Guía para promover la **equidad de género** y prevenir el acoso

PlazaPública

GUÍA PARA PROMOVER LA EQUIDAD DE GÉNERO Y PREVENIR EL ACOSO

Elaborado por
Dina Elías

Diagramación
Suandi Estrada

Con el apoyo de

LAP

LOS AMIGOS DE LA PLAZA
asociación de amigos de plaza pública

Índice

Introducción 5

Objetivos 7

Normativa nacional e internacional 8

Promoción de la equidad de género 12

Marco conceptual 16

Repercusiones del acoso en la persona y en sus condiciones de trabajo 34

Estrategias y medidas para la prevención y el abordaje del acoso sexual 36

Procedimientos para abordar el acoso 42

Consideraciones para la protección y la seguridad de las trabajadoras 51

Anexos 54

Referencias 59

Introducción

Plaza Pública es un medio de comunicación digital, de periodismo de profundidad, que forma parte de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Además de ser un centro de información y de debate, también se preocupa por la formación de nuevas y nuevos profesionales del periodismo.

En Plaza Pública se pretende un periodismo que se caracterice por dos cosas: por su capacidad de explicar los grandes procesos que están en marcha en la sociedad y por su aspiración a generar un nuevo discurso sobre Guatemala y sus dinámicas (Plaza Pública, 2018). De ahí que tres grandes ejes estructuren sus líneas de investigación: poder y ciudadanía, desigualdad y defensa del consumidor.

Plaza Pública reconoce que aún existen desbalances y vacíos en términos de equidad de género, ya que aún existen desbalances y vacíos tanto en la forma en la cual las mujeres son presentadas en los medios como en la representación de la mujer dentro del campo profesional periodístico.

Plaza Pública reconoce el hecho de que las mujeres periodistas pueden ser víctimas de acoso sexual y de violencia basada en el género, por lo que busca adoptar medidas apropiadas para salvaguardar la seguridad de ellas de manera equitativa.

Plaza Pública enmarca la violencia contra mujeres y niñas como un tema de equidad de género y de abuso de derechos humanos, de manera que busca no contribuir a la sexualización de las mujeres y de las niñas en los medios ni insinuar que una víctima de violencia de género tiene la culpa de la violencia recibida. Asimismo, evita perpetuar el mito de que los abusadores no son hombres comunes (Plaza Pública, 2018).

Plaza Pública promueve el respeto por la dignidad de todas las personas, hombres y mujeres, y el reconocimiento de las condiciones de inequidad que prevalecen en la sociedad y que hacen que las mujeres sean más procli-

ves a ser víctimas de violencia en distintos ámbitos.

Plaza Pública promueve la igualdad de derechos y oportunidades laborales para mujeres periodistas, para lo cual toma en cuenta otras dimensiones de la vida de ellas en su condición de mujeres, como la maternidad. Pretende mantener un ambiente seguro, en el que sean inaceptables el acoso laboral, el acoso sexual y cualquier otra forma de violencia contra las mujeres (Plaza Pública, 2018).

Plaza Pública entiende la necesidad de establecer mecanismos y procedimientos organizacionales que contribuyan a promover la equidad de género y a prevenir y erradicar el acoso en sus distintas manifestaciones. Parte de este compromiso es promover y mantener acciones institucionales y organizacionales conducentes a la creación y al mantenimiento de ambientes respetuosos en los que todas las formas de violencia, incluyendo el acoso y sus expresiones, sean inaceptables. Por lo tanto, procura espacios laborales en los que prevalezcan la ética profesional y el respeto a la dignidad y a los derechos de todas las personas que trabajan en el medio.

Por esta razón, Plaza Pública establece en esta guía lineamientos y procedimientos para promover la equidad de género y prevenir o abordar las situaciones de acoso en caso de que se presenten. Se procura fomentar la toma de conciencia en cada colaboradora y colaborador y el compromiso personal y profesional para lograrlo.

Objetivos

Los objetivos de esta guía son:

- Establecer algunos de los criterios que Plaza Pública adopta para la promoción de la equidad de género.
- Proveer orientación y referencia a todas las personas que laboran en Plaza Pública en cualquiera de los roles y posiciones de trabajo respecto a los procedimientos implementados para promover la equidad de género y la prevención de la violencia contra las mujeres en el ambiente laboral.
- Establecer procedimientos y formas de respuesta ante situaciones de acoso laboral y sexual en caso de que estas se presenten.

Normativa nacional e internacional

El marco legal de referencia para esta guía se fundamenta en leyes nacionales e internacionales en materia de derechos humanos y de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres. Algunas de ellas son:

1. Constitución de la República
2. Declaración Universal de Derechos Humanos
3. Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023
4. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw, por sus siglas en inglés)
5. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención Belem do Pará, 1994)
6. Declaración y Plataforma de Acción de Pekín y Conferencia Mundial en Pekín sobre la Mujer
7. Ley para la Prevención y la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres
8. Ley contra la Violencia Sexual, la Explotación y la Trata de Personas
9. Ley contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia contra la Mujer
10. Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), número 111, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
11. Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, número 190, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Guatemala es signataria de diversos compromisos internacionales en ma-

teria de derechos humanos que no solo velan por el cumplimiento de los derechos generales de salud, de trabajo y otros, sino también representan compromisos encaminados a reducir la desigualdad entre miembros de una sociedad, en este caso entre hombres y mujeres.

Existen varios marcos de referencia legal que protegen los derechos humanos de las mujeres, en particular la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw, 1984) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención Belem do Pará, 1994). Estos marcos de referencia legal están encaminados a proveerles a los Estados los mecanismos conducentes a procesos de equidad y de cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres y las niñas.

La Cedaw (1984) define en su artículo 1 esta discriminación como «toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera».

La Declaración y Plataforma de Acción de Pekín renueva y ratifica el compromiso con la igualdad y el empoderamiento de las mujeres a la luz de los retos y las oportunidades actuales y en el marco de la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

En dicha agenda, aprobada por los Estados miembros de las Naciones Unidas en el 71 período de sesiones de la asamblea general, en septiembre de 2015, constituye una hoja de ruta para lograr el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) a través de la implementación de ciertas políticas públicas. La propuesta contiene 17 objetivos y 169 metas conexas de carácter integrado e indivisible y conjugan las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental. Se considera que uno de los principales compromisos de los Estados es el relacionado con la igualdad efectiva, los derechos de las mujeres y el empoderamiento de las mujeres y de las niñas, que constituye un eje transversal dentro de la agenda. Esto significa que en cada uno de los ODS se definen metas explícitas e implícitas para el logro de la Igualdad y del empoderamiento de todas las mujeres y de todas las niñas. Se afirma que no es posible realizar todo el

potencial humano y alcanzar el desarrollo sostenible si se le sigue negando a la mitad de la humanidad el pleno disfrute de sus derechos humanos y de sus oportunidades, así como el igual acceso a una educación de calidad, a los recursos económicos, a la participación política, al empleo, al liderazgo y a la adopción de decisiones a todos los niveles. Una de las grandes aspiraciones es lograr un aumento significativo de las inversiones destinadas a paliar la disparidad entre mujeres y hombres y fortalecer el apoyo a las instituciones en relación con la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en el plano mundial, regional y nacional. La máxima aspiración es eliminar todas las formas de discriminación y de violencia contra las mujeres y las niñas, incluso mediante la participación de los hombres y de los niños.

En ese marco, se reconoce que una participación en la vida laboral con remuneración económica justa, sin discriminación y sin violencia es necesaria para promover la autonomía económica, la calidad de vida de las mujeres y la equidad laboral.

También se necesitan políticas de acción afirmativa orientadas a promover la participación económica de las mujeres profesionales, con énfasis en las mujeres indígenas, afrodescendientes o con discapacidad.

La prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres requiere el cumplimiento de los derechos humanos de ellas, así como una respuesta a sus necesidades también en los ambientes laborales. Son necesarias políticas de igualdad y de no discriminación, al igual que políticas que garanticen el ejercicio del derecho al trabajo en ambientes libres de violencia y de acoso.

El enfoque de género requiere abordar cualquier situación social o programa de intervención desde una perspectiva que permita entender las necesidades específicas de mujeres y hombres, además de los efectos diferenciales de cada situación en ellas y ellos. Implica también comprender que las situaciones enfrentadas en el ámbito laboral tienen efectos diferenciados en hombres y en mujeres debido a las diferencias de necesidades, de intereses y de oportunidades que presentan, por lo que resulta fundamental su aplicación en todas las esferas de la vida profesional, donde la prevención del acoso laboral y del acoso sexual es necesaria.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) manifiesta que el acoso sexual es una agresión que afecta la salud y la seguridad en el trabajo y que

es una condición inaceptable, así como una forma de violencia y de promoción de la desigualdad que conlleva:

- que la conducta demostrada sea indeseada y ofensiva para la persona,
- que la negativa o el sometimiento de la víctima sean tomados como base para decidir sobre el futuro laboral o profesional de la persona y
- que se propicie un ambiente de intimidación, hostilidad y humillación para la persona acosada.

Promoción de la equidad de género

En 1995 se inició el Proyecto de Monitoreo Global de Medios (GMMP, por sus siglas en inglés), la investigación mundial más amplia y de mayor trayectoria que aborda el tema de género en los medios noticiosos. Aunque Guatemala no ha participado en estos estudios, los resultados de investigación son importantes porque reflejan una situación global. En ese primer año de investigación, 71 países de todo el mundo monitorearon la presencia de las mujeres en las noticias de radio, televisión y prensa escrita de las diferentes regiones. El estudio reveló que las mujeres constituyeron únicamente el 17 % de los sujetos de la noticia, es decir, las personas entrevistadas o sobre quienes trataban las noticias (GMMP, 1995). También se observó que, con frecuencia, las noticias estaban presentadas o escritas por mujeres, pero que solo ocasionalmente trataban sobre mujeres. Estos resultados indicaron contundentemente que existía una brecha de género también en el mundo de las noticias y de la prensa en los dos aspectos fundamentales que se pueden considerar para establecer la equidad de género: a) quienes producen, desarrollan y presentan las noticias y b) quienes son presentados en ellas.

En 2000 se hizo un segundo estudio del GMMP, en el que participaron 70 países. Cinco años después del primer estudio se encontró que el 18 % de los sujetos en las noticias eran mujeres, es decir, un aumento del 1 %. En 2005, con la tercera investigación, se observó un aumento ligeramente mayor: del 21% en esta ocasión. Sin embargo, la invisibilidad no varió mucho, ya que solamente el 10 % de los reportajes se centraron en mujeres y continuó la marcada poca presencia de ellas ya como tema noticioso, ya como voces emisoras de las noticias. En el estudio de este año se evidenció un punto importante: el sexo del periodista importaba para las dimensiones de género de un reportaje. La probabilidad de que aparecieran sujetos del sexo femenino en noticias o reportajes era mayor si estos eran realizados por periodistas mujeres (25 %), en comparación con los realizados por periodistas hombres (20 %). En otras palabras, a menor número de periodistas mujeres, menor representación de mujeres en historias, noticias y reportajes. Se hizo evidente así que un rubro no podía mejorar sin el otro, es decir, que la forma de promover la equidad de género tenía que ver con ambos aspectos:

aumentar la representación de las mujeres como periodistas y aumentar la presencia de las mujeres en el contenido de las historias.

En 2010, 15 años después del primer estudio, se llevó a cabo uno nuevo en el cual se incrementó la participación de países a 108 y se estableció que las mujeres constituyeron el 24 % de los actores de las noticias, aunque solo el 13 % de todos los reportajes se enfocaron específicamente en las mujeres, que raramente eran centrales en reportajes sobre política, gobierno y economía. Las mujeres periodistas continuaban insuficientemente representadas en categorías profesionales y se mantuvo el hallazgo sobre la relación entre las mujeres periodistas y la inclusión de los temas de género o la presencia de mujeres en los reportajes (periodistas mujeres, 28 %; periodistas hombres, 22 %). En una relación de género similar, los artículos escritos por reporteras mostraban una tendencia ligeramente mayor a desafiar estereotipos de género (7 %) que aquellos escritos por reporteros hombres (4 % —Gallagher, 2005—).

