

**Enmienda No. 1
al
Acuerdo de Licencia**

ESTA ENMIENDA NO. 1 se celebra entre el Banco Interamericano de Desarrollo, un organismo de derecho público internacional (en adelante el “BID”), con sede principal en 1300 New York Avenue, Washington, D.C., Estados Unidos de América, 20577, y la compañía Gender Lab S.A.C. (en adelante el “Licenciatario”), una sociedad registrada bajo las leyes de Perú y con domicilio en Avenida San Martín 605, Interior 501, Barranco, Lima, Perú (de manera conjunta denominados las “Partes” y de manera individual la “Parte”).

CONSIDERANDO que el 15 de julio de 2021 el BID y el Licenciatario suscribieron el Acuerdo de Licencia (en adelante, el “Acuerdo”) por medio del cual el BID otorgó el derecho a usar la Obra de conformidad con los términos y condiciones establecidos en el Acuerdo;

CONSIDERANDO que la Obra fue descrita en el “Anexo A” que se adjuntó al Acuerdo;

CONSIDERANDO que las Partes han acordado actualizar el contenido del Anexo A e incluir información técnica adicional a la Obra en dicho Anexo A; y

CONSIDERANDO que el Acuerdo establece en su Sección 11 que “el Acuerdo constituye el acuerdo completo entre las Partes y no podrá ser enmendado, cambiado, modificado o alterado, con la excepción de que las Partes suscriban un acuerdo.”

EN VIRTUD DE LO ANTERIOR, las Partes acuerdan enmendar el Acuerdo de conformidad con la Sección 11 previamente mencionada y en los siguientes términos (a lo largo de esta Enmienda No. 1, los términos en mayúscula que no han sido definidos en esta Enmienda No. 1 tendrán la definición que se les otorgó en el Acuerdo):

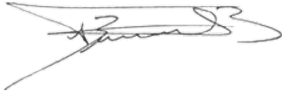
1. Las Partes acuerdan enmendar el Anexo A según lo contemplado en la versión revisada del Anexo A que se adjunta a la presente Enmienda No. 1.
2. Todos los términos y condiciones del Acuerdo que no han sido expresamente modificados a través de la presente Enmienda No. 1 se mantendrán en pleno vigor y efecto.
3. El Banco podrá divulgar esta Enmienda No. 1 al Acuerdo de Licencia y cualquier información relacionada con la misma de acuerdo con su política de acceso a información vigente al momento de dicha divulgación.

(El resto de esta página se ha dejado intencionalmente en blanco.)

4. La presente Enmienda No. 1 entrará en vigor en la última fecha de su firma por las Partes, actuando a través de sus representantes debidamente autorizados e identificados a continuación y constituirá una enmienda que formará parte integral del Acuerdo.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, las Partes, cada una mediante su representante autorizado, han firmado esta Enmienda No. 1 en el idioma español en las fechas indicadas abajo.

BANCO INTERAMERICANO DE
DESARROLLO



Tomás Bermúdez
Representante del Banco en Perú

GENDER LAB S.A.C.



Marlene Molero Suárez
Gerente General

Fecha: 15 de diciembre de 2022

Fecha: 19 de diciembre de 2022

ANEXO A

Características de la metodología 'ELSA':

El propósito de ELSA es que los espacios laborales sean espacios sin acoso, que sean lugares para las personas que trabajan en ellos y muy especialmente para las mujeres que hoy son sus principales afectadas. En esta línea la metodología busca identificar los parámetros organizacionales e individuales para medir la prevalencia, tolerancia y respuesta al Hostigamiento o Acoso Sexual Laboral (ASL) en las empresas. También busca dar una respuesta efectiva y dar herramientas para hacerlo posible.

En consecuencia la metodología se compone de las siguientes tres instancias:

1. Diagnóstico
2. Plan de acción
3. Herramientas para la implementación

A continuación se desarrollan las características de la metodología y en los sub anexos que acompañan este documento se incluye el detalle de la misma.

1. Diagnóstico:

1.1. Contenido:

El diagnóstico recoge información a través de dos formularios:

1.1. Encuesta a la organización: Esta encuesta la cumplimenta la empresa o entidad. La información se recoge de manera virtual.

1.2. Encuesta al personal: Esta encuesta la llena el personal de la organización. Es anónima. La información se recoge de manera virtual.

La tipología, contenido y funcionalidades de estos formularios es el siguiente:

Cuadro N° 01

VARIABLES: INFORMACIÓN DE LA EMPRESA / INSTITUCIÓN

Tipología	Contenido / Funcionalidad
Variables de Identificación	<ul style="list-style-type: none">• Razón Social y nombre comercial• Persona de contacto, nombre, cargo, correo• Grupo económico

	<ul style="list-style-type: none"> • Ubicación Geográfica. <i>Se ha previsto que, por cada país, se despliegue las regiones/departamentos de acuerdo con la organización política / administrativa de cada país.</i> • Tipo de empresa / institución: Pública, Privada y Organización No Gubernamental (esta última es para tener la opción habilitada en caso de decida expandir la muestra a otros actores) • Sectores <ul style="list-style-type: none"> ○ Privado: <i>Ordenamiento por sector económico.</i> ○ Publico: <i>Ordenamiento por sector funcional.</i> • Número de Trabajadores/as: Universo poblacional de la muestra de trabajadores/as.
Variables de customización	<ul style="list-style-type: none"> • Turnos de trabajo: Diurno, Nocturno, Rotativo y Jornada Atípica.. • Áreas de la empresa / institución • Locaciones de empresa / institución (antes de COVID19) • Niveles de la empresa / institución
Balance de Género en la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Género de la máxima autoridad de la empresa o institución (CEO, Gerente General, Director/a Nacional, etc.) • Distribución por género del personal • Distribución por género de los puestos por nivel jerárquico
Cultura Corporativa	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas empresariales • Estrategia de comunicación y difusión de las políticas • Participación en alguna medición, ranking o certificación en igualdad de género
Canal de Denuncias	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de canal de denuncias • Instancia o comité (de intervención, ética, convivencia u otro): establecido en la normativa peruana y colombiana, aunque tienen diferentes objetivos y manifestaciones específicas que atienden. • Conocimiento sobre el canal de denuncias para temas de acoso y hostigamiento sexual • Aspectos del proceso de investigación: lineamientos de confidencialidad, accesibilidad y no revictimización. • Registro de las denuncias: Indicador de la formalización de procesos y aplicación de protocolos.
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones en los últimos 24 meses División por líderes, RRHH, contratistas, trabajadores e integrantes del comité • Cada uno despliega un diagnostico propio para identificar Modalidad (presencial, virtual, mixta), recursos metodológicos, horas de capacitación efectiva, y periodicidad.

Cuadro N° 02

VARIABLES: INFORMACIÓN DEL PERSONAL

Tipología	Contenido / Funcionalidad
Balance de Género en la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Género de la persona encuestada, Edad, Estado civil, Orientación sexual, Nivel educativo completado • Ubicación geográfica del lugar de trabajo
Relación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de contrato, turnos (customizable por empresa), tiempo de trabajo, área. <i>Busca identificar relaciones de poder y estabilidad laboral como elemento de análisis para el registro de denuncias frente a la autopercepción de HSL.</i> • Identifica si la actividad laboral implica atención al público o usuarios. <i>Nivel de exposición a ser víctima de HSL por terceros.</i> • Género del jefe/a inmediato. <i>Establecer si hay una relación entre el género del jefe inmediato y denuncia/prevalencia de HSL.</i>
Conocimiento/percepción de políticas corporativas / institucionales	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de canal de denuncias: Se incluyen dimensiones de diversidad e igualdad de género en la medida que muchas de las manifestaciones están directamente relacionadas con estas políticas particulares. • Instancia o comité (de intervención, ética, convivencia u otro): establecido en la normativa peruana y colombiana, aunque tienen diferentes objetivos y manifestaciones específicas que atienden. • Conocimiento sobre el canal de denuncias para temas de acoso y hostigamiento sexual: que permitirá identificar la autopercepción, frente al conocimiento sustancial recogido en la encuesta al personal. Se incluyen lineamientos de accesibilidad, anonimato, involucramiento de terceros (testigos) y confidencialidad. • Aspectos del proceso de investigación: lineamientos de confidencialidad, accesibilidad y no revictimización. • Registro de las denuncias: Indicador de la formalización de procesos y aplicación de protocolos. Asimismo, permite ver la brecha entre las denuncias recibidas y la prevalencia en la autopercepción de las víctimas/sobrevivientes.

Tolerancia de las manifestaciones del Acoso Sexual / Hostigamiento sexual	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificación de niveles de tolerancia, diferenciando los niveles de Hostigamiento de género, atención Sexual no deseada, y Coerción sexual.
Prevalencia (víctimas y testigos)	<ul style="list-style-type: none"> ● Autopercepción de ser víctima de HSL en los últimos 24 meses y características: tiempo de duración, relación y género del perpetrador ● Identificación por manifestación según tipología de HSL: Hostigamiento de género, atención Sexual no deseada, y Coerción sexual ● Reacción frente a la autopercepción: ● Prevalencia y condicionantes de la queja/denuncia ● Autopercepción de la implementación de mecanismos de protección en la etapa de investigación ● Etapa de resolución / sanción ● Impactos en la salud mental ● Costos empresariales por ausentismo y reducción de productividad / rotación de personal.
Sesgos y Mitos	<ul style="list-style-type: none"> ● Se ha previsto casos que integren dimensiones diversas del HSL como: hostigamiento de género, invitaciones reiteradas, relaciones de poder, y ambiente laboral hostil. ● Se miden 4 dimensiones: Fabricación /Exageración, Motivos ulteriores, Heterosexualidad natural (obligatoria) y Responsabilidad de la víctima/mujer.
Percepción de compromiso de la empresa / institución	<ul style="list-style-type: none"> ● Nivel de confianza / imparcialidad ● Percepción de seguridad frente al HSL ● Satisfacción con el lugar de trabajo

1.2. Recomendaciones para su implementación:

1.2.1. *Buenas prácticas:*

- No modificar la redacción de las preguntas ni el orden de las mismas. Tampoco la forma de hacer las preguntas. Cualquier cambio puede influir en la variación de las respuestas.
- Mantener el máximo anonimato de las personas que participan. En tal sentido, tampoco se debe rastrear el IP. Si es que se hace, por ética se debe informar a la persona y eso comprometería su participación o veracidad de la información que comparta.
- Quien recibe la información y la organización a usar la metodología deben ser personas u organizaciones distintas. La organización usuaria sólo debería tener

acceso a su data agregada y no a cada respuesta dada. Esto es para evitar cualquier posibilidad de identificación de las personas que participan.

