber si el cuerpo de la persona era „más femenino o más masculino”.

Una persona con movilidad reducida recibe „ayuda” no solicitada de un compañero. Al hacerlo, este le toca la cintura y la cadera sin su consentimiento.

Una compañera de trabajo recibe constantemente mensajes con contenido sexual de otro compañero. Como ella es bisexual, él da por hecho que es promiscua.

Los compañeros de trabajo le preguntan repetidamente a una empleada si las mujeres de su país de origen son „especialmente apasionadas”. Mientras preguntan, la miran de forma lasciva.



Capacitismo o discriminación por motivos de

discapacidad: discriminación contra las personas con discapacidad.

Cis (adjetivo): una persona es cis cuando se identifica con su sexo biológico.

Discriminación: si sufres desventajas debido a tus características personales, como la religión, el color de la piel, el origen, la identidad de género o la orientación sexual, hablamos de discriminación.

Heterosexual: una persona heterosexual se siente atraída por el sexo opuesto.

Homofobia: las personas homófobas tienen una actitud negativa o hostil hacia las personas LGBTQIA+. Esta actitud se manifiesta a menudo en comentarios despectivos, burlas o discriminación deliberada.

LGBTQIA+: lesbianas, gays, bisexuales, trans, queer, intersexuales y asexuales/agéneros. El signo «+» representa todas las demás formas de identidad de género u orientación sexual.

Discriminación múltiple: cuando una persona sufre discriminación por varias características, por ejemplo,

por ser mujer y, al mismo tiempo, por su orientación sexual, origen, color de piel, religión o discapacidad.

No binario: persona que no se identifica exclusivamente como hombre o como mujer, y se considera a sí misma fuera de estas categorías.

Persona racializada: persona que ha sufrido racismo.

Gay: término originalmente peyorativo, ahora reivindicado por hombres homosexuales. Las personas heterosexuales deben utilizar este término con precaución.

Trans: persona que no se identifica con el sexo biológico que le fue asignado al nacer.

Asesoramiento jurídico gratuito en idiomas nacionales y de inmigrantes
belaestigt.ch

Más información:
onlineopferberatung.ch
sexuellebelaestigung.ch

Servicios cantonales de ayuda a las víctimas:
opferhilfe-schweiz.ch

Oficina Federal para la Igualdad de Género
ebg.admin.ch,
T +41 58 462 68 43

Oficinas de igualdad de género municipales y cantonales:
equality.ch

Apoyo y asesoramiento en casos de trata de personas:
plattform-menschenhandel.ch/
brauchen-sie-hilfe

Cursos de defensa personal Wen-Do: por ejemplo, en movendo.ch

Violencia en las relaciones de pareja y discriminación
violencequefaire.ch/de
lgbtiq-helpline.ch
network-racism.ch

Centro de asesoramiento DIAC sobre el racismo antimusulmán (en alemán y francés):
diac-permanence.ch

Soy agresor, ¿puedo recibir ayuda?

Es importante romper el tabú que rodea a la admisión de la culpa y la aceptación de responsabilidad por comportamientos incorrectos y abusivos. La violencia es una forma de expresión desesperada. Los agresores pueden superar su comportamiento excesivo aprendiendo a expresarse de otra manera. En algunas regiones existen servicios de ayuda para agresores.

fvgs.ch
Mannebüro Zürich: mannebuero.ch

Unia Aargau-Nordwestschweiz
T 0848 11 33 44
ag-nws@unia.ch

Unia Bern/Oberaargau-Emmental
T 031 385 22 22
bern@unia.ch

Unia Berner Oberland
T 033 225 30 20
thun@unia.ch

Unia Biel-Seeland/Solothurn
T 032 329 33 33
biel@unia.ch

Unia Fribourg
T 026 347 31 31
fribourg@unia.ch

Unia Genève
T 0848 949 120
geneve@unia.ch

Unia Neuchâtel
T 0848 203 090
neuchatel@unia.ch

Unia Oberwallis
T 027 948 12 80
oberwallis@unia.ch

Unia Ostschweiz-Graubünden
T 0848 750 751
ostschweiz-graubuenden@unia.ch

Unia Ticino
T 091 821 10 40
ticino@unia.ch

Unia Transjurane
T 0848 421 600
transjurane@unia.ch

Unia Valais
T 027 602 60 00
valais@unia.ch

Unia Vaud
T 0848 606 606
vaud@unia.ch

Unia Zentralschweiz
T 0848 651 651
zentralschweiz@unia.ch

Unia Zürich-Schaffhausen
T 0848 11 33 22
zh-sh@unia.ch

El acoso sexual y la violencia sexual afectan a muchas personas, especialmente a las mujeres, también en el lugar de trabajo. Este folleto te informa sobre tus derechos y las obligaciones de los empleadores frente al acoso. Explica también cómo puedes defenderte y dónde puedes encontrar ayuda.

Junto con el Unia, puedes defenderte y luchar por un entorno laboral respetuoso.