En el GMMP 2010 se analizaron específicamente las noticias en línea y se encontró una tendencia similar: las mujeres constituyeron solo el 23 % de los temas. Por ende, el GMMP «revela que el mundo del que se informa en las noticias es fundamentalmente masculino». Veinte años después del primer estudio, los retos del sexismo en los medios, los estereotipos y los prejuicios sexistas continúan presentes en las distintas plataformas y medios de comunicación.

Por otro lado, hay medios equitativos entre los sexos que han implementado acciones específicas para reducir la brecha de género, que aún persiste. Ha sido importante la incidencia de la sociedad civil y de la academia para aportar a esta transformación de los medios. El aumento de la participación de las mujeres en las distintas facetas de la vida social ha implicado también cambios en la participación y en la representación en los medios, aunque no en la medida deseable. Los análisis y las perspectivas de las mujeres son más escuchados hoy en día y demandados por sectores de la sociedad abiertos al cambio, a escuchar las voces y las perspectivas de las mujeres y a reducir el machismo. Sin embargo, en América Latina, solamente el 30 % de las personas sobre las que se habla en las noticias son mujeres (GMMP, 2010). La representación de las mujeres en los medios latinoamericanos alcanzó el 24 %, y el porcentaje de mujeres reporteras fue de un 39 %. Por lo tanto, aún se debe trabajar en propuestas de formación y sensibilización para el cambio hacia la equidad.

En 2015, el mismo informe reportaba que las mujeres fueron sujetos de noticias en el 30 % de los casos. En cuanto a las reporteras, el porcentaje de ellas registrado fue del 49 %, y la selección de las fuentes de ellas es tres veces mayor que en los medios tradicionales (33 %).

En la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Pekín (1995), los medios de comunicación fueron considerados una de las 12 áreas de especial interés para alcanzar el objetivo de lograr la igualdad real de oportunidades para las mujeres. Desde entonces, el ámbito de la comunicación adquirió estratégicamente el mismo nivel de importancia que el de otras áreas como la economía, la participación política, la violencia o la salud. Sin embargo, como demuestran los datos del GMMP, esta es una de las secciones menos trabajadas en la región (PNUD, 2011). En el plano regional, el Consenso de Quito de 2007 y la X Conferencia sobre la Mujer de América Latina y el Caribe de la Cepal (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) referían el tema en su apartado 12. En 2010, la XI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe se clausuró con el Consenso de Brasilia, cuyo apartado 5 recoge expresamente el compromiso de facilitar el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías y de promover medios de comunicación igualitarios, democráticos y no discriminatorios (PNUD, 2011). Según la Unesco, el progreso de las mujeres periodistas todavía se ve obstaculizado por los estereotipos y la discriminación de género que siguen enfrentando (Unesco, 2008).

Considerando los retos que aún persisten para las mujeres en las profesiones periodísticas, se establecen estas acciones generales que han de implementarse o de seguir implementándose para promover la equidad de género:

1. Incrementar la presencia de mujeres como temas o en los temas de los reportajes. Es importante considerar enfoques no estereotipados. Estos pueden referir a distintos elementos de los estereotipos hacia las mujeres y a su rol en la sociedad. Por ejemplo, las mujeres son asignadas con más frecuencia para cubrir temas sociales y de salud, lo cual influye en que con frecuencia las mujeres sean protagonistas de los artículos en estos temas y reafirma los estereotipos de cuidado relacionados con esas áreas. Otro ejemplo se observa en los temas vinculados con la violencia de cualquier tipo. Por un lado, hay que evitar que las mujeres aparezcan únicamente como víctimas. Por otro, hay que evitar reforzar estereotipos que culpan a la víctima o que minimizan la

violencia de la que ellas han sido objeto.

2. Incrementar el número de mujeres como informantes.

3. Incrementar el número de mujeres entrevistadas como expertas o comentaristas en general, pero especialmente en áreas de menor representación, como la política, la economía, las ciencias (STEM), etc.

4. Incrementar el número de reporteras mujeres que laboran en la actualidad a modo de buscar una distribución más equitativa de reporteras y reporteros. Es importante tener en cuenta mecanismos de promoción laboral que les permitan a las mujeres escalar en la estructura jerárquica de la organización.

5. Incorporar más mujeres como invitadas en las secciones de opinión.

6. Seguir haciendo artículos o reportajes que destaquen la equidad de género o que evidencien la desigualdad e incluso incrementar el número de estos.

7. Analizar si los reportajes cuestionan o refuerzan estereotipos o imaginarios machistas.

Estas acciones pueden ser monitoreadas a través de indicadores cualitativos y cuantitativos que pueden revisarse periódicamente, de acuerdo con la temporalidad establecida.

Marco conceptual

Discriminación contra la mujer

La discriminación contra la mujer comprende toda distinción, exclusión, restricción o inequidad contra las mujeres basada en el sexo y que tiene como objetivos menoscabar o anular el reconocimiento de ellas como personas; la vulneración de sus derechos humanos, ciudadanos y laborales, o la obstaculización de su participación equitativa e igualitaria en la vida social, cultural, educativa, civil y laboral, entre otros. La violencia es considerada la manifestación más grave de la discriminación contra la mujer y está sancionada moral y penalmente.

Violencia

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia como «el uso deliberado de la fuerza física o del poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones». La definición comprende una amplia gama de actos que van más allá de la violencia física, como amenazas e intimidaciones (OMS, 2003). Además de la muerte y las lesiones, la definición abarca las consecuencias del comportamiento violento, a menudo menos notorias, como los daños psicológicos, que comprometan el bienestar de los individuos, las familias y las comunidades.

Violencia contra la mujer

Se considera violencia contra la mujer toda acción, conducta o expresión de violencia que, dirigida contra la mujer, esté basada en la condición de mujer de la víctima y le cause o pueda causarle a esta la muerte o un daño o sufrimiento físico, psicológico, sexual o económico. También se consideran violencia las amenazas de cometer tales actos, la coacción o la privación de la libertad, tanto en la esfera pública como en la privada. La violencia contra la mujer tiene lugar en distintos contextos: la relación de pareja, la familia, la comunidad y el trabajo.

La violencia contra las mujeres también se conoce como violencia de género. Esta, como ya se explicó, es la que sufren las mujeres por el hecho de ser mujeres. «La violencia dirigida contra la mujer porque es mujer, que incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad, [...] menoscaba o anula el goce de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de los diversos convenios de derechos humanos [y] constituye discriminación como la define el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw)».

Tipos de violencia contra la mujer

Violencia física

Incluye aquellas agresiones que se ejercen en forma física y que suelen dejar huellas externas en la persona agredida, por lo que pueden ser percibidas objetivamente por otros, como empujones, patadas, golpes, etcétera, causados con las manos o con algún objeto o arma.

Violencia sexual

Es la que se ejerce mediante presiones físicas o psíquicas que pretenden imponer una relación sexual no deseada mediante coacción o intimidación. La violencia sexual es un continuo que abarca desde bromas sexistas hasta sexo bajo coacción de cualquier tipo, incluyendo el uso de la fuerza física, las tentativas de obtener sexo bajo coacción, la humillación sexual y el acoso sexual (Guy, 2006), entre otras expresiones. Es importante entender que las bromas sexistas pueden estar relacionadas o no con temas sexuales y contribuyen a reafirmar imaginarios de un diferencial de poder entre hombres y mujeres, así como a menoscabar la importancia de las mujeres en la sociedad al remitir a estas a roles estereotipados en relación con la sexualidad, el cuidado y el servicio, entre otros. Las bromas sexistas con connotaciones sexuales contribuyen a crear un ambiente en el cual las insinuaciones y las alusiones sexuales se vuelven parte de la cotidianidad, por lo que funcionan en detrimento de la construcción y el mantenimiento de un clima libre de violencia. La violación y el femicidio son las máximas expresiones de la violencia sexual.

El continuo de la violencia sexual se propone como una forma de conceptualizar los distintos niveles en los que se expresa o manifiesta la violencia

sexual contra la mujer dentro de la sociedad. De acuerdo con Guy (2006), la base de toda violencia sexual hacia la mujer es la opresión.

La violencia sexual está latente en la sociedad y se manifiesta de maneras diversas. Algunas de esas manifestaciones han pervivido y otras han venido modificándose de acuerdo con los nuevos contextos en los que tienen lugar. La violencia sexual raramente es experimentada por las mujeres como un hecho aislado. Por el contrario, constituye una experiencia de opresión en todo sentido.

Violencia psicológica

Se trata de una forma de maltrato más difícil de percibir o detectar que la violencia física, pero no menos perjudicial. Supone amenazas, insultos, humillaciones y conductas de desprecio, entre otras expresiones. Dentro de esta categoría se incluyen otros tipos de violencia que llevan consigo sufrimiento psicológico para la víctima, como coacciones, amenazas, manipulación, etc.

Violencia económica

Se refiere a la privación del beneficio económico equitativo que le corresponde a una mujer ya como parte de sus derechos laborales, ya como miembro de un grupo familiar, etc. Es la prohibición o el impedimento del disfrute de sus derechos económicos o del beneficio de su trabajo y de su remuneración, así como la explotación económica de ella en cualquier forma. Son expresiones de violencia económica, por ejemplo, el control del acceso de la víctima al dinero por parte del agresor y la inequidad salarial (el hecho de recibir un salario diferente por similar trabajo y con similar, igual o superior experiencia, nivel académico o nivel profesional).

Violencia y sexismo

El sexismo es la práctica de la discriminación y de la violencia contra las personas con base en el sexo. Generalmente, el sexismo discrimina y violenta a las mujeres de cualquier edad. Se puede expresar de manera hostil o benévola. El sexismo hostil sigue existiendo en nuestra sociedad (la discriminación laboral, la violencia, etcétera). El sexismo benévolo se define como un conjunto de actitudes interrelacionadas que son sexistas en cuanto a que consideran a las mujeres dentro de estereotipos y limitadas a ciertos roles, pero que pueden tener un cierto tono afectivo menos negativo en ellas (Lameiras Fernández, Rodríguez Castro, Carrera Fernández y

Calado Otero, 2009).

Los componentes básicos del sexismo benévolo son:

1. El paternalismo protector, esto es, la consideración de que el hombre cuida y protege a la mujer como un padre.

2. La diferenciación de género complementaria, esto es, la consideración de que las mujeres tienen por naturaleza muchas características positivas que complementan las de los hombres.

3. La intimidad heterosexual o el hecho de considerar que existe una dependencia diádica de los hombres respecto de las mujeres (los hombres, miembros del grupo dominante, dependen de las mujeres, miembros del grupo subordinado, para criar a los hijos y a las hijas y satisfacer las necesidades sexuales de aquellos).

El sexismo, como ya se dijo, es una forma específica de expresar la discriminación y la violencia hacia las mujeres. Por lo tanto, es de utilidad entender sus expresiones, incluyendo las manifestaciones del sexismo benévolo, que pueden darse de manera cotidiana e inadvertida en distintos ambientes, incluido el laboral. Así, aunque la violencia contra las mujeres se asocia con frecuencia a las relaciones de pareja o al ámbito intrafamiliar, puede ocurrir en cualquier otro ámbito o espacio de relación (por ejemplo, en espacios comunitarios o públicos, en el ambiente académico o educativo, en el ambiente laboral, etcétera).