1.2.2. Implementación digital:

Para recoger la información se han utilizado formularios de Excel y generadores de encuesta de typeforms y de una herramienta propia desarrollada por GenderLab fuera del marco del contrato con el BID. Herramientas similares como survey monkey, survey planet, herramientas particulares de encuesta, entre otras, pueden ser utilizadas para este efecto.

A su vez, se sugiere almacenar la información recogida en la nube para mayor seguridad de la información.

2. Plan de Acción

2.1. Contenido:

Una vez que se cuenta con el diagnóstico se elabora un plan de acción que está en función a los resultados individuales de cada empresa o entidad. Los planes se construyen con base a una estructura predeterminada Si bien cada plan de acción es particular y distinto en su contenido al resto, todos están en función de la siguiente estructura que contempla las áreas de intervención, los resultados que se buscan obtener y los indicadores de resultado que se proponen.

Los comandos e indicaciones utilizadas para crear el plan de acción están en detalle en el cuadro contenido en el Sub Anexo A - 2.

2.2. Recomendaciones para su implementación:

2.2.1. Buenas prácticas:

- Incorporar en la elaboración de o ajustes del plan de acción a la organización usuaria. Esto para no incurrir en un plan extenso que resulte inaplicable en la práctica o que contenga acciones que no podrán implementarse.
- Preferir un plan de acción concreto con un promedio de cinco acciones concretas a uno extenso. Acoso sexual es uno de los temas que una organización aborda dentro del marco de diversidad, igualdad e inclusión, pero no es el único.
- Promover el seguimiento periódico del plan y su actualización constante de acuerdo a cambios y necesidades de la organización. Es un plan vivo.

2.2.2. Implementación digital:

La metodología para armar el plan de acción está en función de indicaciones y comandos que dependen de los resultados específicos del diagnóstico. Estas indicaciones están en el Sub Anexo A-2. Estos comandos tienen potencial de ser automatizados para que el plan se construya en automático.

3. Implementación

3.1. Contenido:

Si bien los planes de acción son individuales para cada organización, es recomendable tener algunos insumos de corte generales que faciliten los primeros pasos de una organización.

En esta metodología se han elaborado las siguientes herramientas:

- Módulo de train the trainer.
- Campañas de comunicación.
- Guiones para juego de roles.

En el Sub Anexo 1-C está el detalle de cada uno de estos componentes.

3.2. Recomendaciones para su implementación:

- Proporcionar a la organización estas herramientas de manera simultánea con el plan de acción. Esto agiliza el proceso de pasar a la acción.
- Se trata de herramientas de referencia e inspiración. En tal sentido pueden ser utilizadas de manera idéntica a lo proporcionado, pueden ser modificadas para ajustarse a las necesidades específicas de la organización o pueden servir de inspiración.

SUB ANEXO A-1

1.Encuesta a la organización:

Las siguientes son las variables y preguntas que conforman esta encuesta:

a. Variables de identificación

- Razón Social (Nombre oficial con el que está registrada la empresa)
- Nombre Comercial (Nombre común)
- Persona de Contacto
- Cargo de la persona de contacto
- Correo de la persona de contacto
- ¿La empresa pertenece a algún grupo económico?
- Si marcaste que sí en la pregunta anterior, detalla el nombre del grupo económico.
- La empresa está ubicada en: (espacio para llenar)
- Dentro de Bolivia, la organización cuenta con operaciones/oficinas en: (espacio para llenar)
- Dentro de Perú, la organización cuenta con operaciones/oficinas en: (espacio para llenar)
- Dentro de Colombia, la organización cuenta con operaciones/oficinas en: (espacio para llenar)
- Sector económico al que pertenece su organización: (espacio para llenar)

b. Variables de balance de género en la empresa o entidad

b.1. ¿Cuál es el género de la máxima autoridad de la empresa o institución? (CEO, Gerente General, Director/a Nacional, etc.)

- Hombre
- Mujer
- No Binario (se refiere a una persona que no se identifica como hombre ni como mujer)

b.2. ¿Cuál es la distribución por género del personal?

- Número de hombres
- Número de mujeres
- Número de personas de género no binario:

b.3. ¿Cuál es la distribución por género de los puestos por nivel jerárquico al primer día hábil del año en el que se llena la encuesta?

- CEO y/o Presidente/a, comité de gerencia, individuo u organismo más alto del nivel de la organización.
- Gerencias o equivalentes.
- Subgerencias, jefaturas o equivalentes.
- Coordinadores/as analistas o equivalentes.
- Todo el personal administrativo por debajo del cuarto nivel.
- Todo el personal operativo por debajo del cuarto nivel.

c. Variables de políticas corporativas o institucionales

c.1. ¿Tu empresa o institución tiene alguna política que incluye alguno de estos temas?

- Políticas /Reglamentos
- Igualdad, equidad de género, diversidad e inclusión
- Acoso y hostigamiento sexual en el trabajo
- Violencia de género

c.2. ¿Ha sido distribuida al personal? Puedes seleccionar más de una opción

- Sí, se le ha entregado en Sí, se le ha enviado por correo electrónico
- Sí, se ha colgado en la intranet o una plataforma web de la empresa
- Sí, se ha incluido la información en el proceso de inducción de personal
- Aún no ha sido distribuida al personal

c.3. ¿Existe una estrategia de comunicación interna para difundir la política?

- Sí, se le recuerda periódicamente al personal.
- Sí, se elaboran y distribuyen contenidos amigables para un mejor entendimiento de la política.
- Por el momento solo tenemos la política.
- Adjunte alguna pieza que quiera destacar.

c.4. En caso esté enmarcada en una normativa nacional, ¿Está actualizada?

- Sí
- No

c.5. ¿Participan de alguna medición, ranking o certificación en igualdad de género?

- Sí
- No

c.6. ¿Cuál(es)? Puedes seleccionar más de una opción

- Sello empresa segura (Perú)
- Ranking Par (Perú y Colombia)
- Equipares (Colombia)
- Mejores Lugares para Trabajar para Mujeres (GPTW: Colombia y Perú)
- Otro / Especificar

d. Variables del canal de denuncias

d.1. ¿Existe algún canal de denuncias para alguno de estos temas?

- Discriminación en el trabajo
- Acoso y hostigamiento sexual en el trabajo
- Bullying o acoso psicológico laboral

d. 2 ¿Existe alguna instancia o comité (de intervención, ética, convivencia u otro) para investigar los casos que se puedan presentar sobre acoso y hostigamiento sexual en el trabajo?

- Sí
- No

d.3. El comité o la instancia sobre acoso y hostigamiento sexual: Puedes seleccionar más de una opción.

- Tiene una composición paritaria de género
- Parte de sus miembros han sido elegidos por los/as trabajadores/as

d.4. ¿Cuál es el canal de denuncias para temas de acoso y hostigamiento sexual de la empresa o institución? Puedes seleccionar más de una opción

- Recursos Humanos/Gestión de Talento
- Jefe/a inmediato
- Gerente de área
- Representante de trabajadores/as
- Plataforma web
- Línea telefónica
- Comité de Hostigamiento Sexual/ Ética / Convivencia
- Otro / Especificar

d.5. Este canal de denuncias: Puedes seleccionar más de una opción

- Permite hacer denuncias de manera anónima
- Permite que testigos también puedan usarlo para denunciar
- La plataforma o línea está español
- Lo maneja una empresa independiente

d.6. El proceso de investigación ¿considera alguno de estos aspectos?

- Informa a las personas que denuncian sobre el resultado de la investigación

- Tiene un plazo máximo de duración
- Es confidencial

d.7. ¿Llevan un registro de las denuncias de acoso y hostigamiento sexual recibidas?

- Sí
- No

d.8. ¿Cuántas denuncias han recibido en los últimos 24 meses?

- Completar número absoluto

e. Variables de las capacitaciones

e.1. ¿Tu empresa o institución ha brindado capacitaciones sobre alguno de estos temas en los últimos 24 meses? (Sí/No)

- Igualdad, equidad de género, diversidad e inclusión
- Sesgos inconscientes
- Acoso y hostigamiento sexual en el trabajo
- Violencia de género

e.2. ¿A quiénes has capacitado? Puedes seleccionar más de una opción

- Líderes de la empresa o institución (CEO y/o Presidente/a, comité de gerencia, vicepresidencias, individuo u organismo más alto del nivel de la organización, gerencias, áreas equivalentes o segundo nivel de la organización)
- Comités de intervención, ética, convivencia, etc.
- El área de recursos humanos o gestión de talento
- Trabajadores/as Empresas contratistas

f. Variables de capacitaciones a líderes

(Observación: La siguiente sección contiene preguntas relacionadas a la capacitación de líderes. Para efectos de esta medición los líderes se entienden como CEO y/o Presidente/a, comité de gerencia, vicepresidencias, individuo u organismo más alto del nivel de la organización. También se consideran gerencias, áreas equivalentes o segundo nivel de la organización.)

f.1. En relación a las capacitaciones en temas de acoso y hostigamiento sexual laboral: Puedes seleccionar más de una opción

- El contenido gira esencialmente en torno a las obligaciones legales
- El contenido incluye temas de estereotipos y sesgos de género
- El contenido aborda lineamientos de no revictimización.
- El contenido desarrolla habilidades para detectar e intervenir ante posibles situaciones que se presenten.
- Se ha implementado un sistema de evaluación (pruebas de

entrada y salida, etc.)

f.2. ¿En qué modalidad se dictan estas capacitaciones sobre acoso y hostigamiento sexual laboral? Puedes seleccionar más de una opción

- Presencial
- Semi-presencial
- Virtual sincrónico (p.ej. webinar)
- Virtual asincrónico (p.ej. curso online)

f.3. Las capacitaciones virtuales sobre acoso y hostigamiento sexual laboral fueron dadas: Selecciona solo una opción

- Antes del periodo COVID-19
- Antes y durante el periodo COVID-19
- Solo durante el periodo COVID-19

f.4. ¿Qué recursos metodológicos se utilizan en las capacitaciones en materia de acoso y hostigamiento sexual laboral? Puedes seleccionar más de una opción

- Clase expositiva
- Resolución de casos (aprendizaje basado en problemas)
- Gamificación
- Realidad virtual
- Dramatizaciones, sociodramas, juegos de roles
- Lego Serious Play
- Design thinking
- Otras metodologías / Especificar

f.5. ¿En promedio, cuánto tiempo dura la capacitación para líderes en materia de acoso y hostigamiento sexual laboral? Selecciona solo una opción

- Menos de 30 minutos
- Entre 30 minutos y 1 hora
- Más de 1 hora
- Más de 3 horas
- Más de 5 horas
- Más de 10 horas

f.6. ¿Cada cuánto tiempo reciben los líderes capacitación en acoso y hostigamiento sexual laboral? Selecciona solo una opción

- Se hacen cuando asumen el cargo
- Se hacen 1 vez al año
- Se hacen más de 1 vez al año (periódicamente)

- Se hacen entrenamientos adicionales cuando hay un caso

f.7. ¿A qué porcentaje de líderes han logrado capacitar en los últimos 24 meses?

