



## ¿Tiene su organización un **CLIMA DE SILENCIO?**



### CLIMA DE SILENCIO

Los empleados se sienten impedidos de hablar constructivamente sobre problemas, preocupaciones o desafíos organizacionales o relacionados con el trabajo.

**A MEDIDA QUE AUMENTA EL  
SILENCIO ORGANIZACIONAL:<sup>1</sup>**

Los hombres tienen:

**50%** menos probabilidad de comprometerse a interrumpir el sexismo.

**40%** menos probabilidad confiar en su capacidad para interrumpir el sexismo.

### ¿SU ORGANIZACIÓN TIENE UN CLIMA DE SILENCIO?<sup>2</sup>

#### SEÑALES DE ADVERTENCIA

- ⚠ Los empleados creen que hablar tendrá repercusiones o no habrá ningún cambio significativo.
- ⚠ Hay mucho miedo.
- ⚠ Los empleados no creen que su voz tenga importancia.
- ⚠ Los empleados se sienten atrapados en una situación sin salida, con opciones limitadas para hablar e interrumpir el comportamiento inapropiado o sexista<sup>3</sup>

Crear un lugar de trabajo que **no tolere** el comportamiento sexista beneficia a los empleados y a las organizaciones.

Aprenda más sobre lo que usted puede hacer para **romper el silencio y mejorar el lugar de trabajo para todos** en nuestro informe *Un Alto al Sexismo en el Trabajo: Cómo Responden los Hombres en un Clima de Silencio Organizacional*.

#### FUENTES

1. Encuestamos a 338 hombres de todos los niveles trabajando en tres corporaciones multinacionales en México. Se utilizó la regresión logística para investigar la probabilidad de que los hombres se comprometieran y confiaran en su capacidad para interrumpir el sexismo en el trabajo. Tanto el compromiso como la confianza se dicotomizaron para crear dos grupos que reflejaran un mayor o menor respaldo. Cada variable dicotómica se utilizó luego como resultado previsto por el nivel de silencio percibido por los participantes en su organización.
2. Emily Shaffer, Negin Sattari, y Alixandra Pollack, *Interrupting Sexism at Work: How Men Respond in a Climate of Silence* (Catalyst, 2020).
3. Craig C. Pinder y Karen P. Harlos, "Employee Silence: Quiescence and Acquiescence as Responses to Perceived Injustice," *Research in Personnel and Human Resources Management* (Diciembre de 2001) p. 331-369; Elizabeth Wolfe Morrison y Frances J. Milliken, "Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World" *Academy of Management*, vol 25, no. 4 (Octubre, 2000): p. 706-725.



Este trabajo se distribuye bajo una licencia internacional de Creative Commons de Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0.

**CATALYST**  
WORKPLACES THAT WORK FOR WOMEN