Violencia en el espacio laboral

Acoso laboral

Incluye acciones, incidentes, comportamientos, conductas o expresiones violentas ya en el contexto laboral, ya en el lugar de trabajo. Es importante esta distinción, pues algunos episodios de violencia no ocurren en el lugar específico de trabajo, pero sí en un contexto laboral o de relaciones laborales. Se consideran expresiones de violencia el acoso laboral (amenazas, humillaciones, burlas) y el acoso sexual específicamente, el cual se desarrolla en la siguiente sección.

Toda forma de violencia, como el acoso, constituye una violación de los derechos humanos de las personas. Aunque cualquier persona puede ser

víctima de acoso laboral, es más probable que este sea experimentado por mujeres o por personas en condición de desventaja por alguna razón, como quienes forman parte de grupos diversos (por etnia, discapacidad, nivel socioeconómico, orientación sexual, etcétera). Esto, debido a que el acoso se ve posibilitado por las condiciones desiguales de poder.

El acoso laboral o mobbing es un concepto relativamente reciente, aunque ya había sido estudiado por el etólogo Konrad Lorenz para describir el comportamiento grupal de los animales. Lorenz llamó mobbing a los ataques de grupos de animales menores que se unían para amenazar a un animal mayor. Posteriormente, Leymann, médico sueco, observó un comportamiento destructivo similar en grupos de niños. En la década de los 80, los países nórdicos empezaron a investigar el acoso laboral en el ámbito de las organizaciones, interés que se fue expandiendo a otros países europeos hasta que alcanzó su auge en los años 90 (Peralta, 2004). Los términos que se han utilizado con más frecuencia son hostigamiento laboral, acoso, mobbing e incluso bullying. En años recientes se ha generalizado el uso del término acoso, muchas veces caracterizado con el adjetivo laboral para distinguir estos casos de los de acoso sexual. Lo más importante ha sido el proceso de definir e identificar los aspectos que lo constituyen y permiten identificarlo.

En 2003, la Comisión Europea para el Bienestar Laboral produjo el informe Randstad, en el cual utilizó la siguiente definición de acoso laboral en un intento de llegar a un acuerdo sobre el término genérico de violencia en el lugar de trabajo: «Incidentes de abuso hacia una persona, con amenazas o asaltos relacionados con su trabajo, que implican un desafío implícito o explícito a su seguridad, bienestar o salud». Aunque el término «asaltos» deja espacio a interpretaciones diversas, el enunciado anterior permitió que se concretaran algunos elementos claves de la definición de acoso laboral, entre ellos el abuso entendido como el empleo inadecuado de fuerza física o psicológica y de amenazas como anuncios de la intención de causar daño a una persona si no cumple las demandas planteadas (informe Randstad, 2003). No se considera amenaza cuando la persona que está sufriendo el acoso acude a las instancias pertinentes para denunciar la situación. Una persona que acose a otra no está siendo objeto de amenazas al ser denunciada en los canales respectivos.

Es necesario aclarar que en el desarrollo conceptual del acoso se agregó el elemento de la diferencia jerárquica, pues, en la experiencia laboral, el acoso tiene lugar cuando hay un diferencial de poder, sea este declarado, como

en el caso de posiciones de autoridad dentro de la organización, o implícito, como cuando el acoso se debe a diferencias de género o étnicas. En estos últimos casos, el acoso laboral suele cometerse con más frecuencia contra personas vulnerables por condiciones de inequidad o por discriminación, como es el caso de las mujeres o el de los miembros de grupos étnicos discriminados.

En otras palabras, el acoso implica una relación de poder jerárquico. Y aunque frecuentemente ocurre contra personas en posiciones subordinadas, se debe aclarar que el acoso puede ocurrir entre compañeros y compañeras entre quienes existe alguna diferencia de poder percibida o real (como cuando hay discriminación por género motivada por la percibida superioridad de los hombres, o bien por grupo étnico, por edad, etcétera).

Actualmente, el acoso es reconocido como una violación de derechos y como una expresión de violencia contra las personas trabajadoras, por lo cual la Organización Internacional del Trabajo (OIT) acordó el 10 de junio de 2019, en el Convenio 190, la eliminación de la violencia y del acoso en el mundo del trabajo. Se reconoce que el acoso laboral es un problema grave que provoca efectos negativos en la salud y el bienestar de las trabajadoras y los trabajadores.

Según la OIT, tanto la violencia como el acoso en el mundo del trabajo designan «un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o que sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, [y que incluyan] la violencia y el acoso por razón de género» (Convenio 190 de la OIT, 2019, artículo 1).

«La expresión "violencia y acoso por razón de género" designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual» (Convenio 190, artículo 1). Las personas más proclives a recibir violencia por razones de género son las mujeres.

Esto se puede resumir diciendo que el acoso laboral es toda acción, incidente o comportamiento mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o laboral. La OIT concluye que es necesario adoptar o abordar el

concepto de violencia desde un marco más amplio, ya que no existe un único tipo de violencia en el trabajo, sino varios, y que para solventarlos se necesitan diversas respuestas.

En su artículo 3, el Convenio 190 especifica los contextos y lugares del acoso laboral de un modo tal que no deja lugar a dudas. De acuerdo con dicho artículo, la violencia y el acoso ocurren durante el trabajo, en relación con este o como resultado de la actividad laboral, con lo cual queda claro que no se llevan a cabo específicamente en el lugar donde se realiza la actividad laboral, sino también en torno a las relaciones laborales y al espacio de interacción que las trasciende. Por tanto, el acoso puede ocurrir:

a. en los espacios públicos y privados que constituyen lugares de trabajo;

b. donde se le paga al trabajador, donde este toma su descanso, donde come, en instalaciones sanitarias o de aseo y en vestidores;

c. en desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d. en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;

e. en los alojamientos proporcionados por el empleador, y

f. en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

De manera complementaria, la OIT propuso la recomendación 206, sobre la eliminación de la violencia y del acoso en el mundo del trabajo, en la cual se plantean buenas prácticas y disposiciones contra dichos lastres que, además de estar contenidas en las leyes y políticas nacionales, incluyan convenios y recomendaciones de la OIT sobre igualdad y no discriminación, como la recomendación 90 de 1951, sobre igualdad de remuneración, o el convenio y recomendación 111, sobre discriminación en el empleo y en la ocupación. De este modo, la OIT reconoce que prevenir el acoso laboral y el acoso sexual no es una actividad aislada, sino una que se aborda al tiempo que se promueve también la equidad en otras áreas de la vida laboral.

Por otra parte, el artículo 9 del Convenio 190 específicamente recomienda acciones como:

a. declarar que la violencia y el acoso no serán tolerados,

b. establecer programas de prevención de la violencia y del acoso con objetivos medibles siempre que sea factible,

c. definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador,

d. ofrecer información sobre los procedimientos de presentación de quejas y de investigación,

e. asegurar que todas las comunicaciones internas y externas relacionadas con incidentes de violencia y de acoso sean debidamente consideradas y que se adopten las medidas que correspondan,

f. definir el derecho de las personas a la privacidad y a la confidencialidad (artículo 10) y

g. definir medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias.

Se hace hincapié en las condiciones de riesgo y de peligro específicas para cada actividad laboral, así como en la consideración de terceros como ejecutores del acoso, como entrevistados o informantes en el caso de las mujeres periodistas. También se reconoce que las relaciones de poder y las normas culturales y sociales sobre el género, la discriminación y la inequidad fomentan la violencia.

Por todo lo expuesto, se considera indispensable, como buena práctica, que todas las organizaciones dispongan de lineamientos e instrumentos eficaces para prevenir y solucionar el problema del acoso, incluyendo las formas de manejar la situación en caso de que este se presente.

Conductas que se consideran acoso

En los espacios laborales se dan situaciones que se pueden interpretar de distintas maneras, por ejemplo conductas o formas de relacionarse que algunos colaboradores encuentran usuales o ven como bromas, mientras que para otros son molestas e inaceptables.

Las conductas que pueden considerarse acoso pueden dividirse en tres ca-

tegorías: las que afectan la comunicación y el contacto social, las que abonan al desprestigio personal o al descrédito profesional y las que implican una merma de la salud física o psicológica. A continuación, algunos ejemplos de acoso de cada categoría.

Conductas de acoso en el área de comunicación y en el contacto social:

1. Limitar las posibilidades de comunicación de la persona afectada o del personal a cargo de esta.
2. Interrumpir continuamente a la persona afectada (sobre todo cuando se está en una posición jerárquicamente superior), sin darle oportunidad de expresar o explicar sus puntos.
3. Impedir los compañeros y las compañeras que la persona afectada se exprese.
4. Gritar, insultar o amenazar a la persona afectada.
5. Criticar de forma destructiva, en público o en espacios más privados, de manera continua y sin fundamento, el trabajo que realiza la persona afectada.
6. Enviar correos electrónicos, notas o mensajes groseros, irrespetuosos, amenazantes o insultantes a la persona afectada.
7. Dejar de hablarle a la persona afectada o evitarla (más o menos abiertamente).
8. Asignarle a la persona afectada un lugar de trabajo aislado con el fin de apartarla de la interacción (no para que le moleste menos el ruido al trabajar, por ejemplo) o colocarlo un espacio inadecuado o con condiciones físicas de trabajo inadecuadas.
9. Prohibirles a las compañeras o a los compañeros que hablen con la persona afectada.
10. Aislar a la persona afectada, ignorarla o negarle contacto a través de gestos de rechazo explícito, desprecio o desdén.

Conductas de acoso cuya finalidad es desprestigiar a la persona afectada:

1. Calumniar a la persona afectada (imputarle delitos falsos), injuriarla (difundir rumores falsos sobre ella) o murmurar sobre ella.

2. Ridiculizar a la persona afectada o burlarse de ella.

3. Burlarse de alguna característica física de la persona afectada.

4. Remedar la forma de hablar o de caminar de la persona afectada para ridiculizarla.

5. Burlarse de la nacionalidad o de los orígenes de la persona afectada.

6. Asignarle tareas humillantes a la persona afectada.

7. Monitorear el trabajo de la persona afectada de manera injusta y malintencionada (por ejemplo, ejerciendo controles que no se les aplica a otros colaboradores).

8. No asignarle tareas a la persona afectada con la finalidad de hacerla quedar mal en su desempeño laboral.

9. Asignarle a la persona afectada tareas inútiles, absurdas o inferiores a su capacidad profesional, o bien tareas que demandan una experiencia superior a sus competencias reales, de manera que se la orille a fracasar.

10. Sobrecargar a la persona afectada con incesantes tareas nuevas y urgentes con la finalidad de ridiculizarla o humillarla cuando no pueda llevarlas a cabo.

Conductas que afectan la salud física y psicológica:

1. Obligar a la persona afectada a realizar trabajos peligrosos o que sean nocivos para su salud o integridad física o psicológica.

2. Amenazar a la persona afectada con violencia física o atacarla físicamente (de manera leve, como advertencia, o de manera grave).

3. Humillar, agredir o tratar mal a la persona afectada para hacerla sentir mal.

Es importante aclarar que todas las conductas ejemplificadas en estos listados tienen efectos psicológicos nocivos aunque no se hayan clasificado como conductas en contra de la salud psicológica.

Algunas situaciones que no constituyen acoso:

1. Amonestar a alguien o llamarle la atención por no desempeñarse bien en el trabajo.

2. Modificar sustancialmente algunas condiciones de trabajo, pero con causas justificadas y dentro de lo legalmente establecido.

3. Hacer cambios a la jornada de trabajo por situaciones externas o internas que lo ameriten para el cumplimiento efectivo de los objetivos laborales.

4. Conflictos que surgen dentro de la dinámica laboral y que perjudican sin intención a más de una persona (como alguna diferencia de opinión durante una reunión o una discusión caldeada donde se tienen puntos de vista diferentes, pero sin que se agreda a nadie).