- Insertar porcentaje

g. Variables de capacitaciones del comité o instancia de acoso

La siguiente sección contiene preguntas relacionadas a la capacitación de los/as integrantes del comité de intervención (Perú), comité de convivencia (Colombia), comité de ética u otra instancia que investigue las denuncias de acoso y hostigamiento sexual laboral.

g.1. En relación a las capacitaciones a los/as integrantes del comité de intervención (Perú), comité de convivencia (Colombia), comité de ética u otra instancia que investigue las denuncias de acoso y hostigamiento sexual laboral: Puedes seleccionar más de una opción

- El contenido gira esencialmente en torno a las obligaciones legales
- El contenido incluye temas de estereotipos y sesgos de género
- El contenido aborda lineamientos de no revictimización.
- El contenido desarrolla habilidades para detectar e intervenir ante posibles situaciones que se presenten.
- Se ha implementado un sistema de evaluación (pruebas de entrada y salida, etc.)

g.2. ¿En qué modalidad se dictan estas capacitaciones? Puedes seleccionar más de una opción

- Presencial
- Semi-presencial
- Virtual sincrónico (p.ej. webinar)
- Virtual asincrónico (p.ej. curso online)

g.3. Las capacitaciones virtuales fueron dadas: Selecciona solo una opción

- Antes del periodo COVID-19
- Antes y durante el periodo COVID-19
- Solo durante el periodo COVID-19

g.4. ¿Qué recursos metodológicos se utilizan en las capacitaciones para el comité? Puedes seleccionar más de una opción

- Clase expositiva
- Resolución de casos (aprendizaje basado en problemas)
- Gamificación

- Realidad virtual
- Dramatizaciones, sociodramas, juegos de roles
- Lego Serious Play
- Design thinking
- Otras metodologías / Especificar

g.5. ¿Cuánto tiempo dura la capacitación? Selecciona solo una opción

- Menos de 30 minutos
- Entre 30 minutos y 1 hora
- Más de 1 hora
- Más de 3 horas
- Más de 5 horas
- Más de 10 horas

g.6. ¿Cada cuánto tiempo se realiza la capacitación? Selecciona solo una opción

- Se hacen cuando asumen el cargo
- Se hacen 1 vez al año
- Se hacen más de 1 vez al año (periódicamente)
- Se hacen entrenamientos adicionales cuando hay un caso

g.7. ¿Qué porcentaje de integrantes del comité han logrado capacitar en los últimos 24 meses?

- Insertar porcentaje

h. Variables de capacitaciones a RRHH

La siguiente sección contiene preguntas relacionadas a la capacitación de los/as integrantes del comité de intervención (Perú), comité de convivencia (Colombia), comité de ética u otra instancia que investigue las denuncias de acoso y hostigamiento sexual laboral.

h.1. Sobre las capacitaciones de acoso y hostigamiento sexual para las áreas de Recursos Humanos o Gestión del Talento: Puedes seleccionar más de una opción

- Lo imparte una empresa / institución / persona especializada en prevención de acoso / hostigamiento sexual.
- Los contenidos incluyen temas de estereotipos y sesgos de género.
- Se ha implementado un sistema de evaluación (pruebas de entrada-salida, informes, etc.).
- Se analizan y resuelven casos prácticos.
- El contenido de la capacitación es esencialmente teórico y gira en torno a las obligaciones legales.

- Se abordan lineamientos de no revictimización.
- Desarrolla habilidades para detectar e intervenir ante posibles situaciones que se presenten.

h.2. ¿En qué modalidad se dictan las capacitaciones? Puedes seleccionar más de una opción

- Presencial
- Virtual sincrónico (p.ej. webinar)
- Virtual asincrónico (p.ej. curso online)

h.3. Las capacitaciones virtuales fueron dadas: Selecciona solo una opción

- Antes del periodo COVID-19
- Antes y durante el periodo COVID-19
- Solo durante el periodo COVID-19

h.4. ¿Cuánto tiempo dura esta capacitación? Selecciona solo una opción

- Menos de 30 minutos
- Entre 30 minutos y 1 hora
- Más de 1 hora
- Más de 3 horas
- Más de 5 horas
- Más de 10 horas

h.5. ¿A qué porcentaje han logrado capacitar en los últimos 24 meses?

- Insertar porcentaje

h.6. ¿Cada cuánto tiempo se realiza la capacitación al equipo de Recursos Humanos sobre acoso y hostigamiento sexual? Selecciona solo una opción

- Se hacen cuando asumen el cargo
- Se hacen 1 vez al año
- Se hacen más de 1 vez al año (periódicamente)
- Se hacen entrenamientos adicionales cuando hay un caso

i. Variables de capacitaciones trabajadores/as

La siguiente sección contiene preguntas relacionadas a la capacitación de trabajadores/as.

i.1. En relación a las capacitaciones en temas de acoso y hostigamiento sexual laboral: Puedes seleccionar más de una opción

- El contenido gira esencialmente en torno a las obligaciones legales
- El contenido incluye temas de estereotipos y sesgos de género
- El contenido aborda lineamientos de no revictimización.
- El contenido desarrolla habilidades para detectar e intervenir ante posibles situaciones que se presenten.
- Se ha implementado un sistema de evaluación (pruebas de entrada y salida, etc.)

i.2. ¿En qué modalidad se dictan las capacitaciones? Puedes seleccionar más de una opción

- Presencial
- Semi-presencial
- Virtual sincrónico (p.ej. webinar)
- Virtual asincrónico (p.ej. curso online)

i.3. Las capacitaciones virtuales fueron dadas: Selecciona solo una opción

- Antes del periodo COVID-19
- Antes y durante el periodo COVID-19
- Solo durante el periodo COVID-19

i.4. ¿Qué recursos metodológicos se utilizan en las capacitaciones para trabajadores/as en materia de acoso y hostigamiento sexual laboral? Puedes seleccionar más de una opción

- Clase expositiva
- Resolución de casos (aprendizaje basado en problemas)
- Gamificación
- Realidad virtual
- Dramatizaciones, sociodramas, juegos de roles
- Lego Serious Play
- Design thinking
- Otras metodologías / Especificar

i.5. ¿Cuánto tiempo dura esta capacitación? Selecciona solo una opción

- Menos de 30 minutos
- Entre 30 minutos y 1 hora
- Más de 1 hora
- Más de 3 horas
- Más de 5 horas
- Más de 10 horas

i.6. ¿Cada cuánto tiempo se realiza la capacitación sobre acoso y hostigamiento sexual laboral? Selecciona solo una opción

- Se hacen solo en la inducción
- Se hacen 1 vez al año
- Se hacen más de 1 vez al año (periódicamente)
- Se hacen entrenamientos adicionales cuando hay un caso

i.7. ¿A qué porcentaje han logrado capacitar en los últimos 24 meses?

- Insertar porcentaje

2. Encuesta al personal:

Las siguientes son las variables y preguntas que conforman esta encuesta:

a. *Variables de perfil personal*

a.1. ¿Cuál es tu género?

- Hombre
- Mujer
- No binario (se refiere a una persona que no se identifica como hombre ni como mujer)

a.2. ¿Cuál es tu edad?

- 18-29 años
- 30-49 años
- 50-59 años
- 60 años o más

a.3. ¿Te identificas como parte de la comunidad LGBTIQ+?

- Sí.
- No.
- Prefiero no responder.

a.4. De acuerdo a tus costumbres y por tus antepasados:

- Afrodescendiente/a
- Asiático/a
- Blanco/a
- Indígena
- Otro
- Prefiero no responder

b. Variables de perfil laboral

b.1. ¿Qué tipo de contrato tienes con tu empresa o institución?

- Contrato o vínculo laboral a plazo fijo (tiene fecha de vencimiento).
- Contrato o vínculo laboral a plazo indeterminado o indefinido (no vence).
- Convenio de prácticas

b.2. ¿En qué turno trabajas?

- Jornada Atípica.
- Diurno
- Nocturno
- Rotativo

b.3. ¿Hace cuánto trabajas para tu empleador?

- Menos de 3 meses
- Entre 3 meses a 1 año
- Entre 1 año y 5 años
- Entre 5 años y 10 años
- Hace más de 10 años

b.4. ¿En qué área trabajas?

- Comercial (Comunicaciones, marketing, ventas, servicio al cliente, inteligencia comercial, business development, facturación)
- Administración, Finanzas, Contabilidad, Servicios Legales, Soporte, Sistemas, Informática y TI.
- Supply (Distribución, Almacenes, Compras).
- Operaciones y Producción - sector industrial, minero, etc. (planta, calidad, mantenimiento, producción).
- Operaciones - sector no industrial o minero (p. ej. atención al consumidor inicial).
- Áreas técnico - normativas (Direcciones Generales o de línea).

b.5. ¿Como parte de tu trabajo tienes contacto con clientes, usuarios/as o público en general?

- Sí
- No

b.6. ¿Cuál es tu puesto de trabajo?

- CEO y/o Presidente, Comité de Gerencia, Vicepresidencias, individuo u organismo más alto del nivel de la organización. Gerencias o áreas equivalentes o segundo nivel de la organización.
- Subgerencias, jefaturas o equivalentes.
- Coordinadores/as, analistas o equivalentes.
- Todo el personal administrativo por debajo de las categorías anteriores.
- Todo el personal operativo por debajo de las categorías anteriores.

b.7. ¿Eres parte del Comité de Ética, Comité de Convivencia (Colombia), Comité de Intervención frente al Hostigamiento Sexual Laboral (Perú) o del área de Recursos Humanos de tu organización?

- Sí
- No

b.8. Tu jefe/a inmediato es:

- Hombre
- Mujer

b.9. ¿Cuál es tu centro de trabajo? (Marca la opción que más se ajuste a tu situación actual)

- Oficina Central.
- Centro de trabajo diferente a la oficina central.
- Trabajo remoto

c. Variables de conocimiento del sistema de prevención

c.1. ¿Conoces la política de prevención y/o sanción de hostigamiento o acoso sexual laboral en tu institución o empresa?

- No
- Sé que existe pero no la he revisado
- Sí, la he revisado

c.2. ¿En los últimos 12 meses te han capacitado en prevención del hostigamiento o acoso sexual en el trabajo?

- No, nunca.
- Sí, una vez.
- Sí, más de una vez.

c.3. ¿Conoces si en tu empresa o institución existe un canal de denuncia para reportar hostigamiento o acoso sexual en el trabajo?

- No
- Sé que existe pero no sé cómo acceder a él.
- Sí, y sé cómo acceder a él.

c.4. ¿Dónde se denuncian los casos de hostigamiento o acoso sexual en el trabajo en tu empresa o institución?

- Recursos Humanos/Gestión de Talento
- Jefe/a inmediato.
- Gerente de área.
- Representante de trabajadores/as.

- Plataforma web.
- Línea ética.
- Comité de hostigamiento sexual / etica / convivencia
- Otro

c.5. ¿Sabes en qué consiste el proceso de investigación en casos hostigamiento o acoso sexual laboral en tu empresa o institución?

- Sí, lo he revisado.
- No.

d. Variables de tolerancia

d.1. ¿Con qué frecuencia crees que suceden casos de hostigamiento o acoso sexual en tu organización?

- Con mucha frecuencia.
- Con algo de frecuencia.
- Con poca frecuencia.
- Con muy baja frecuencia.

d.2. ¿Qué piensas de las siguientes situaciones en el trabajo?

- Me hicieron comentarios o bromas de contenido sexual o sexista (Es hostigamiento o acoso sexual en el trabajo | Es hostigamiento o acoso pero no es sexual | No son formas de comportarse en el trabajo, pero no es acoso | No veo nada de malo en esta situación)
- Me hicieron comentarios o bromas sobre mi orientación sexual o identidad de género (Es hostigamiento o acoso sexual en el trabajo | Es hostigamiento o acoso pero no es sexual | No son formas de comportarse en el trabajo, pero no es acoso | No veo nada de malo en esta situación)
- Me hicieron comentarios sobre mi apariencia física o cuerpo que me generaron incomodidad, incluyendo también gestos, silbidos o sonidos (Es hostigamiento o acoso sexual en el trabajo | Es hostigamiento o acoso pero no es sexual | No son formas de comportarse en el trabajo, pero no es acoso | No veo nada de malo en esta situación)
- Me invitaron reiteradamente a salir a pesar de que no ofrecí respuesta o no di respuesta positiva (Es hostigamiento o acoso sexual en el trabajo | Es hostigamiento o acoso pero no es sexual | No son formas de comportarse en el trabajo, pero no es acoso | No veo nada de malo en esta situación)
- Me contactaron reiteradamente a través de mensajes electrónicos, chats, WhatsApp, Facebook, entre otros, con fines no laborales que me incomodaron (Es hostigamiento o acoso sexual en el trabajo | Es hostigamiento o acoso pero no es sexual | No son formas de comportarse en el trabajo, pero no es acoso | No veo nada de malo en esta situación)
- Me solicitaron o enviaron sin consentimiento fotos o videos de material sexual explícito o de connotación sexual (Es hostigamiento o acoso sexual en el trabajo |

Es hostigamiento o acoso pero no es sexual | No son formas de comportarse en el trabajo, pero no es acoso | No veo nada de malo en esta situación)

- Se acercaron demasiado físicamente o me tocaron (rozar, sobar, masajear, etc.) sin necesidad en alguna parte del cuerpo como hombros, espalda baja, rodilla u otras partes (Es hostigamiento o acoso sexual en el trabajo | Es hostigamiento o acoso pero no es sexual | No son formas de comportarse en el trabajo, pero no es acoso | No veo nada de malo en esta situación)
- Me tocaron y/o rozaron en zonas privadas del cuerpo, como senos, genitales, etc (Es hostigamiento o acoso sexual en el trabajo | Es hostigamiento o acoso pero no es sexual | No son formas de comportarse en el trabajo, pero no es acoso | No veo nada de malo en esta situación)
- Me miraron persistentemente con connotación sexual (Es hostigamiento o acoso sexual en el trabajo | Es hostigamiento o acoso pero no es sexual | No son formas de comportarse en el trabajo, pero no es acoso | No veo nada de malo en esta situación)
- Mi jefe/a se me insinuó y/o realizó invitaciones a salir a pesar que de alguna manera le expresé mi incomodidad (Es hostigamiento o acoso sexual en el trabajo | Es hostigamiento o acoso pero no es sexual | No son formas de comportarse en el trabajo, pero no es acoso | No veo nada de malo en esta situación)
- Me insinuaron o propusieron mejoras en mi situación laboral a cambio de aceptar invitaciones, acercamientos o encuentros sexuales (Es hostigamiento o acoso sexual en el trabajo | Es hostigamiento o acoso pero no es sexual | No son formas de comportarse en el trabajo, pero no es acoso | No veo nada de malo en esta situación)
- Me amenazaron o insinuaron con despedirme, retirarme beneficios laborales o tomar alguna represalia por no aceptar invitaciones, acercamientos, o encuentros sexuales (Es hostigamiento o acoso sexual en el trabajo | Es hostigamiento o acoso pero no es sexual | No son formas de comportarse en el trabajo, pero no es acoso | No veo nada de malo en esta situación)

d.3. Para que haya hostigamiento o acoso sexual: (Sí/No)

- Quien realiza la conducta, ¿debe tener la intención clara de acosar?
- ¿Debe existir una relación de jerarquía entre quien realiza la conducta y quien se ve afectado/a?
- ¿La situación debe haber ocurrido más de una vez?
- ¿La persona afectada debe mostrar rechazo expreso?

e. *Variables de prevalencia - experiencia propia*

e.1. Esta pregunta se refiere SOLO A TU TRABAJO ACTUAL. ¿En los últimos 12 meses has sido objeto de una situación de hostigamiento o acoso sexual laboral?

- Sí, me ha pasado.
- No me ha pasado.
- No estoy seguro/a.

e.2. ¿Cuál o cuáles de estas situaciones describirían la situación de hostigamiento o acoso sexual que has experimentado? (marcar todas las que correspondan)

- Me hicieron comentarios o bromas de contenido sexual o sexista
- Me hicieron comentarios o bromas sobre mi orientación sexual o identidad de género
- Me hicieron comentarios sobre mi apariencia física o cuerpo que me generaron incomodidad, incluyendo también gestos, silbidos o sonidos
- Me invitaron reiteradamente a salir a pesar de que no ofrecí respuesta o no di respuesta positiva
- Me contactaron reiteradamente a través de mensajes electrónicos, chats, WhatsApp, Facebook, entre otros, con fines no laborales que me incomodaron
- Me solicitaron o enviaron sin consentimiento fotos o videos de material sexual explícito o de connotación sexual
- Se acercaron demasiado físicamente o me tocaron (rozar, sobar, masajear, etc.) sin necesidad en alguna parte del cuerpo como hombros, espalda baja, rodilla u otras partes
- Me tocaron y/o rozaron en zonas privadas del cuerpo, como senos, genitales, etc
- Me miraron persistentemente con connotación sexual
- Mi jefe/a se me insinuó y/o realizó invitaciones a salir a pesar que de alguna manera le expresé mi incomodidad
- Me insinuaron o propusieron mejoras en mi situación laboral a cambio de aceptar invitaciones, acercamientos o encuentros sexuales
- Me amenazaron o insinuaron con despedirme, retirarme beneficios laborales o tomar alguna represalia por no aceptar invitaciones, acercamientos, o encuentros sexuales

e.3. En general, ¿con qué frecuencia se han dado estas situaciones de hostigamiento o acoso sexual?

- Con muy baja frecuencia.
- Con poca frecuencia.
- Con algo de frecuencia.
- Con mucha frecuencia.

e.4. ¿Cuál es el género de la(s) personas(s) que realizó o realizaron esta(s) conducta(s)? (Si fue más de una persona, refiere aquella cuyos actos hayan sido más serios para ti)

- Hombre
- Mujer

e.5. ¿Qué relación tenías con la persona que realizó esta(s) conducta(s)? (marca todas las que apliquen)

- Era un trabajador/a de otra organización (por ejemplo, empresa contratista o empresa cliente).

- Era un cliente/a o usuario/a de mi organización.
- Era mi subordinado/a.
- Era mi jefe/a u otra persona de nivel jerárquico superior.
- Era mi colega o compañero/a de trabajo.

e.6. En general, ¿qué hiciste cuando sucedió? (marca todas las que apliquen)

- Lo denuncié y seguí el proceso de investigación.
- Hablé con Recursos Humanos pero decidí no seguir el proceso de investigación.
- No comenté lo sucedido con nadie de mi organización.
- Confronté a la persona.
- Pedí que me cambien de lugar de trabajo con alguna otra excusa.
- Evité y me alejé de la persona.
- Hablé con mi jefe/a directo/a.
- Se lo conté a un compañero/a.

e.7. En relación a tu trabajo actual, ¿en los últimos 12 meses has experimentado alguna de estas situaciones? (marca todas las que apliquen)

- Me hicieron comentarios o bromas de contenido sexual o sexista
- Me hicieron comentarios o bromas sobre mi orientación sexual o identidad de género
- Me hicieron comentarios sobre mi apariencia física o cuerpo que me generaron incomodidad, incluyendo también gestos, silbidos o sonidos
- Me invitaron reiteradamente a salir a pesar de que no ofrecí respuesta o no di respuesta positiva
- Me contactaron reiteradamente a través de mensajes electrónicos, chats, WhatsApp, Facebook, entre otros, con fines no laborales que me incomodaron
- Me solicitaron o enviaron sin consentimiento fotos o videos de material sexual explícito o de connotación sexual
- Se acercaron demasiado físicamente o me tocaron (rozar, sobar, masajear, etc.) sin necesidad en alguna parte del cuerpo como hombros, espalda baja, rodilla u otras partes
- Me tocaron y/o rozaron en zonas privadas del cuerpo, como senos, genitales, etc
- Me miraron persistentemente con connotación sexual
- Mi jefe/a se me insinuó y/o realizó invitaciones a salir a pesar que de alguna manera le expresé mi incomodidad
- Me insinuaron o propusieron mejoras en mi situación laboral a cambio de aceptar invitaciones, acercamientos o encuentros sexuales
- Me amenazaron o insinuaron con despedirme, retirarme beneficios laborales o tomar alguna represalia por no aceptar invitaciones, acercamientos, o encuentros sexuales

e.8. A raíz de estas situaciones, ¿Cómo te sentiste? (marca todas las que apliquen)

- Reduje mi productividad.
- Tuve dificultades para concentrarme.