Acoso sexual

El acoso sexual es un fenómeno de múltiples y diferentes dimensiones, presente en todo tipo de relaciones, principalmente en las laborales, debido a una serie de factores socioculturales que fomentan la violencia sexual contra las mujeres. Dichos factores desencadenan cierta permisividad hacia las diversas manifestaciones de acoso sexual contra las mujeres. Por tal razón, aunque también los hombres pueden experimentar acoso sexual, son las mujeres quienes lo sufren en mayor proporción y gravedad.

Para entender esto debemos partir de las condiciones desiguales de las mujeres en su participación en el mercado laboral en relación con las de los hombres. Las relaciones y condiciones tradicionales de género que imperan en la sociedad asignan a las mujeres roles y funciones que propician desigualdad laboral y económica en aspectos como a) emplear a las mujeres en posiciones menos remuneradas que los hombres aun cuando cuentan con similar experiencia y preparación académica, b) una menor probabilidad de que las mujeres ocupen puestos de poder o altos mandos dentro de las instituciones u organizaciones donde laboran y c) una mayor probabilidad de que los hombres ocupen esas posiciones de mayor poder,

en las que tendrán a su cargo a mujeres trabajadoras en distintos niveles.

En este sentido, el acoso sexual, aun cuando tiene lugar dentro del ámbito laboral, es producto de las relaciones desiguales de poder, de la exclusión y la inequidad que afectan a las mujeres trabajadoras en todos los niveles. En otras palabras, en el plano laboral, las mujeres están en una situación de desventaja en comparación con los hombres y, por tanto, en condiciones de vulnerabilidad que pueden mermar el pleno goce y ejercicio de sus derechos humanos y laborales y que pueden precipitar que se conviertan en víctimas de acoso sexual.

Sin embargo, es necesario aclarar que el acoso sexual y otras formas de violencia también pueden estar dirigidas a mujeres que han logrado colocarse en puestos tradicionalmente asignados a hombres, que reclaman un trato equitativo, que ocupan puestos de liderazgo, que están a cargo de personal o que ocupan puestos de poder ya sea por sus pares en similar posición o por alguien dentro o fuera de la organización a la que representa.

En ocasiones, las mujeres enfrentan acoso laboral a consecuencia de haberse negado a acceder a las proposiciones o insinuaciones sexuales de sus superiores o de compañeros de trabajo, es decir, cuando no ceden al acoso sexual o incluso lo denuncian. En estos casos, el acoso sexual puede dar paso a situaciones de acoso laboral en contra de las mujeres.

Para proveer una definición específica, se puede decir que el acoso sexual es toda conducta de índole sexual, ya sea verbal, no verbal, escrita, física, etcétera, que pretende un acercamiento sexual no deseado a la persona que la recibe, incluyendo conductas que exigen, demandan o manipulan el acercamiento sexual. Es una forma de violencia que implica acciones dirigidas a exigir, presionar, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a las personas con el fin de obtener o provocar la actividad sexual.

Se debe aclarar que, aunque algunas veces la persona agresora expresa que su finalidad no es llegar a la actividad sexual propiamente dicha, sí se está frente a una situación de acoso, ya que se presentó una conducta física o verbal de naturaleza sexual que, si bien fue rechazada por quien la recibió, reveló un irrespeto de la voluntad expresa de esta otra persona. También hay que considerar que, aunque usualmente el acoso sexual tiene lugar entre personas en condiciones de autoridad y sus subalternas, esta no es una condición única. Como ya se explicó, las mujeres pueden recibir acoso de sus pares en similar posición de autoridad, por poner un ejemplo.

El entorno laboral es un elemento básico en el desarrollo o el impedimento del acoso sexual. Así, la cultura o clima organizacional puede actuar como detonante de situaciones constitutivas de acoso sexual o, por el contrario, como promotor de respeto de derechos humanos y de prevención de dicho lastre. Por ende, se debe resaltar que el riesgo de aparición de conductas de acoso sexual es mayor en instituciones donde no existen ambientes laborales adecuados y respetuosos ni prácticas y lineamientos adecuados para enfrentar y resolver conflictos o situaciones de acoso laboral y sexual. Por otro lado, en los espacios laborales en que se establecen claramente expectativas y normas de convivencia, así como la no tolerancia del acoso, tanto la institución como sus empleados se constituyen en elementos de fomento de respeto y de prevención del acoso. En lugar de que las compañeras y los compañeros de trabajo actúen como cómplices fomentando, permitiendo o dejando pasar dichas acciones, serán personas responsables que rechacen y denuncien el acoso cuando se presente.

Tipos de acoso sexual

Acoso sexual jerárquico o vertical

De acuerdo con Pryor (1993), la forma más común y reconocida de hostigamiento o acoso sexual es aquella en la que se hace uso del poder o de la posición social para explotar sexualmente a alguien. También se conoce como acoso quid pro quo e implica un chantaje sexual. Por medio de este tipo de acoso se obliga a un empleado o a una empleada a someterse a determinados requerimientos sexuales a cambio de no perjudicar sus condiciones de trabajo o de ganar algún beneficio. En esta modalidad de acoso está implícito un abuso de autoridad, por lo que solo puede ser llevado a cabo por quien tiene el poder suficiente para proporcionar o retirar un beneficio laboral o causar una consecuencia laboral positiva o negativa, como la asignación o remoción de un trabajo o proyecto importante o la aprobación o desaprobación de algún trabajo, artículo o proyecto.

El chantaje sexual puede ser:

- Explícito. Implica una proposición directa y expresa de la solicitud sexual.
- Implícito, indirecto o tácito. Ocurre cuando la persona acosada observa cómo otras personas empleadas, de su mismo sexo y en idénticas condiciones ascienden de categoría y mejoran sus beneficios laborales por aceptar situaciones de chantaje sexual. Esto puede quebrantar su

voluntad y ejercer presión para que termine aceptando una proposición o exigencia sexual.

El chantaje sexual puede conducir a la pérdida del trabajo o de los beneficios laborales si la persona que ejerce el acoso tiene la suficiente autoridad para despedir o privar de beneficios laborales a la persona acosada que no se haya sometido a sus condiciones. Sin embargo, el chantaje sexual puede ocurrir sin que la persona acosada pierda su trabajo, sus condiciones o sus beneficios laborales. También en este caso se debe considerar víctima de acoso sexual a dicha persona.

Acoso sexual ambiental

Este tipo de acoso incluye comportamientos o actitudes sexuales de cualquier naturaleza demostrados por cualquier persona que no ostente una posición jerárquica superior, pero que impliquen palabras, gestos o actos no deseados por la persona acosada. Acciones como estas propician un entorno de trabajo negativo e interfieren con el rendimiento laboral habitual de la persona afectada. Crean y mantienen un ambiente hostil en el cual se promueve la discriminación de las mujeres y se les brinda a estas una atención sexual no deseada.

Tal atención sexual no deseada incluye el hostigamiento o acoso sexual que ya se mencionó, pero sin que se ejecute de manera que evidencie una consecuencia positiva o negativa por no aceptarlo. Algunos ejemplos de esta atención sexual no deseada pueden ser mirar ciertas partes del cuerpo de modos tales que reflejen un claro interés sexual (como quedarse viendo los pechos de una mujer), tocar el cuerpo de manera accidental o casual, aprovechar oportunidades para frotar el propio cuerpo con el de la víctima, etc. El hostigamiento de género se evidencia cuando la conducta dañina hacia las mujeres no sucede con la finalidad de demandar o requerir una conducta sexual como respuesta a una persona en particular, sino que se queda en la creación y el mantenimiento de un ambiente donde las mujeres están expuestas a situaciones de tipo sexual (como bromas), aunque dichas acciones no estén dirigidas a una de ellas en particular. Es común, por ejemplo, que en algunos ambientes se les diga a las trabajadoras que tienen que hacer determinadas cosas por ser mujeres, como presentar un producto y dar una vuelta para exhibir su cuerpo o emitir comentarios sobre cómo las mujeres que han ascendido en el trabajo lo han hecho gracias a que han tenido relaciones sexuales con sus jefes.

Aunque el acoso sexual es una forma de violencia, como ya quedó establecido, es necesario dejar claro que se puede manifestar en formas no expresamente agresivas, como conversaciones sobre temas sexuales fuera de lugar en el contexto laboral y que incomodan a la persona acosada, bromas o chistes de tipo sexual hacia la persona acosada u ofrecimientos de ciertas ventajas o beneficios laborales a cambio de que la persona acosada acepte las solicitudes sexuales de la persona acosadora. En estas situaciones, por ejemplo, a algunas mujeres se les dificulta detener y reportar el acoso, pues los avances de tipo sexual no han sido explícitos y hay dudas respecto a si constituyen acoso sexual o no. Por ejemplo, si una empleada se acerca a su jefe para preguntar algo sobre el trabajo y él le responde que podrían hablar sobre el tema durante una comida o salida, el jefe no se está refiriendo explícitamente a algo sexual, pero está sugiriendo que se discuta un asunto de trabajo en un ambiente ajeno al tema. En este caso, a la persona se le dificulta esclarecer si se trata de un deseo de socializar o del inicio de una situación de acoso que potencialmente podría escalar hasta hacerse más compleja. Por esta razón, muchas organizaciones prefieren establecer en sus reglamentos la prohibición de las relaciones de pareja entre sus empleados o reportar dichas relaciones abiertamente a la dependencia correspondiente. En este sentido, es necesario aclararle al personal que una acción como la del ejemplo sí es una forma de acoso, ya que se está recurriendo a una forma de manipulación que usualmente deriva en formas más explícitas de acoso, además de que contribuyen a crear y mantener un clima organizacional tolerante de dicho problema, como ya se dijo.

Para evitar este tipo de comportamientos se deben establecer políticas de no tolerancia del acoso sexual, así como lineamientos claros que todas las personas que laboran en la organización o institución deben aceptar y seguir regularmente en su desempeño laboral so pena de consecuencias si no lo hicieran. En secciones posteriores de este documento se establecen algunos lineamientos específicos al respecto.

Por otra parte, una situación de acoso ocurre en tres fases: solicitud, rechazo y persistencia. La solicitud se refiere a la manifestación expresa de alguna propuesta de carácter sexual, ya de manera verbal o escrita. El rechazo se refiere a la reacción negativa a dicha solicitud. En esta fase, muchas mujeres optan por guardar silencio y no reportar la situación o, incluso, por no responder a la situación abiertamente, lo cual no implica aceptación de parte de ellas de la solicitud sexual hecha, sino que más bien es reflejo de un temor a las represalias laborales que podrían enfrentar por negarse. La persistencia se refiere al hecho de insistir de manera reiterada en la soli-

citud sexual inicial para que la víctima finalmente acceda. Es necesario aclarar que no en todas las situaciones de acoso tiene lugar la insistencia. En algunos casos ha sido una sola ocasión, pero con similar impacto nocivo en la víctima.