- Me sentí estresado/a.
- Me sentí ansioso/a.
- Comencé a ausentarme del trabajo.

e.9. Por favor cuéntanos por qué decidiste no hacer una denuncia ni reportarlo. (marca todas las que apliquen)

- Pienso que no sirve de nada denunciar.
- En ese momento no estaba seguro/a de si era un caso de hostigamiento o acoso sexual laboral.
- Tenía miedo de tener problemas con mi pareja.
- Tenía miedo de perder mi trabajo o de sufrir algún otro tipo de represalia.
- No quería ocasionarle problemas a la persona.
- No quería ser vista como una persona problemática en el trabajo.
- No sabía o no existe un canal de denuncia para estos casos.
- Tenía vergüenza.
- Nada, me pareció que no fue de mala intención.
- Otro (especificar)

e.10. Esta pregunta se refiere a TODA TU EXPERIENCIA LABORAL, incluida tu organización actual como las anteriores ¿Has sido objeto de alguna situación de hostigamiento o acoso sexual laboral?

- Totalmente de acuerdo.
- De acuerdo.
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo.

f. Variables de testigos

f.1. En los últimos 12 meses, ¿has sido testigo de algún caso de hostigamiento o acoso sexual?

- Sí, he sido testigo de hostigamiento o acoso sexual laboral.
- No conozco ni he sido testigo de ningún caso.
- No estoy seguro/a.

f.2. ¿Cuál o cuáles de estas situaciones describirían la situación de hostigamiento o acoso sexual de la que fuiste testigo? (marca todas las que apliquen)

- Comentarios o bromas de contenido sexual o sexista
- Comentarios o bromas sobre mi orientación sexual o identidad de género
- Comentarios sobre mi apariencia física o cuerpo que me generaron incomodidad, incluyendo también gestos, silbidos o sonidos
- Invitaciones reiteradamente a salir a pesar de que no obtener respuesta o no recibir respuesta positiva
- Contacto reiteradamente a través de mensajes electrónicos, chats, WhatsApp, Facebook, entre otros, con fines no laborales que me incomodaron

- Solicitud o envío sin consentimiento fotos o videos de material sexual explícito o de connotación sexual
- Acercamientos físicos o tocamientos (rozar, sobar, masajear, etc.) sin necesidad en alguna parte del cuerpo como hombros, espalda baja, rodilla u otras partes
- Tocar y/o rozar en zonas privadas del cuerpo, como senos, genitales, etc
- Mirar persistentemente con connotación sexual
- Jefe/a se insinuó y/o realizó invitaciones a salir a pesar que de alguna manera le expresaron incomodidad
- Insinuar o proponer mejoras en la situación laboral a cambio de aceptar invitaciones, acercamientos o encuentros sexuales
- Amenazar o insinuar con despedir, retirar beneficios laborales o tomar alguna represalia por no aceptar invitaciones, acercamientos, o encuentros sexuales

f.3. En general, ¿qué hiciste cuando sucedió?

- No intervine porque no supe qué hacer en ese momento.
- Solo guardé un registro de lo sucedido (por ejemplo, guardé los chats).
- En ese momento no intervine pero luego me acerqué a quien incurrió en acoso u hostigamiento.
- En ese momento no intervine pero luego me acerqué a la persona para ver cómo estaba.
- Informé de lo sucedido a recursos humanos o a mi jefe/a.
- Confronté a la persona que estaba haciendo estas conductas.
- Generé una distracción (por ejemplo, cambié el tema de conversación).
- No fue necesario intervenir.

g. Variables de sesgos inconscientes

(Esta sección la responden líderes, recursos humanos e integrantes del Comité de Convivencia (Colombia), Comité de Intervención (Perú) o Comité de Ética en caso de existir. Puede ser aplicada a todo el personal pero extiende considerablemente la duración de la encuesta y puede generar deserción).

g.1. Caso 1: Caso de Daniel

Daniel entró a trabajar bajo prueba al área de contabilidad de una empresa. No se integró rápido, pese a que el grupo es muy amiguo. En algún momento, le hicieron una broma sobre la ropa que usaba. Un compañero de su área le dijo: “Cuando te conocí, vi que llevabas un pantalón apretado y pensé que eras mujer; pero luego te vi la cara y me decepcioné”. Los demás se rieron. En las siguientes semanas, Daniel fue objeto de bromas similares a las que el grupo reaccionó también con risas.

Siguiendo con el caso de Daniel, ¿cuál es tu percepción por cada una de las siguientes afirmaciones?

- Daniel fue objeto de hostigamiento o acoso sexual laboral (Totalmente de acuerdo

- | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)
- Esas son bromas comunes sería exagerado denunciar por hostigamiento o acoso sexual laboral en este caso. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)
 - En este caso, poner una denuncia por hostigamiento o acoso sexual laboral podría servirle de excusa para victimizarse y asegurar su permanencia en el trabajo. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)
 - Era de esperar que alguien en el trabajo haga una broma o comentario sobre el pantalón apretado de Daniel. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)
 - Si bien las bromas les parecieron inadecuadas a Daniel, debió haber detenido esto antes. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)
 - El grupo estaba realizando bromas, nunca pensaron que esto incomodaba a Daniel, por eso nunca pararon. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)

g. 2. Caso 2: Caso de Mariana

Mariana tiene dos meses trabajando de prueba en una planta que produce vidrio. La mayoría de sus compañeros son hombres. Estaba contenta de estar trabajando, ya que en procesos de otras empresas no había logrado pasar los primeros filtros. Desde que entró, intentó integrarse a su equipo. Sin embargo, era muy difícil porque cuando se acercaba sus compañeros eran cortantes al conversar o se retiraban. Durante los almuerzos, eran recurrentes los comentarios de sus compañeros acerca de las chicas del área de administración y sobre lo bien que se veían, lo que hacía que Mariana prefiriera comer con otras personas. Mariana se ha dado cuenta que en su equipo están compartiendo fotos de las compañeras de administración, las que aprovechan para hacer comentarios acerca de cómo lucen y sus cuerpos. Hoy, Mariana ha encontrado que en el lugar donde se sientan sus compañeros hay fotos de mujeres en ropa interior. Les pidió a ellos que las retiraran, pero le contestaron que esas fotos no son de ella y que no tendrían por qué molestarle, por lo que no las retirarían.

Siguiendo con el caso de Mariana, ¿cuál es tu percepción por cada una de las siguientes afirmaciones?

- Mariana fue objeto de hostigamiento o acoso sexual laboral. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)
- Si bien los comentarios entre compañeros de trabajo pueden ser molestos para Mariana, al no haber sido dirigidos expresamente a ella no son lo suficientemente serios como para que denuncie por hostigamiento o acoso sexual laboral. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)

- Causa sospechas que Mariana quiera denunciar lo que ha estado pasando por semanas en su empresa justo cuando está por culminar su periodo de prueba. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)
- Es inevitable que, en un ambiente con tantos hombres, ellos tengan este tipo de comportamientos. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)
- Las situaciones denunciadas hubieran cesado si Mariana le hubiera dicho antes a sus compañeros que lo que hacían la estaba incomodando. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)
- Los compañeros de Mariana nunca imaginaron que algo así podría incomodarla tanto, por eso no detuvieron la situación. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)

g.3. Caso 3: Caso de Julián y Sandra

Sandra trabaja en una empresa que brinda el servicio de alimentación a una minera. Julián, un chico muy sociable, acaba de ingresar a su área. Cuando conoció a Sandra, le preguntó cuál era su nombre en las redes sociales para poder seguirla. Desde ese momento, Julián comenta muy seguido las publicaciones que Sandra sube en Instagram. Al inicio, siempre reaccionaba con algún “me gusta” o con preguntas para conocer dónde estaba o qué hacía en cada foto. Pero luego, Julián empezó a reaccionar con íconos de “fuego”, preguntar qué hará más tarde y si quiere salir. Sandra pidió ser cambiada de área y, además, ha optado por no contestarle a Julián, aunque él ha continuado reaccionando en sus redes sociales.

Siguiendo con el caso de Julián y Sandra, ¿cuál es tu percepción por cada una de las siguientes afirmaciones?

- Sandra fue objeto de hostigamiento o acoso sexual laboral. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)
- Sandra no presentó una denuncia contra Julián porque probablemente la situación no le pareció lo suficientemente seria. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)
- Julián no quiso tener mala intención y Sandra podría perjudicarlo si lo denuncia por hostigamiento o acoso sexual laboral. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)
- Si la conducta de Julián le pareció inadecuada, es Sandra quien debió pararla en su momento. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)
- Julián no paró la situación en su momento porque no sabía que era inadecuado. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)
- Estos comportamientos son normales por lo que es probable que Julián solo haya estado buscando enamorar a Sandra. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)

desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)

g.4. Caso 4: Caso de Claudia

Hace poco, Claudia entró a trabajar a una empresa muy importante en su país. El gerente del área de producción, Rodrigo, se acercó a preguntarle cómo le estaba yendo y si había algo que él podía hacer para ayudarla a integrarse más rápido al equipo. Ella agradeció la preocupación, pero le dijo que por ahora todo estaba bien. Una semana después, Rodrigo le escribió al celular preguntándole cómo le iba y la invitó a comer para conversar sobre lo mismo. En un inicio, ella rechazaba las invitaciones, pero finalmente aceptó ante las insistencias de Rodrigo. En la cena, él solo conversó sobre temas no laborales y después propuso ir a otro lado, pero Claudia ya no quiso y se fue a media cena. Desde entonces, Claudia dejó de contestar las invitaciones de Rodrigo. Hoy, sin mayor explicación a Claudia le informaron que no le renovarían el contrato y ha decidido denunciar a Rodrigo.