Formas de acoso sexual

El acoso sexual comprende un amplio conjunto de conductas y comportamientos que denigran, ridiculizan o intimidan a la víctima o que abusan de esta de distintas maneras. Es importante esta distinción para que haya claridad sobre qué constituye acoso y qué no. El acoso sexual se caracteriza por conductas sexuales. La frase conducta sexual incluye insinuaciones sexuales molestas o comportamientos verbales o físicos de índole sexual cuyo fin es crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo en el cual la persona acosadora espera obtener algún favor sexual de parte de la persona acosada. El acoso se puede manifestar de las siguientes maneras:

Tipo de comportamiento	Descripción	Ejemplos
Comportamiento físico de carácter sexual	Contactos físicos no deseados que incluyen desde roces, contactos o tocamientos innecesarios hasta palmadas, pellizcos o contacto más obvios o explícitos con el cuerpo de otra persona	• Acercamiento físico excesivo • Arrinconar • Buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona • Contacto físico deliberado y no solicitado, accidental o casual, con el cuerpo o los órganos sexuales de la otra persona (por ejemplo, tocar los hombros o las rodillas, tocar o rodear a la persona para pedirle permiso para pasar al otro lado, etcétera)

Tipo de comportamiento	Descripción	Ejemplos
Conducta verbal de naturaleza sexual	Insinuaciones sexuales molestas, bromas sexuales, proposiciones, presión para participar en la actividad sexual o insistencia en asistir con la persona afectada a una actividad social fuera del lugar de trabajo	• Comentarios sexuales u obscenos, incluidos los piropos • Bromas sexuales • Formas denigrantes u obscenas de dirigirse a la otra persona • Rumores sobre la vida sexual de una persona • Preguntas sobre temas sexuales o comentarios sobre estos en la forma de fantasías, preferencias o experiencias sexuales • Comentarios groseros o de índole sexual sobre el cuerpo de una persona o su apariencia física • Comentarios sobre las propias capacidades o habilidades sexuales con la persona • Cartas, notas, mensajes de texto o correos electrónicos de contenido sexual ofensivo, incluyendo mensajes en las redes sociales

Tipo de comportamiento	Descripción	Ejemplos
Comportamiento no verbal de naturaleza sexual	Cualesquier acciones de naturaleza sexual que no impliquen contacto físico ni solicitudes de carácter verbal	• Miradas lascivas al cuerpo • Gestos obscenos • Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito

Repercusiones del acoso en la persona y en sus condiciones de trabajo

Tanto el acoso laboral como el sexual son violaciones de los derechos humanos y laborales con serias repercusiones en la dignidad de la persona que los sufre. Ambos tienen secuelas físicas y psicológicas. El acoso sexual puede ser de tal gravedad que puede afectar a la víctima psicológica y físicamente y truncar su carrera profesional. Puede causar, por ejemplo, reacciones físicas y psicológicas como estrés y ansiedad, además de miedo, problemas de sueño, problemas de alimentación, depresión, etc.

Además de las repercusiones individuales, el acoso afecta y altera el entorno laboral, donde puede llegar a producir graves consecuencias para todos los miembros del equipo de trabajo, ya que promueve patrones culturales violentos y discriminatorios que desvalorizan a la mujer, la violentan y entorpecen el desempeño de esta, así como su crecimiento laboral y profesional.

Ya se dijo que el acoso laboral produce una ambiente y unas relaciones laborales que posibilitan el acoso sexual. Además, la aceptación de este sin rechazo ni consecuencias, como una forma común y culturalmente normalizada de violencia contra las mujeres, sirve de antesala para agresiones y violencia sexual de mayor intensidad en los espacios laborales, incluso para manifestaciones extremas de esta como la violación. El acoso sexual, por lo tanto, no debe tomarse a la ligera si se presenta y, sobre todo, debe prevenirse y manejarse adecuada y oportunamente.

Consecuencias del acoso laboral y del acoso sexual:

1. Sentimientos de culpa o de vergüenza
2. Sentimientos encontrados acerca de la situación (miedo, enojo, confusión, etcétera)
3. Sentimientos de soledad y de vacío
4. Depresión

5. Ansiedad, angustia y estrés
6. Sentimientos de no poder confiar en nadie ni en nada
7. Miedo a que nadie les crea lo sucedido
8. Síntomas del trastorno por estrés postraumático, incluyendo pensamientos obsesivos, pesadillas, pensamientos suicidas y flashbacks
9. Confusión sobre la dependencia del victimario, así como sobre el control y el poder de este
10. Sentimientos de impotencia y pérdida de control y de autonomía

Estrategias y medidas para la prevención y el abordaje del acoso sexual

Estrategias

En general, la mayoría de las normas aplicables en materia de acoso sexual establecen compromisos y obligaciones tanto de parte de los empleadores como de parte de las personas trabajadoras. Mantener un ambiente laboral libre de tratos discriminatorios y de actos de violencia sexual requiere un compromiso de ambas partes y es finalmente una responsabilidad de todas y de todos. Para ello es necesario adoptar una serie de medidas concretas. El enfoque de género en las medidas de prevención, de abordaje y de intervención es crucial.

En esta guía se proponen algunas estrategias enfocadas en la prevención como aspecto principal para combatir el acoso sexual. Sin embargo, ante la posibilidad de que este ocurra, es necesario establecer procedimientos de intervención y de abordaje.

Estrategia 1. Información y capacitación

Esta estrategia comprende la sensibilización y la capacitación de las colaboradoras y los colaboradores de Plaza Pública en todos los niveles. Debe ir orientada a la concientización y sensibilización de todos los servidores públicos de cada institución, incluyendo las jefaturas y los mandos medios. Es importante tener presente que, como ya se ha mencionado, es posible que la violencia sexual esté tan normalizada que sea difícil identificarla como tal. Un ejemplo de ello son las bromas sexistas y los comentarios o chistes de contenido sexual, que en algunos lugares de trabajo se repiten sin considerar que están fuera de lugar y pueden propiciar situaciones de acoso más explícitas.

La información sobre el acoso deberá incluir su definición, sus manifestaciones y efectos y las formas de prevenirlo y erradicarlo en el trabajo, es decir, los conceptos necesarios, pero también las formas en que el acoso será abordado en la organización en caso de ocurrir.

Se recomienda hacer regularmente un diagnóstico de la situación para que las capacitaciones puedan corresponder al nivel de información y de conciencia del grupo. Si dentro de este varía dicho nivel de conocimiento, es posible formar distintos grupos para las capacitaciones. Estas deben ser generales, pero también es necesario preparar capacitaciones diferentes para personal con cargos de jefatura o de autoridad, así como para cargos medios o superiores, para que comprendan totalmente no solo la importancia del tema, sino también las formas en las que deberán manejar una situación de acoso al momento de presentarse.

En dichas capacitaciones se debe dejar claro que Plaza Pública tendrá una política de cero tolerancia del acoso, por lo que se deben establecer con claridad los pasos para denunciar una situación de acoso laboral o sexual, los mecanismos que se deben emplear para darle seguimiento al proceso y las consecuencias que un hecho de acoso tendría para el perpetrador.

Es necesario establecer compromisos de parte de cada persona que labora en Plaza Pública para mantener un clima organizacional libre de acoso. Por lo tanto, cada persona deberá leer la guía sobre el tema, participar en las capacitaciones que se requieran y firmar un compromiso de prevenir el acoso, que además establece que la persona conoce los procedimientos que se deben seguir en esas situaciones, por ejemplo la ruta de denuncia y las consecuencias que podría enfrentar un perpetrador de dicha acción.

Estrategia 2. Establecer mecanismos de protección, denuncia y sanción

Es necesario contar con personas responsables del proceso de acompañamiento, denuncia y resolución en casos de acoso sexual. Esto es parte de la intervención y se requerirá que la persona o las personas que se designen como encargadas estén sensibilizadas sobre el tema y capacitadas para seguir los procedimientos establecidos. Estas personas delegadas tomarán la responsabilidad de recibir la denuncia, de liderar el proceso de indagación e investigación y de darles seguimiento a las consecuencias determinadas por la organización para quien cometa acoso. Se cuenta con instrumentos específicos (anexos) para registrar el proceso.

Es importante establecer la ruta de denuncia (anexo 4) que se seguirá en el ámbito interno de la organización y fuera de ella, es decir, dentro de la universidad. Los delegados también se encargarán de poner a disposición de la víctima los recursos que esta necesite para un apoyo psicológico pertinente, además de las medidas de seguridad o de protección que se juzguen

apropiadas, del modo que se explica en la estrategia siguiente.

Estrategia 3. Corrección, reparación y asistencia

Ante la posibilidad de que se dé un caso de acoso laboral o sexual, es necesario definir medidas correctivas para sancionar a quien lo perpetre, así como medidas reparadoras y de asistencia para las víctimas. Aunque pareciera una estrategia de intervención solamente, ya que se implementa cuando hay un caso de acoso, también constituye un elemento de prevención. Cuando las consecuencias y las medidas correctivas y de sanción son claras, la probabilidad de que se den casos de acoso disminuye, pues los empleados tienen claridad de que la organización no tolera dichas acciones y de que, si se dan, se seguirán los procedimientos pertinentes establecidos.

Esta estrategia, además, deberá considerar los graves efectos físicos y psicológicos del acoso laboral o sexual en la víctima, por lo que procurará el bienestar de esta en todo momento. Se debe vincular a la víctima con servicios psicológicos pertinentes y, dependiendo de las acciones de acoso sufridas, se deberá proveerle orientación o información sobre las instancias institucionales y legales que pueden darle seguimiento a su caso más allá del ámbito laboral. Así, aunque Plaza Pública no sea la encargada de seguir un proceso legal, sí puede proporcionar información sobre instancias dedicadas a la protección de las mujeres, como la Unidad de Atención a la Víctima del Ministerio Público, la Policía Nacional Civil, el Organismo Judicial, el Ministerio de Trabajo y las organizaciones sin fines de lucro que trabajan para la prevención y la erradicación de la violencia, entre otras.

Se deberán tomar las precauciones y los cuidados necesarios para el manejo de la denuncia y la conducción de la investigación, como mantener un clima de confidencialidad y de respeto de la privacidad. En este aspecto, es necesario que la persona que denuncia tenga claro que, aunque algunos detalles de la situación y de la denuncia permanecerán confidenciales, en algún momento o fase de la investigación la situación será del conocimiento de otras personas, como jefes inmediatos superiores, autoridades universitarias o instancias universitarias, que deben estar enterados de los procesos institucionales que Plaza Pública sigue externamente (es decir, dentro de la universidad) o mediante procedimientos internos como interrogatorios a compañeras y compañeros de trabajo constituidos en testigos de las acciones denunciadas (por ejemplo, sobre algún comentario o broma de tipo sexual realizado enfrente de otras personas).

Como se ha explicado en esta guía, el acoso como forma de violencia sexual tiene diferentes expresiones que oscilan entre unas muy leves y otras muy graves. Todas las expresiones y situaciones de acoso deben ser sancionadas, pero la forma de manejarlas variará dependiendo de la magnitud y gravedad del hecho y de sus consecuencias. Por ejemplo, si se trata de una situación de acoso sexual verbal, su manejo será diferente al que se le dé a un caso de acoso sexual con contacto físico forzado (como un rozamiento, por ejemplo) o incluso a una acción mucho más grave, como una violación. En estos casos, cuando las acciones ya se constituyen en delitos, y ya no solo violaciones de derechos y de códigos de ética, Plaza Pública deberá consultar con las instancias legales respectivas, dentro o fuera de la universidad, para no incurrir en faltas graves que puedan tener implicaciones legales.

En el caso de que se siga un proceso legal en las instancias correspondientes, iniciado por la víctima o por consejo legal cuando se trate de un delito, es probable que se requieran testimonios de compañeros o compañeras de trabajo y la documentación que se ha generado en Plaza Pública, por lo que es de gran importancia y utilidad llevar un registro de la denuncia recibida y de las acciones que Plaza Pública ha llevado a cabo para su seguimiento.

Aunque lo esperado es que estas situaciones no ocurran, es importante establecer de antemano qué acciones se llevarán a cabo para evitar improvisaciones y un mal manejo de las situaciones de acoso que derive en consecuencias más graves para la víctima y para Plaza Pública.