Siguiendo con el caso de Claudia, ¿cuál es tu percepción por cada una de las siguientes afirmaciones?

- Claudia fue objeto de hostigamiento o acoso sexual laboral. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)
- Si Claudia no denunció su caso es porque estuvo de acuerdo en salir con Rodrigo. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)
- Es probable que Claudia haya denunciado a Rodrigo para que sí le renueven el contrato. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)
- Es probable que Claudia se sintiera halagada de que su jefe la invite a salir. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)
- Si la conducta de Rodrigo le pareció inadecuada, es Claudia quien debió pararla en su momento. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)
- Rodrigo no paró la situación en su momento porque no se percató que la estaba incomodando. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)

h. Variables de clima organizacional

h.1. ¿Qué tan de acuerdo estás con las siguientes afirmaciones?

- El hostigamiento o acoso sexual no es tolerado en mi ambiente laboral. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)
- Un caso de hostigamiento o acoso sexual en el que se acusa a una persona que

pertenece a la plana gerencial no sería investigado adecuadamente en mi trabajo. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)

- Un caso de hostigamiento o acoso sexual en el que se acusa a una persona que no pertenece a la plana gerencial no sería investigado adecuadamente en mi trabajo. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)
- Si denuncio un caso de hostigamiento o acoso sexual laboral, me podría generar consecuencias en mi trabajo. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)
- Las personas que hostigan o acosan a otras/os normalmente se salen con la suya (por ejemplo, no son sancionadas). (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)
- Se están tomando acciones efectivas contra el hostigamiento o acoso sexual en mi trabajo. (Totalmente de acuerdo | De acuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo)

h.2. En general, ¿qué tan satisfecho/a te encuentras en la empresa o institución en la que trabajas actualmente?

- Totalmente insatisfecho/a.
- Insatisfecho/a.
- Satisfecho/a.
- Totalmente satisfecho/a.

SUB ANEXO A-2

Ejes	Sub-eje	Pregunta	Respuesta	Rango	Acción propuesta	Indicador	Recurso enlazado
	Instalación del sistema de prevención	¿Tu organización tiene alguna política que incluye alguno de estos temas? Acoso u hostigamiento sexual en el trabajo.	No	No aplica	Elaborar una política de prevención frente al acoso u hostigamiento sexual en el trabajo.	Política elaborada.	Modelo de política de prevención del hostigamiento o acoso sexual laboral.
		¿Tu organización tiene alguna política que incluye alguno de estos temas? Acoso u hostigamiento sexual en el trabajo.	Sí	No aplica	No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
		¿Existe alguna instancia o comité (de intervención, ética, convivencia u otro) para investigar los casos que se puedan presentar sobre acoso u hostigamiento sexual en el trabajo?	No	No aplica	Instalar una Comité de Intervención para la investigación y resolución de casos de hostigamiento o acoso sexual laboral.	Comité instalado.	Pautas para seleccionar y convocar a la instancia encargada de investigar casos de hostigamiento o acoso sexual laboral.
		¿Existe alguna instancia o comité (de intervención, ética, convivencia u otro) para investigar los casos que se puedan presentar sobre acoso u hostigamiento sexual en el trabajo?	Sí	No aplica	No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
		¿Existe algún canal de denuncias de acoso y hostigamiento sexual laboral?	No	No aplica	Implementar un canal de denuncias para casos de hostigamiento o acoso sexual laboral.	Canal implementado.	No tiene.
		¿Existe algún canal de denuncias de acoso y hostigamiento sexual laboral?	Sí	No aplica	No se recomienda acción.	No aplica.	No tiene.
		¿Tu organización tiene un procedimiento de investigación que resulte aplicable a los casos de acoso u hostigamiento sexual laboral?	No	No aplica	Implementar un procedimiento de investigación aplicable para casos de hostigamiento o acoso sexual laboral.	Procedimiento instalado.	No tiene.
		¿Tu organización tiene un procedimiento de investigación que resulte aplicable a los casos de acoso u hostigamiento sexual laboral?	Sí	No aplica	No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
		¿Llevan un registro de las denuncias de acoso u hostigamiento sexual recibidas?	No	No aplica	Implementar un sistema de registro de denuncias de hostigamiento o acoso sexual laboral que sea actualizado periódicamente.	Registro de denuncias implementado.	Modelo de formato de registro de denuncias.
		¿Llevan un registro de las denuncias de acoso u hostigamiento sexual recibidas?	Sí	No aplica	No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
	Estrategias de difusión y protección	La política de acoso u hostigamiento sexual en el trabajo, ¿ha sido distribuida al personal?	Aún no ha sido distribuida al personal.	No aplica	Distribuir la política de acoso u hostigamiento sexual laboral mediante email, newsletter, intranet, en el proceso de inducción, etc.	Política distribuida periódicamente.	No tiene.
		La política de acoso u hostigamiento sexual en el trabajo, ¿ha sido distribuida al personal?	Sí, se le ha entregado en físico.	No aplica	No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
		La política de acoso u hostigamiento sexual en el trabajo, ¿ha sido distribuida al personal?	Sí, se le ha enviado por correo electrónico.	No aplica	Continuar con el envío con periodicidad y mediante comunicaciones amigables.	Comunicaciones amigables enviadas.	No tiene.
		La política de acoso u hostigamiento sexual en el trabajo, ¿ha sido distribuida al personal?	Sí, se ha colgado en la intranet o una plataforma web de la organización.	No aplica	Incluir pop-ups periódicos que recuerden la existencia de la política.	Pop-ups incluidos.	No tiene.
		La política de acoso u hostigamiento sexual en el trabajo, ¿ha sido distribuida al personal?	Sí, se ha incluido la información en el proceso de inducción de personal.	No aplica	Continuar con la entrega en procesos de inducción, procurando que se incluyan versiones amigables o resumen de la política.	Política entregada en procesos de inducción.	No tiene.
		¿Qué otras estrategias se realizan para difundir la política de acoso y hostigamiento sexual en el trabajo?	Por el momento solo tenemos la política.	No aplica	Elaborar y distribuir contenidos amigables para un mejor entendimiento de la política.	Contenidos amigables elaborados y difundidos.	Modelo de versión amigable de política de prevención del hostigamiento o acoso sexual laboral.
		¿Qué otras estrategias se realizan para difundir la política de acoso y hostigamiento sexual en el trabajo?	Por el momento solo tenemos la política.	No aplica	Realizar campañas de comunicación para difundir la política de prevención del hostigamiento o acoso sexual laboral.	Campaña de comunicación desplegada.	Campaña "Corta el Acoso" con recursos disponibles.
		¿Qué otras estrategias se realizan para difundir la política de acoso y hostigamiento sexual en el trabajo?	Se le recuerda periódicamente al personal.	No aplica	No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
		¿Qué otras estrategias se realizan para difundir la política de acoso y hostigamiento sexual en el trabajo?	Se elaboran y distribuyen contenidos amigables para un mejor entendimiento de la política.	No aplica	No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
		¿Qué otras estrategias se realizan para difundir la política de acoso y hostigamiento sexual en el trabajo?					
		¿Qué otras estrategias se realizan para difundir la política de acoso y hostigamiento sexual en el trabajo?					
		¿Qué otras estrategias se realizan para difundir la política de acoso y hostigamiento sexual en el trabajo?					

Sistema de prevención		¿Qué otras estrategias se realizan para difundir la política de acoso y hostigamiento sexual en el trabajo?	Se realizan campañas de comunicación interna.	No aplica	Continuar con campañas de comunicación interna que se enfoquen en la prevención del acoso sexual laboral.	Campaña de comunicación desplegada.	Campaña "Corta el Acoso" con recursos disponibles.
		El procedimiento de investigación ¿considera alguna de estos aspectos? Se toman medidas de protección para la persona denunciante mientras dure el procedimiento (por ejemplo, la rotación o suspensión de la persona denunciada).	No	No aplica	Incorporar medidas de protección en el proceso de investigación de casos de hostigamiento o acoso sexual laboral.	Medidas de protección implementada.	Cartilla con ejemplos de medidas de protección aplicables según casuística.
		El procedimiento de investigación ¿considera alguna de estos aspectos? Se toman medidas de protección para la persona denunciante mientras dure el procedimiento (por ejemplo, la rotación o suspensión de la persona denunciada).	Sí	No aplica	Continuar con la difusión y aplicación de medidas de protección, procurando tener una ficha con posibles medidas de protección a ser aplicables en situaciones determinadas.	Ficha de medidas de protección elaborada.	Cartilla con ejemplos de medidas de protección aplicables según casuística.
		El procedimiento de investigación ¿considera alguna de estos aspectos? Informa a las personas que denuncian sobre el resultado de la investigación.	No	No aplica	Elaborar formatos para informar a las partes involucradas la decisión adoptada luego de la resolución que sean elaborados por las personas encargadas de resolver los casos dentro de la organización.	Formatos de decisión elaborados.	Modelo de formato o informe de resolución de caso.
		El procedimiento de investigación ¿considera alguna de estos aspectos? Informa a las personas que denuncian sobre el resultado de la investigación.	Sí	No aplica	No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
		El procedimiento de investigación ¿considera alguna de estos aspectos? Tiene un plazo máximo de duración.	No	No aplica	Incorporar en la política o reglamento de prevención del acoso sexual laboral un plazo máximo de duración del procedimiento. Se sugiere que no sea mayor a 30 días útiles.	Plazo incorporado.	No tiene.
		El procedimiento de investigación ¿considera alguna de estos aspectos? Es confidencial.	No	No aplica	Implementar medidas para resguardar la confidencialidad de las partes y el caso durante y después del procedimiento.	Medidas de confidencialidad implementadas.	Cartilla con ejemplos de medidas para resguardar confidencialidad de los casos.
		El procedimiento de investigación ¿considera alguna de estos aspectos? Es confidencial.	Sí	No aplica	Continuar y reforzar permanente las medidas de confidencialidad y comunicarlas en las estrategias de comunicación.	Medidas de confidencialidad implementadas.	No tiene.
	Conocimiento del sistema de prevención	¿Conoces la política de prevención y/o sanción de hostigamiento o acoso sexual laboral en tu institución o empresa?	Sí, la he revisado	Igual o más del 65%	No se recomienda acción.	Recordatorios periódicos enviados.	No tiene.
		¿Conoces la política de prevención y/o sanción de hostigamiento o acoso sexual laboral en tu institución o empresa?	Sé que existe pero no la he revisado	Donde Sí la he revisado menos del 65%	Enviar recordatorios periódicos de la política de prevención del hostigamiento o acoso sexual laboral adjuntando una versión amigable de la misma.		
		¿Conoces la política de prevención y/o sanción de hostigamiento o acoso sexual laboral en tu institución o empresa?	No	Donde Sí la he revisado menos del 70%	Enviar recordatorios periódicos de la política de prevención del hostigamiento o acoso sexual laboral adjuntando una versión amigable de la misma.	No aplica.	No aplica.
		¿En los últimos 12 meses te han capacitado en prevención del hostigamiento o acoso sexual en el trabajo?	No, nunca.	Más del 60%	Reforzar/realizar capacitaciones sobre prevención del hostigamiento o acoso sexual laboral.	Capacitaciones realizadas.	Guía para identificar y denunciar casos de acoso sexual laboral.
		¿En los últimos 12 meses te han capacitado en prevención del hostigamiento o acoso sexual en el trabajo?	Sí, una vez	Más del 60%	Elaborar un cronograma de capacitación permanente al personal sobre hostigamiento o acoso sexual laboral, de modo que reciban una formación continua al respecto.	Cronograma de capacitación realizado.	No tiene.
		¿En los últimos 12 meses te han capacitado en prevención del hostigamiento o acoso sexual en el trabajo?	Sí, más de una vez	Más del 40%	No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
		¿Conoces si en tu empresa o institución existe un canal de denuncia para reportar hostigamiento o acoso sexual en el trabajo?	No				
		¿Conoces si en tu empresa o institución existe un canal de denuncia para reportar hostigamiento o acoso sexual en el trabajo?	Sé que existe pero no sé cómo acceder a él.	Más del 40%	Visibilizar el canal de denuncias de la organización (en comunicados, campañas, emails, intranet, etc).	Canal visibilizado.	No tiene.
		¿Conoces si en tu empresa o institución existe un canal de denuncia para reportar hostigamiento o acoso sexual en el trabajo?	Sí, y sé cómo acceder a él.	Más del 60%	No se recomienda acción.	No aplica	No aplica.
		¿Sabes en qué consiste el proceso de investigación en casos de hostigamiento o acoso sexual laboral en tu empresa o institución?	No	Más del 40%	Difundir el procedimiento de hostigamiento o acoso sexual laboral de forma periódica al personal.	Procedimiento difundido.	No tiene.
		¿Sabes en qué consiste el proceso de investigación en casos de hostigamiento o acoso sexual laboral en tu empresa o institución?	Sí, lo he revisado.	Más del 60%	No se recomienda acción.	No aplica	No aplica.
		¿Tu organización ha brindado capacitaciones a los siguientes públicos objetivos sobre alguno de estos temas en los últimos 12 meses? Acoso u hostigamiento sexual en el trabajo / Líderes de la organización (Niveles 1, 2 y 3)	No han recibido capacitación	No aplica	Realizar capacitaciones específicas sobre prevención del hostigamiento sexual laboral para líderes de la organización.	Capacitaciones a líderes realizadas.	