Plaza Pública debe establecer claramente que no habrá represalias contra quienes denuncien situaciones de acoso sufridas por ellos mismos o por otras personas. Se debe dejar claro que la responsabilidad de las consecuencias recaerá solamente en quien haya perpetrado el acoso, no en quien lo haya denunciado. La persona que denuncia es la víctima y no es culpable del acoso recibido. Además, idealmente, quien haya cometido una acción de acoso comprobado deberá ser removido de su cargo. Las medidas de este tipo deberán ajustarse a los reglamentos y procedimientos acordados por Plaza Pública o establecidos por la universidad. Plaza Pública debe revisar específicamente sus procedimientos y el clima laboral en relación con estos temas.

Medidas

Una forma de prevenir el acoso es asegurándose de promover y mantener el bienestar psicosocial dentro de la organización en relación con la comu-

nicación, las relaciones laborales o el clima organizacional, así como por medio de manejo de estrés, de procedimientos claros sobre el desarrollo del trabajo, de retroalimentación sobre este, de la asignación de roles, etc. Mantener un monitoreo constante sobre estos elementos contribuye a tener un mejor ambiente laboral y disminuye la probabilidad de conflictos sin resolución y de situaciones de acoso.

Para construir la igualdad y prevenir la violencia contra las mujeres es preciso promover las siguientes condiciones (Díaz Aguado, 2003; Pick y Poortinga, 2005):

1. Incluir la lucha contra el sexismo y contra la violencia hacia las mujeres
2. Favorecer cambios cognitivos, afectivos y conductuales que ayuden a superar los distintos componentes de los problemas que se quieren prevenir
3. Desarrollar habilidades para identificar y rechazar los estereotipos sexistas que contribuyen a la violencia contra las mujeres y para generar esquemas alternativos aplicando dichas habilidades a todos los niveles en los que se producen el sexismo y la violencia sexual
4. Generar conciencia sobre las limitaciones que el sexismo impone a todos los seres humanos al considerar ciertos valores como intrínsecos al propio sexo, al impedir el desarrollo de valores tradicionalmente asociados al otro sexo o al discriminar a las personas que incluyen estos segundos valores como parte de su identidad
5. Llevar a cabo experiencias de discusión en equipos
6. Desarrollar habilidades interpersonales alternativas a la violencia que permitan expresar los conflictos y resolverlos de forma constructiva
7. Establecer vínculos sociales no violentos que ayuden a desarrollar esquemas y expectativas sociales básicos alternativos a la violencia
8. Comprometerse a no reproducir la violencia y a adquirir habilidades alternativas a la violencia que permitan afrontar el estrés y resolver los conflictos sociales con eficacia

Creación de un clima de cero tolerancia

Un aspecto sumamente importante es la creación y el mantenimiento de un clima laboral de respeto y de equidad, en el que ninguna forma de violencia sea tolerada, incluyendo el acoso.

Es importante establecer lineamientos y mecanismos concretos para preparar al personal e informarlo regularmente sobre el tema y sobre cómo se procederá a la hora de enfrentar una situación de acoso. Es decir, debe establecerse un clima claro de cero tolerancia, de seguridad y de respeto para todas las personas que laboran en la organización.

Procedimientos para abordar el acoso

En el ambiente laboral y en el contexto de la dinámica personal es normal que algunas veces surjan conflictos. Por ello es deseable y recomendable que todo conflicto, grande o pequeño, grave o simple, sea resuelto de la forma más conveniente, madura, racional y amistosa posible. No todo conflicto constituye acoso o degenera en este, y no todas las situaciones de acoso comienzan con un conflicto laboral. Esta distinción es necesaria. Por supuesto, un conflicto que surja entre compañeros o compañeras de trabajo o entre un o una superior y sus subalternos deberá ser resuelto de la manera más pronta y eficiente posible, aplicando técnicas de resolución de conflictos. Es necesario discernir si se está ante una situación de conflicto, una de acoso laboral o una de acoso sexual. En esta guía se exponen recomendaciones y lineamientos orientados a estos dos tipos de acoso, ya que se da por sentado que, en el proceso para establecer si se trata de acoso o no, es necesario resolver el conflicto que originó el malestar, se trate o no de una situación de acoso.

Abordaje del acoso laboral

Para resolver una situación de acoso laboral se puede recurrir a técnicas de resolución de conflictos, ya que, al ser expuesta la situación, se vuelve evidente que existe un conflicto entre dos partes que debe ser resuelto pertinentemente.

Fase de resolución de conflictos

Esta fase puede ayudar a las personas involucradas a desarrollar su capacidad para resolver problemas mediante el diálogo. Inicialmente se pretende confirmar si se trata de un malentendido o de un conflicto de otro tipo, como ya se dijo, o si se está ante una situación de acoso. Hay que tener en cuenta que una persona que se sienta acosada, antes que expresar su problema abiertamente o denunciar, puede preferir inicialmente formas distintas de resolver el problema (incluso evitarlo). Por ello es particularmente importante crear una atmósfera positiva, de no tolerancia al acoso, de manera que las trabajadoras sientan la confianza de expresarse respecto

a una situación de acoso y que tengan claro cuál es el procedimiento o la ruta de denuncia o queja establecida (anexo 4).

Resolución del conflicto entre las partes

Ante la existencia de un conflicto derivado, por ejemplo, de falta de consideración o de una discrepancia de opinión, el objetivo principal es intentar resolverlo lo más pronto posible, de manera ágil y mediante un acuerdo voluntario entre las partes. De ese modo, lo ideal es que la persona afectada exponga su problema de manera asertiva en un diálogo entre ella, la persona presuntamente acosadora y la persona con cargo inmediato superior que se ha delegado para tal efecto. Así, la persona afectada informa de la situación y solicita que las conductas en su contra cesen de manera inmediata. Hay personas que tienen la capacidad de hablar y de resolver conflictos por sí solas, sin mediación alguna. Este enfoque es el adecuado para estas, por lo que puede considerarse como una primera fase en caso de que la situación continúe o escale o como la forma correcta de proceder cuando las personas evidencian las habilidades y capacidades comunicativas y asertivas necesarias. Este proceso puede llevarse a cabo en presencia de otra persona de la misma unidad u organización. En algunos casos será la encargada con jerarquía superior, pero se recomienda que se designe a alguien dentro de la unidad, a alguien con el perfil adecuado para el efecto.

Lo anterior, idealmente, debe quedar establecido en la ruta de comunicación, queja y denuncia, dentro de la cual es necesario seguir las siguientes recomendaciones:

1. Escuchar activamente, es decir, sin juzgar, con la mayor objetividad posible.
2. Analizar el comportamiento propio frente al comportamiento de las otras personas.
3. Reflexionar sobre las ventajas de la resolución del conflicto, sobre todo en los beneficios que se obtendrían, por ejemplo, en el ámbito laboral.
4. Exponer el malestar de una manera asertiva (es decir, clara, contundente y directa) y especificar lo más detalladamente posible el comportamiento que se espera de la contraparte (por ejemplo, «cuando me dices que soy inepta, me siento humillada, ya que no es una crítica dirigida a mi trabajo, sino a mí misma, por lo que te agradecería que evites emplear esa palabra cuando me hables»).

5. Encontrar una nueva forma de relación que permita un acuerdo en el que ambas partes se beneficien. Establecer los compromisos de cambio adquiridos por cada una de las personas involucradas.

Resolver el conflicto mediante un proceso de mediación

La mediación se utiliza frecuentemente para resolver conflictos, dependiendo de las acciones y situaciones que lo hayan originado. Es decir, si hay indicios claros de que se trata de una situación de acoso (o si se trata de una situación de acoso ya comprobada o que ha escalado), entonces se vuelve necesario abordar la situación de otra manera. En casos de mediación se recomienda que una tercera persona, independiente y ajena a la unidad, ayude a resolver el conflicto.

La mediación es un proceso voluntario en el cual una persona mediadora ayuda a las personas involucradas en un conflicto a encontrar una solución. La persona mediadora no toma partido, y las partes involucradas deben estar de acuerdo con la solución propuesta. La mediación suele ser exitosa si las partes involucradas participan en el proceso de manera voluntaria y tienen como objetivo mejorar la relación entre ellas o resolver la situación que la originó.

Forma de proceder ante un posible caso de acoso laboral

Si el caso que se presenta se perfila como uno de acoso laboral, y no como un problema de menor envergadura, la persona que considera ser víctima de dicho tipo de acoso debe iniciar una solicitud de intervención, de manera verbal o escrita, siguiendo la ruta establecida para tal efecto (anexo 4).

¿Quién presenta la queja o denuncia?

Idealmente, la persona que considera ser víctima de acoso es quien debe presentar la queja formal. No obstante, cualquier otra persona puede hacer dicha denuncia. En este segundo caso, la persona designada para recibirla debe corroborar la información con la persona supuestamente afectada. Se recomienda que la persona a cargo siga el procedimiento que se explica a continuación. Aunque la persona afectada pueda presentar una queja o denuncia verbal al principio, es importante que se tenga un registro escrito que permita investigar y corroborar datos específicos. Tanto la persona afectada como la persona que recibe la denuncia deberán llevar dicho registro.

Procedimiento

1. Documentar desde el inicio todas las conductas constitutivas de posible acoso (provocaciones, comentarios, agresiones verbales, etcétera) de que sea objeto la persona que presenta la queja. En la medida en que sea posible, se debe registrar la descripción de los hechos, así como fechas, horas y lugares en que estos se dieron, además de testigos presentes y cualquier otro elemento de referencia que sea de utilidad para esclarecer la situación y el seguimiento pertinente (anexo 1).

2. Tomar nota de las consecuencias psicofísicas de la situación, es decir, los sentimientos que esta provoca en la persona afectada y los daños que le provoca, tanto objetivos como subjetivos, tanto físicos como psicológicos (por ejemplo, disminución de la motivación laboral de la persona, disminución de la calidad de su trabajo, frecuencia relativamente alta con que su trabajo es corregido en comparación con el de otras personas o surgimiento o agudización de problemas como ansiedad, trastornos del sueño, depresión, gástricos, etcétera).

3. Instar a la persona denunciante a mantener la calma en la medida de lo posible y expresarle empatía en todo momento. Se debe escuchar a esta persona y reconocer las dificultades que enfrenta, además de las consecuencias que estas le han causado.

4. Ofrecer orientación sobre apoyo psicológico dentro y fuera de la institución en caso de que la persona lo considere. En la universidad hay clínicas psicológicas que ofrecen terapia.

5. Comunicarse con la persona presuntamente acosadora, preferiblemente por escrito (mediante un correo electrónico o un memo, por ejemplo), para informarle la situación (puede ser una nota breve con la estructura «se me ha informado que... y se solicita una reunión...»). Se debe hacer una reunión con esta persona por separado para informarle de la queja o denuncia en su contra y escuchar lo que tenga que decir al respecto.

6. Darle seguimiento a la situación. Esto quedará a cargo de la persona que recibe la queja, quien deberá informar a la instancia de autoridad superior (como el director o el consejo) e investigar los hechos (declaraciones de testigos, fechas, hechos...).

7. Determinar si la situación debe resolverse internamente o si debe considerarse la posibilidad de una denuncia más formal a la Dirección de Recursos Humanos o incluso a instancias judiciales cuando se haya cometido un delito. También esto será función de la persona a cargo de las quejas o denuncias, quien deberá tomar una decisión aplicando un criterio objetivo. Sin embargo, por lo general, la persona encargada de recibir las denuncias no toma esta decisión sola, sino en conjunto con la instancia de autoridad superior (director o consejo). En caso de que la queja fuera en contra del director o la directora, tal queja deberá presentarse al consejo.

8. Buscar asesoría legal antes de la toma de decisiones si se estima que la situación puede tener implicaciones legales. Es decir, se debe informar a la persona que tiene derecho de denuncia y darle seguimiento legal a la situación. Por otro lado, la organización debe decidir su grado de involucramiento en el proceso, es decir, ser parte de quien denuncie, facilitar información cuando se solicite, tomar las medidas pertinentes internamente, mientras se sigue el proceso.