Capacitaciones sobre
hostigamiento o acoso
sexual laboral

¿Tu organización ha brindado capacitaciones a los siguiente públicos objetivos sobre alguno de estos temas en los últimos 12 meses? Acoso u hostigamiento sexual en el trabajo / Líderes de la organización (Niveles 1, 2 y 3)	Menos del 50%	No aplica	Realizar capacitaciones específicas sobre prevención del hostigamiento sexual laboral para líderes de la organización.	Capacitaciones a líderes realizadas.	Guía de dictado de capacitación para líderes.
¿Tu organización ha brindado capacitaciones a los siguiente públicos objetivos sobre alguno de estos temas en los últimos 12 meses? Acoso u hostigamiento sexual en el trabajo / Líderes de la organización (Niveles 1, 2 y 3)	Entre 50% y 80%	No aplica	Aumentar la cantidad de líderes de la organización que participan en capacitaciones de hostigamiento o acoso sexual laboral.	100% de líderes capacitado s/as.	
¿Tu organización ha brindado capacitaciones a los siguiente públicos objetivos sobre alguno de estos temas en los últimos 12 meses? Acoso u hostigamiento sexual en el trabajo / Líderes de la organización (Niveles 1, 2 y 3)	Más del 80%	No aplica	Continuar la capacitación permanente de líderes de la organización en hostigamiento o acoso sexual laboral.	100% de líderes capacitado s/as.	Guía de dictado de capacitación para líderes.
¿Tu organización ha brindado capacitaciones a los siguiente públicos objetivos sobre alguno de estos temas en los últimos 12 meses? Acoso u hostigamiento sexual en el trabajo / Comités de Intervención, Ética, Convivencia, etc.	No han recibido capacitación	No aplica	Realizar un entrenamiento especializado para integrantes del Comité de Intervención o afin que incluya conceptos vinculados al hostigamiento o acoso sexual laboral, principios para investigar los casos (no revictimización, perspectiva de la víctima, confidencialidad, etc.), metodología para análisis y valoración de las pruebas, entre otros. Se sugiere un refuerzo cada 6 meses.	Entrenamiento realizado.	Guía de dictado de capacitación para personal encargado de resolver casos + Presentación de la capacitación.
¿Tu organización ha brindado capacitaciones a los siguiente públicos objetivos sobre alguno de estos temas en los últimos 12 meses? Acoso u hostigamiento sexual en el trabajo / Comités de Intervención, Ética, Convivencia, etc.	Menos del 50%	No aplica	Realizar un entrenamiento especializado para integrantes del Comité de Intervención o afin que incluya conceptos vinculados al hostigamiento o acoso sexual laboral, principios para investigar los casos (no revictimización, perspectiva de la víctima, confidencialidad, etc.), metodología para análisis y valoración de las pruebas, entre otros. Se sugiere un refuerzo	Entrenamiento realizado.	
¿Tu organización ha brindado capacitaciones a los siguiente públicos objetivos sobre alguno de estos temas en los últimos 12 meses? Acoso u hostigamiento sexual en el trabajo / Comités de Intervención, Ética, Convivencia, etc.	Entre 50% y 80%	No aplica	Aumentar la cantidad de integrantes del Comité de Intervención, Ética, Convivencia, etc. que participan en las capacitaciones o entrenamientos frente al hostigamiento o acoso sexual laboral.	100% del Comité capacitado .	No tiene.
¿Tu organización ha brindado capacitaciones a los siguiente públicos objetivos sobre alguno de estos temas en los últimos 12 meses? Acoso u hostigamiento sexual en el trabajo / Comités de Intervención, Ética, Convivencia, etc.	Más del 80%	No aplica	Continuar la capacitación permanente de integrantes del Comité de Intervención, Ética, Convivencia, etc. que participan en capacitaciones o entrenamientos frente al hostigamiento o acoso sexual laboral.	100% del Comité capacitado .	No tiene.
¿Tu organización ha brindado capacitaciones a los siguiente públicos objetivos sobre alguno de estos temas en los últimos 12 meses? Acoso u hostigamiento sexual en el trabajo / Área de Recursos Humanos o Gestión de Talento.	No han recibido capacitación	No aplica	Realizar una capacitación sobre prevención del hostigamiento o acoso sexual laboral para el área de Recursos Humanos, Gestión del Talento o afin, que incluya principios de atención, derivación e investigación de este tipo de casos.	Capacitaciones a Recursos Humanos o Gestión del Talento realizadas.	
¿Tu organización ha brindado capacitaciones a los siguiente públicos objetivos sobre alguno de estos temas en los últimos 12 meses? Acoso u hostigamiento sexual en el trabajo / Área de Recursos Humanos o Gestión de Talento.	Menos del 50%	No aplica	Aumentar la cantidad de personas de Recursos Humanos o Gestión de Talento que reciben capacitación sobre hostigamiento o acoso sexual laboral.	Capacitaciones a Recursos Humanos o Gestión del Talento realizadas.	Manual práctico sobre acoso sexual laboral dirigido a RRHH.
¿Tu organización ha brindado capacitaciones a los siguiente públicos objetivos sobre alguno de estos temas en los últimos 12 meses? Acoso u hostigamiento sexual en el trabajo / Área de Recursos Humanos o Gestión de Talento.	Entre 50% y 80%	No aplica	Aumentar la cantidad de personas de Recursos Humanos o Gestión de Talento que reciben capacitación sobre hostigamiento o acoso sexual laboral.	100% de Recursos Humanos o Gestión del Talento capacitado s/as.	
¿Tu organización ha brindado capacitaciones a los siguiente públicos objetivos sobre alguno de estos temas en los últimos 12 meses? Acoso u hostigamiento sexual en el trabajo / Área de Recursos Humanos o Gestión de Talento.	Más del 80%	No aplica	Continuar la capacitación permanente de personas de Recursos o Gestión de Talento que reciben capacitación sobre hostigamiento o acoso sexual laboral.	100% de Recursos Humanos o Gestión del Talento capacitado s/as.	Manual práctico sobre acoso sexual laboral dirigido a RRHH.
¿Tu organización ha brindado capacitaciones a los siguiente públicos objetivos sobre alguno de estos temas en los últimos 12 meses? Acoso u hostigamiento sexual en el trabajo / Trabajadores/as en general	No han recibido capacitación	No aplica	Realizar capacitaciones participativas sobre prevención del hostigamiento o acoso sexual laboral dirigidas al personal en general, segmentando según áreas y niveles.	Capacitaciones al personal en general realizadas.	
¿Tu organización ha brindado capacitaciones a los siguiente públicos objetivos sobre alguno de estos temas en los últimos 12 meses? Acoso u hostigamiento sexual en el trabajo / Trabajadores/as en general	Menos del 50%	No aplica	Realizar capacitaciones participativas sobre prevención del hostigamiento o acoso sexual laboral dirigidas al personal en general, segmentando según áreas y niveles.	Capacitaciones al personal en general realizadas.	Guía para identificar y denunciar casos de acoso sexual laboral.
¿Tu organización ha brindado capacitaciones a los siguiente públicos objetivos sobre alguno de estos temas en los últimos 12 meses? Acoso u hostigamiento sexual en el trabajo / Trabajadores/as en general	Entre 50% y 80%	No aplica	Aumentar la cantidad de trabajadores/as en la organización que participan en las capacitaciones sobre hostigamiento o acoso sexual laboral.	90% del personal en general capacitado /a.	