Criterios que deben orientar el proceso

Seguimiento de caso

1. La persona que ha puesto una queja o denuncia tiene derecho a recibir respuesta siempre que exista constancia de su comunicado. Por esta razón se ha dejado claro en apartados anteriores que, aunque al inicio la persona puede hacer su queja verbalmente, luego deberá llenar una forma para documentar la queja o denuncia. De este modo quedará constancia de que la persona designada dentro de la organización fue informada y de que la organización está dándoles seguimiento a las medidas establecidas como parte de su compromiso con el fomento de espacios libres de acoso.

2. La confidencialidad podrá y deberá mantenerse dentro de ciertos parámetros. La persona que denuncia debe ser consciente de que, en algún momento del proceso, la información que proporciona trascenderá a las instancias superiores pertinentes, aunque algunos detalles del caso pueden mantenerse confidenciales según se estime y acuerde con las personas involucradas.

3. Se debe proteger la dignidad y la intimidad de las personas involucra-

das y afectadas, quienes en ningún momento deberán recibir ningún tipo de trato discriminatorio. No debe haber ningún tipo de consecuencia negativa o de penalidad objetiva o subjetiva para quien realice una denuncia. Tampoco se deben permitir represalias contra quienes participen en la investigación o hayan participado como testigos.

4. Las personas que tengan que intervenir en el proceso (como testigos, por ejemplo) también deben respetar los términos de confidencialidad que se hayan acordado.

5. La investigación debe realizarse en el tiempo debido y con diligencia.

6. Las personas encargadas de llevar adelante la investigación dentro de la organización, tanto como quienes tengan que participar en la toma de decisiones, han de buscar que los hechos denunciados sean esclarecidos con imparcialidad y buena fe.

7. Dependiendo de la falta de la que se trate y de las instancias que deban involucrarse (por ejemplo, si la situación se maneja internamente, si se comunica al despacho de la Vicerrectoría o a Recursos Humanos, etcétera), serán unas u otras las sanciones o medidas correctivas. Estas deberán incluir tanto sanciones por las acciones ejecutadas por la persona acosadora como medidas de prevención para evitar futuras situaciones de acoso.

Abordaje del acoso sexual

Si la situación que se presenta se perfila como un caso de acoso laboral, y no como un conflicto de menor envergadura, la persona que considera estar sufriendo dicho tipo de acoso debe iniciar una solicitud de intervención, de manera verbal o escrita, siguiendo la ruta establecida para tal efecto (anexo 4).

¿Quién presenta la queja o denuncia?

Aunque lo ideal es que la queja sea formalmente presentada por la persona que considera ser víctima de acoso, también cabe la posibilidad de que otra persona haga la denuncia o presente la queja. Si este fuera el caso, la persona designada para recibir dicho tipo de denuncias debe corroborar la información con la persona afectada. Se recomienda que la persona a cargo siga el procedimiento que se explica a continuación. Aunque la per-

sona afectada pueda presentar inicialmente una queja o denuncia verbal, es importante que se lleve un registro escrito que permita investigar y corroborar datos. Tanto la persona afectada como la que recibe la denuncia deben llevar tal registro.

Procedimiento

1. Documentar desde el inicio todas las conductas constitutivas de posible acoso (provocaciones, comentarios, agresiones verbales, etcétera) de que sea objeto la persona que presenta la queja. En la medida de lo posible se deben registrar datos como descripción de los hechos, fechas y horas en que ocurrieron, lugares en que ocurrieron, testigos presentes y cualquier otro elemento de referencia que sea de utilidad para esclarecer la situación y dar un seguimiento pertinente (anexo 1).

2. Tomar nota de de las consecuencias psicofísicas de la situación, es decir, los sentimientos que esta provoca en la persona afectada y los daños que le provoca, tanto objetivos como subjetivos, tanto físicos como psicológicos (por ejemplo, disminución de la motivación laboral de la persona, disminución de la calidad de su trabajo, frecuencia relativamente alta con que su trabajo es corregido en comparación con el de otras personas o surgimiento o agudización de problemas como ansiedad, trastornos del sueño, depresión, gástricos, etcétera).

3. Instar a la persona denunciante a mantener la calma en la medida de lo posible y expresarle empatía en todo momento. Se debe escuchar a esta persona y reconocer las dificultades que enfrenta, además de las consecuencias que estas le han causado.

4. Ofrecer orientación sobre apoyo psicológico dentro y fuera de la institución en caso de que la persona lo considere. En la universidad hay clínicas psicológicas que ofrecen terapia.

5. Comunicarse con la persona presuntamente acosadora, preferiblemente por escrito (mediante un correo electrónico o un memo, por ejemplo), para informarle la situación (puede ser una nota breve con la estructura «se me ha informado que... y se solicita una reunión...»). Se debe hacer una reunión con esta persona por separado para informarle de la queja o denuncia en su contra y escuchar lo que tenga que decir al respecto.

6. Darle seguimiento a la situación. Esto quedará a cargo de la persona que recibe la queja, quien deberá informar a la instancia de autoridad superior (como el director o el consejo) e investigar los hechos (declaraciones de testigos, fechas, hechos...).

7. Determinar si la situación debe resolverse internamente o si debe considerarse la posibilidad de una denuncia más formal a la Dirección de Recursos Humanos o incluso a instancias judiciales cuando se haya cometido un delito. También esto será función de la persona a cargo de las quejas o denuncias, quien deberá tomar una decisión aplicando un criterio objetivo. Sin embargo, por lo general, la persona encargada de recibir las denuncias no toma esta decisión sola, sino en conjunto con la instancia de autoridad superior (director o consejo). En caso de que la queja fuera en contra del director o la directora, tal queja deberá presentarse al consejo.

8. Buscar asesoría legal antes de la toma de decisiones si se estima que la situación puede tener implicaciones legales. Es decir, se debe informar a la persona que tiene derecho de denuncia y darle seguimiento legal a la situación. Por otro lado, la organización debe decidir su grado de involucramiento en el proceso, es decir, ser parte de quien denuncie, facilitar información cuando se solicite, tomar las medidas pertinentes internamente, mientras se sigue el proceso.

Criterios que deben orientar el proceso

Seguimiento de caso

1. La persona que ha puesto una queja o denuncia tiene derecho a recibir respuesta siempre que exista constancia de su comunicado. Por esta razón se ha dejado claro en apartados anteriores que, aunque al inicio la persona puede hacer su queja verbalmente, luego deberá llenar una forma para documentar la queja o denuncia. De este modo quedará constancia de que la persona designada dentro de la organización fue informada y de que la organización está dándoles seguimiento a las medidas establecidas como parte de su compromiso con el fomento de espacios libres de acoso.

2. La confidencialidad podrá y deberá mantenerse dentro de ciertos parámetros. La persona que denuncia debe ser consciente de que, en algún momento del proceso, la información que proporciona trascenderá a

las instancias superiores pertinentes, aunque algunos detalles de la situación pueden mantenerse confidenciales según se estime y acuerde con las personas involucradas.

3. Se debe proteger la dignidad y la intimidad de las personas involucradas y afectadas, quienes en ningún momento deberán recibir ningún tipo de trato discriminatorio. No debe haber ningún tipo de consecuencia negativa o de penalidad objetiva o subjetiva para quien realice una denuncia. Tampoco se deben permitir represalias contra quienes participen en la investigación o hayan participado como testigos.

4. Las personas que tengan que intervenir en el proceso (como testigos, por ejemplo) también deben respetar los términos de confidencialidad que se hayan acordado.

5. La investigación debe realizarse en el tiempo debido y con diligencia.

6. Las personas encargadas de llevar adelante la investigación dentro de la organización, tanto como quienes tengan que participar en la toma de decisiones, han de buscar que los hechos denunciados sean esclarecidos con imparcialidad y buena fe.

7. Dependiendo de la falta de la que se trate y de las instancias que deban involucrarse (por ejemplo, si la situación se maneja internamente, si se comunica al despacho de la Vicerrectoría o a Recursos Humanos, etcétera), serán unas u otras las sanciones o medidas correctivas. Estas deberán incluir tanto sanciones por las acciones ejecutadas por la persona acosadora como medidas de prevención para evitar futuras situaciones de acoso.

Consideraciones para la protección y la seguridad de las trabajadoras

Plaza Pública cuenta con trabajadoras tanto en el área administrativa como en el área profesional del periodismo. Estas últimas usualmente realizan su trabajo investigativo fuera del espacio físico de la institución. Por tal razón, Plaza Pública adoptará consideraciones de seguridad y de protección pertinentes a su equipo de trabajo, con enfoque de género, para promover el bienestar de las profesionales.

Como se expresa en el documento Plaza Pública. Así investigamos (y así nos cuidamos), hay formas específicas de violencia a las que las periodistas pueden estar expuestas. Estas son:

- Reducción de oportunidades laborales en los medios en general y en ciertas posiciones de jerarquía
- Acoso de periodistas mujeres por parte de algunas fuentes
- Acoso sexual en la organización o en otras instancias dentro de la universidad
- Acoso laboral en la organización o dentro de la universidad
- Acoso callejero y violencia en el trabajo de campo
- Acoso digital y en redes sociales
- Empleadores que no consideran las necesidades de privacidad ni las múltiples responsabilidades sociales de las periodistas mujeres
- Insultos, burlas o bromas de naturaleza sexual en el trabajo dentro de la organización, en la universidad o en el trabajo de campo
- Comentarios o preguntas intrusivas sobre el cuerpo, la vida privada o la sexualidad
- Mantener o proyectar imágenes sexualmente explícitas o frases que

promuevan la violencia contra las mujeres y las niñas en carteles, protectores de pantalla, prendas de ropa o similares

- Correos electrónicos o mensajes sexualmente explícitos
- Invitaciones para socializar en espacios y horarios fuera de lo laboral, particularmente si se dan con insistencia o con un condicionamiento a sufrir represalias laborales en caso de rehusarse

Plaza Pública reitera en esta guía las acciones y recomendaciones para la protección de las periodistas incluidas en el documento previamente mencionado (por ejemplo, brindarle compañía a la profesional que deba realizar una entrevista o reunión con una fuente de riesgo o en un contexto de riesgo para su integridad física o psicológica).

Finalmente, Plaza Pública seguirá aplicando las medidas necesarias para promover y asegurar el bienestar de cada profesional con las consideraciones y adaptaciones pertinentes, teniendo en cuenta las condiciones y riesgos particulares para las mujeres en determinados espacios. Esto es parte de nuestro compromiso con la promoción de la equidad de género y de espacios laborales libres de violencia contra las mujeres.

Como se ilustra en los anexos 3 y 4, se creará una comisión de prevención de acoso formada por una persona representante del área administrativa, otra del área de periodismo y el director o la directora. Quienes representen a dichos sectores en esta comisión podrán ser elegidos y servir en ella de manera rotativa (es decir, por un período de un año) para luego dar espacio a otros y otras profesionales. La persona que representa el área administrativa recibirá la queja o denuncia inicialmente, completará el reporte con la información proporcionada y convocará al resto de la comisión dentro de los siguientes cinco días. La comisión deberá reunirse para conocer el caso y determinar si se trata de un proceso de mediación de conflictos o una situación de acoso laboral. También establecerá el procedimiento que se debe seguir durante la investigación, incluyendo la identificación de testigos y de pruebas (como documentos, entre otros) si estos fueren pertinentes. La comisión sugerirá una línea de tiempo del proceso considerando que la investigación debe completarse lo más pronto posible. Una vez esclarecido el hecho, se procederá a resolver internamente o a informar a las instancias respectivas dentro de la universidad. Luego vendrá la fase de decisión de la consecuencia o sanción según el caso. Aunque algunas decisiones se tomen según las políticas y los procedimientos de la universidad,

Plaza Pública se compromete a darles el seguimiento respectivo a los casos de acoso en coherencia con la política y el ambiente de cero tolerancia que desea establecer y mantener en la organización.

Para asegurar la transparencia y el cumplimiento de estas acciones, en el caso de que la queja o denuncia fuera en contra de alguna de las personas que integran la comisión, dicha persona deberá excusarse de su rol en esta y deberá elegirse a un o una suplente. Entonces la comisión podrá continuar con los procedimientos ya establecidos.

Anexos

Anexo 1. Reporte de incidentes

Este formato sirve de guía para recolectar la información necesaria sobre el incidente reportado. Si se reportan varios incidentes, todos ellos acaecidos en distintas fechas, se recomienda llenar un reporte por cada uno. Si varios incidentes tuvieron lugar en la misma fecha, incluso a distinta hora, se puede llenar un reporte (un reporte por día) en el cual se indiquen las diferentes horas en que cada incidente tuvo lugar. Véanse ejemplos de esto en la tabla 1.

1. Fecha en que ocurrió el incidente:
2. Hora (exacta o aproximada):
3. Lugar:
4. Conducta(s) o hecho(s) denunciado(s):
5. Persona(s) que incurrieron en esas conductas o hechos:
6. Persona(s) presente(s) (testigos):
7. Persona(s) afectada(s) (además de quien denuncia):
8. Efectos reportados (psicológicos, físicos, laborales):
9. ¿Cómo afecta a la persona denunciante? (agregar aspectos específicos objetivos y subjetivos como «no recibo retroalimentación editorial sobre mis textos» o «ansiedad»).
10. La persona denunciante ha hecho algo al respecto (ejemplo, abordar a quien acosa, quejarse con alguien de confianza, etcétera)
11. ¿Cuánto considera la persona que esto le ha afectado (en escala de 0 a

10, donde 10 representa el nivel más alto de afectación)?

Tabla 1

Ejemplos de hechos o conductas
Gritos, insultos, o apodos (más o menos ofensivos)
Reducciónir o aumentar aumento de tareas sin justificación alguna
Abuso de autoridad de parte de personas en posiciones de jerarquía superior
Supervisión excesiva solamente a una colaboradora, y no al resto
Exclusión de la persona de reuniones de trabajo, encuentros formativos o revisiones, incluso los que tienen fines de socialización
Descalificación personal o del trabajo realizado
Burlas, bromas o chistes sobre la persona con o sin tinte sexual
Dejar de hablar a la persona o ignorarla

Tabla 2

Lugar
En mi espacio de trabajo (cuando ya no había nadie más)
En el espacio de trabajo de otra persona
En el espacio de trabajo, despacho o sala compartido con otros compañeros u otras compañeras
En la sala de reuniones
En la sala de descanso o en lugares de paso
En otro lugar del campus
En un viaje o salida de trabajo
Fuera del ámbito laboral (bar, calle, restaurante, etcétera)

Anexo 2. Hoja de compromiso

Debe ser firmada por el trabajador o la trabajadora luego de haber leído las acciones básicas que se compromete a llevar a cabo.

Yo, _____, he leído y entiendo los lineamientos establecidos en esta guía para la promoción de la equidad de género y la prevención del acoso, por lo que me comprometo a mantener dicho estándar ético de trabajo:

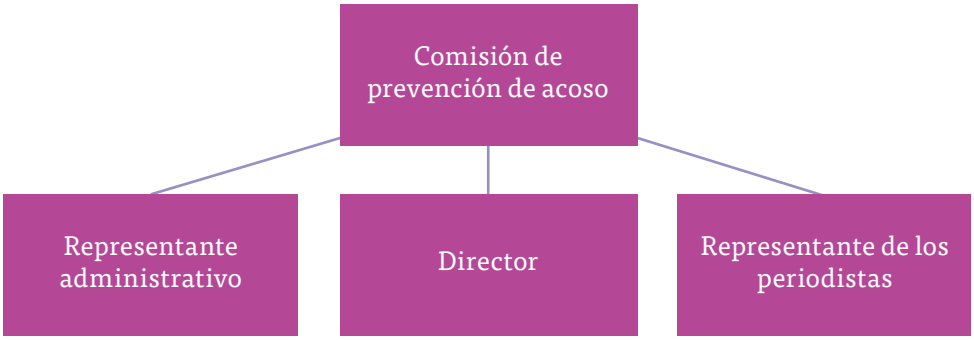
- respetando a cada compañera o compañero de trabajo,
- siguiendo los lineamientos establecidos en la guía para evitar el acoso laboral y el sexual,
- manteniendo un comportamiento personal y laboral adecuado para promover un ambiente laboral libre de violencia y de acoso laboral y sexual,
- siguiendo la ruta de denuncia indicada en caso de ser víctima de acoso laboral o sexual y
- teniendo presentes las sanciones que se aplicarán en caso de perpetrar acoso laboral o sexual.

Nombre: _____

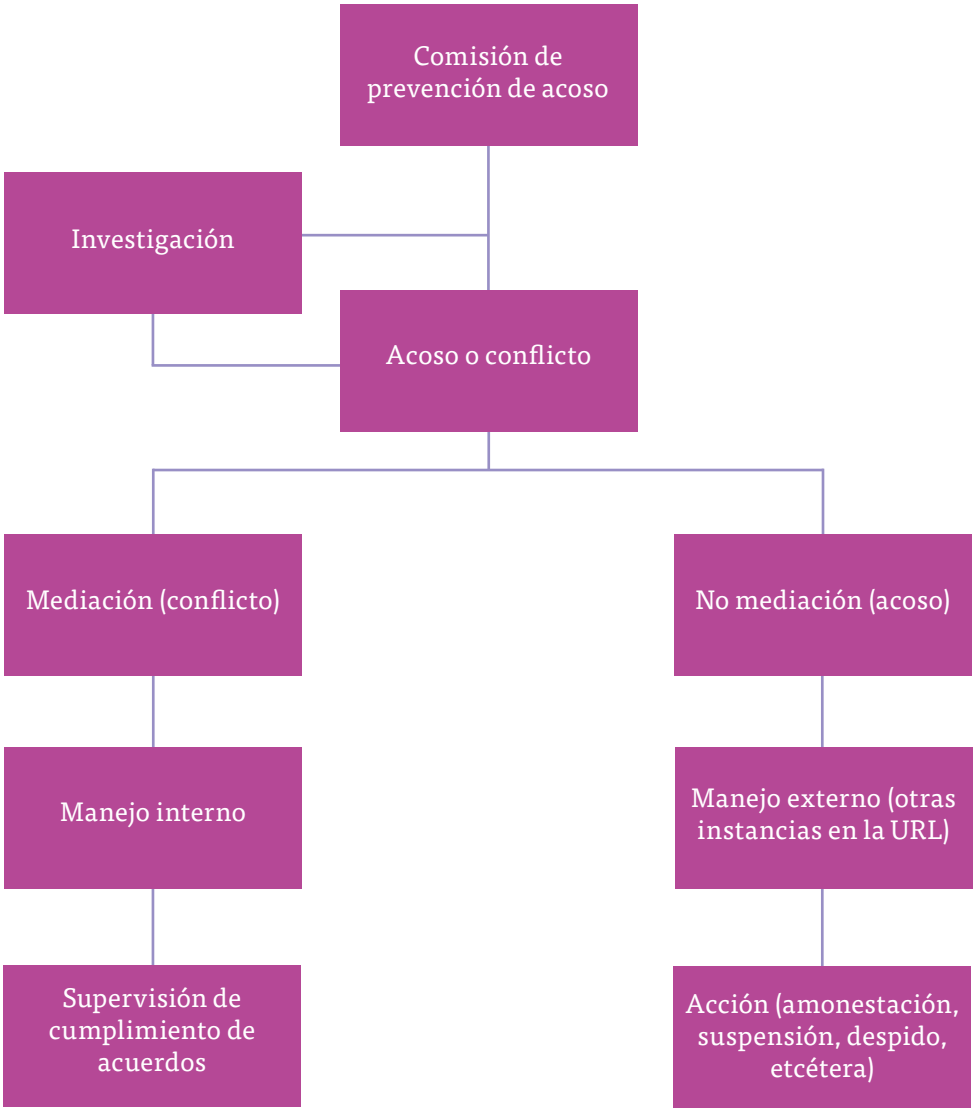
Firma: _____

Fecha: _____

Anexo 3. Comisión de prevención de acoso



Anexo 4. Ruta de denuncia-sanción



Referencias

Ballester, M. (1992). Diferencia y discriminación normativa por razón de sexo en el orden laboral. Valencia, España: Tirant lo Blanch.

Buchwald et al. (1993). Transforming a Rape Culture. Minneapolis, Minnesota: Milkweed Editions.

Corrigan, P., y Sayer, D. (2007). «El gran arco: la formación del Estado inglés como revolución cultural». Antropología del Estado. Dominación y prácticas contestatarias en América Latina (Lagos, M., y Calla, P., compiladoras). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Díaz Aguado, M. J. (2003). «Adolescencia, sexismo y violencia de género». Papeles del Psicólogo, 84. Págs. 35-44.

Gallagher, M. (2005). ¿Quién figura en las noticias? Informe sobre el Proyecto de Monitoreo Global de Medios 2015. Asociación Mundial para la Comunicación Cristiana (WACC, por sus siglas en inglés).

Global Media Monitoring Project, Women's participation in the news, National Watch on Images of Women in the Media (Media Watch), Inc. (1995).

Guy, L. (2006). «Re-visioning the sexual violence continuum». Partners in Social Change, volume IX, issue 1. Págs. 3-7. Recuperado de http://www.wcsap.org.

Herranz Bellido, J.; Reig Ferrer, A., y Cabrero García, J. (2006). «La presencia de mobbing y sus determinantes laborales en profesores universitarios». Análisis y Modificación de Conducta, vol. 32, N9, 142. Págs. 145-163. Recuperado de http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/amc/article/view/2125.

Autores varios (2003). Informe Randstad. Calidad del trabajo en la Europa de los quince. Madrid: Esade.

Isaksson, C. (2014). «Fighting for gender equality: Why security sectors actors must combat sexual and gender-based violence». The Fletcher Forum of World Affairs (38).

Lagos, M., y Calla, P. (2007). «El Estado como mensaje de dominación». Antropología del Estado. Dominación y prácticas contestatarias en América Latina (Lagos y Calla, compiladoras). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Organización Internacional del Trabajo (2000). Violence au travail. Ginebra: OIT. Citado en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---srosan_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf.

Organización Internacional del Trabajo (2000) https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_711359/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (2019). Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf.

Peralta, M. C. (2004). «El acoso laboral-mobbing-perspectiva psicológica». Revista de Estudios Sociales, 18. Bogotá, Colombia: Universidad de los Andes. Págs. 111-122.

Pick, S., y Poortinga, H. (2005). «Marco conceptual y estrategia para el diseño e instrumentación de programas para el desarrollo: una visión científica, política y psicosocial». Revista Latinoamericana de Psicología, 37(3). Págs. 445-459.

Porras, L., y Molina, Silvina (2011). Manual de género para periodistas. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Recuperado de https://www.eird.org/orange-day/docs/genero/manual-de-genero-para-periodistas-pnud.pdf.

Pryor, J., et al. (1993). «A social psychological analysis of sexual harassment: The person/situation interaction». Journal of Vocational Behavior, 42. Nueva York: Academic Press, Inc.

Ramos Quintana, M. (2018). «Enfrentar la violencia y acoso en el mundo del trabajo: la discusión normativa de la OIT». Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 138. España. Págs. 92-93.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2009). Las mujeres hacen la noticia 2008. Recuperado de http://www.unesco.org/new/es/communication-and-information/crosscuttingpriorities/gender/women-make-the-news/.