		¿Tu organización ha brindado capacitaciones a los siguiente públicos objetivos sobre alguno de estos temas en los últimos 12 meses? Acoso u hostigamiento sexual en el trabajo / Trabajadores/as en general	Más del 80%	No aplica	Continuar con la capacitación sobre hostigamiento o acoso sexual laboral de trabajadores/as en general.	90% del personal en general capacitado /a.	Guía para identificar y denunciar casos de acoso sexual laboral.
Tolerancia	Percepción y tolerancia de líderes	¿Con qué frecuencia crees que suceden casos de hostigamiento o acoso sexual en tu organización?	Con poca frecuencia.	Más del 40%	Elaborar un one page dirigido a líderes de la organización "Detengamos el hostigamiento o acoso sexual laboral" con cifras de la organización (prevalencia y costos del hostigamiento o acoso sexual laboral) para generar conciencia sobre lo que ocurre en la organización.	One page elaborado	No tiene.
		¿Con qué frecuencia crees que suceden casos de hostigamiento o acoso sexual en tu organización?	Con muy baja frecuencia.				
		¿Con qué frecuencia crees que suceden casos de hostigamiento o acoso sexual en tu organización?	Con algo de frecuencia				
		¿Con qué frecuencia crees que suceden casos de hostigamiento o acoso sexual en tu organización?	Con mucha frecuencia				
	Normalización de conductas en la organización	¿Qué piensas de las siguientes situaciones en el trabajo?	No son formas de comportarse en el trabajo, pero no es acoso	Más del 40%	No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
		¿Qué piensas de las siguientes situaciones en el trabajo?	No veo nada de malo en esta situación.				
		¿Qué piensas de las siguientes situaciones en el trabajo?	Es hostigamiento o acoso pero no es sexual.	Más del 40%	Desplegar campaña comunicacional sobre hostigamiento o acoso sexual laboral.	Material comunicacional elaborado y distribuido. Campaña desplegada.	Galería ELSA
		¿Qué piensas de las siguientes situaciones en el trabajo?	Es hostigamiento o acoso sexual en el trabajo.	Más del 40%	Reforzar el manejo del concepto de hostigamiento o acoso sexual laboral haciendo énfasis en el elemento sexual tanto en capacitaciones como en comunicaciones sobre el tema.	Concepto reforzado.	Guía para identificar y denunciar casos de acoso sexual laboral.
		¿Qué piensas de las siguientes situaciones en el trabajo?		Más del 60%	No se recomienda acción	No aplica.	No aplica.
		Para que haya hostigamiento o acoso sexual: ¿Debe existir una relación de jerarquía entre quien realiza la conducta y quien se ve afectado/a?	Sí	Más del 60%	Elaborar pastillas comunicacionales de envío periódico que refuercen el concepto de acoso sexual laboral y sus elementos con énfasis en la irrelevancia de la jerarquía.	Pastillas elaboradas.	No tiene.
		Para que haya hostigamiento o acoso sexual: ¿Debe existir una relación de jerarquía entre quien realiza la conducta y quien se ve afectado/a?	No	Más del 80%	No se recomienda acción	No aplica.	No aplica.
		Para que haya hostigamiento o acoso sexual: Quien realiza la conducta, ¿debe tener la intención clara de acosar?	Sí	Más del 60%	Elaborar pastillas comunicacionales de envío periódico que refuercen el concepto de acoso sexual laboral y sus elementos con énfasis en la irrelevancia de la intencionalidad.	Pastillas elaboradas.	No tiene.
	Entendimiento del concepto de hostigamiento o acoso sexual laboral	Para que haya hostigamiento o acoso sexual: Quien realiza la conducta, ¿debe tener la intención clara de acosar?	No	Más del 80%	No se recomienda acción	No aplica.	No aplica.
		Para que haya hostigamiento o acoso sexual: ¿La situación debe haber ocurrido más de una vez?	Sí	Más del 60%	Elaborar pastillas comunicacionales de envío periódico que refuercen el concepto de acoso sexual laboral y sus elementos con énfasis en la irrelevancia de la reiterancia.	Pastillas elaboradas.	No tiene.
		Para que haya hostigamiento o acoso sexual: ¿La situación debe haber ocurrido más de una vez?	No	Más del 80%	No se recomienda acción	No aplica.	No aplica.
		Para que haya hostigamiento o acoso sexual: ¿La persona afectada debe mostrar rechazo expreso?	Sí	Más del 60%	Elaborar pastillas comunicacionales de envío periódico que refuercen el concepto de acoso sexual laboral y sus elementos con énfasis en la irrelevancia del rechazo de la persona acosada.	Pastillas elaboradas.	No tiene.
		Para que haya hostigamiento o acoso sexual: ¿La persona afectada debe mostrar rechazo expreso?	No	Más del 80%	No se recomienda acción	No aplica.	No aplica.
		Para que haya hostigamiento o acoso sexual: Promedio de las 4 opciones	No	Más del 60%	Realizar recordatorios de 2 minutos en rituales de la organización para reforzar concepto sobre hostigamiento o acoso sexual laboral.	Recordatorios realizados.	No tiene.
		¿En los últimos 12 meses has sido objeto de una situación de hostigamiento o acoso sexual laboral?	Sí, me ha pasado.	Más del 10%	Reforzar los canales de denuncia en la organización mediante comunicación permanente y un mensaje claro de tolerancia cero frente al hostigamiento o acoso sexual laboral.	Refuerzos realizados.	No tiene.
		¿En los últimos 12 meses has sido objeto de una situación de hostigamiento o acoso sexual laboral?	No me ha pasado.	Más del 90%	No se recomienda acción	No aplica.	No aplica.
		¿En los últimos 12 meses has sido objeto de una situación de hostigamiento o acoso sexual laboral?	No estoy seguro/a.	Más del 30%	Reforzar las situaciones típicas de hostigamiento o acoso sexual laboral y ejemplos de las manifestaciones para que las personas identifiquen posibles experiencias.	Refuerzos realizados.	No tiene.
		¿Cuál o cuáles de estas situaciones describirían la situación de hostigamiento o acoso sexual que has experimentado?	No aplica	No aplica	No aplica.	No aplica.	No aplica.
		¿Qué relación tenías con la persona que realizó esta(s) conducta(s)?	Era un trabajador/a de otra organización (por ejemplo, empresa contratista o empresa cliente).	Más del 40%			

Prevalencia	Hostigamiento o acoso declarado	¿Qué relación tenías con la persona que realizó esta(s) conducta(s)?	Era un cliente/a o usuario/a de mi organización.	Más del 40%	Elaborar un protocolo de acutación para casos de hostigamiento o acoso sexual laboral contra trabajadores/as por parte de clientes o usuarios/as externos.	Protocolo elaborado.	Modelo de Protocolo de actuación frente a terceros.
		¿Qué relación tenías con la persona que realizó esta(s) conducta(s)?	Era mi jefe/a u otra persona de nivel jerárquico superior.	Más del 40%		Capacitaciones realizadas.	
		En general, ¿qué hiciste cuando sucedió?	Se lo conté a un compañero/a.	Más del 50%	Elaborar una cartilla de actuación para el personal en general "¿Qué hacer si conozco de un caso de hostigamiento o acoso sexual laboral?"	Cartilla elaborada y difundida.	Cartilla de actuación para testigos.
		En general, ¿qué hiciste cuando sucedió?	Hablé con mi jefe/a directo/a.	Más del 50%	Elaborar una cartilla de actuación para el personal en general "Mi rol como líder frente a un caso de hostigamiento o acoso sexual laboral".	Cartilla elaborada y difundida.	Cartilla de actuación para líderes.
		En general, ¿qué hiciste cuando sucedió?	Evité y me alejé de la persona.				
		En general, ¿qué hiciste cuando sucedió?	No comenté lo sucedido con nadie de mi organización.	Más del 50%	Elaborar una guía para identificar y denunciar casos de hostigamiento o acoso sexual laboral.	Guía elaborada.	Guía para identificar y denunciar casos de acoso sexual laboral.
		En general, ¿qué hiciste cuando sucedió?	Hablé con Recursos Humanos pero decidí no seguir el proceso de investigación.			Material específico para RRHH elaborado y entregado.	
		En general, ¿qué hiciste cuando sucedió?	Lo denuncié y seguí el proceso de investigación.	Más del 50%	Elaborar material específico para RRHH para la atención adecuada de casos de hostigamiento o acoso sexual laboral.		Manual práctico sobre acoso sexual laboral dirigido a RRHH.
	Hostigamiento o acoso técnico	En relación a tu trabajo actual, ¿en los últimos 12 meses has experimentado alguna de estas situaciones?	Sí	Más del 25%	Reforzar los canales de denuncia en la organización mediante comunicación permanente.	Refuerzos realizados.	No tiene.
		En relación a tu trabajo actual, ¿en los últimos 12 meses has experimentado alguna de estas situaciones?	Sí	Más del 25%	Elaborar un video corto con presencia de líder/a con mensaje de tolerancia cero frente al hostigamiento o acoso sexual laboral que transmita respaldo a las personas que experimentan situaciones de hostigamiento o acoso sexual laboral.	Video elaborado y difundido.	No tiene.
	Costos del hostigamiento o acoso sexual laboral	A raíz de estas situaciones, ¿Cómo te sentiste? Reduje mi productividad.	Sí				
		A raíz de estas situaciones, ¿Cómo te sentiste? Reduje mi productividad.	Sí				
		A raíz de estas situaciones, ¿Cómo te sentiste? Tuve dificultades para concentrarme.	Sí				
		A raíz de estas situaciones, ¿Cómo te sentiste? Me sentí estresado/a.	Sí				
		A raíz de estas situaciones, ¿Cómo te sentiste? Me sentí ansioso/a.	Sí				
		A raíz de estas situaciones, ¿Cómo te sentiste? Comencé a ausentarme del trabajo.	Sí	Más del 80%	Implementar sesiones de acompañamiento psicológico con personal capacitado en hostigamiento o acoso sexual laboral.	Sesiones de acompañamiento implementadas.	No tiene.
		A raíz de estas situaciones, ¿Cómo te sentiste? Reduje mi productividad.	No		No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
		A raíz de estas situaciones, ¿Cómo te sentiste? Reduje mi productividad.	No		No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
		A raíz de estas situaciones, ¿Cómo te sentiste? Tuve dificultades para concentrarme.	No		No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
		A raíz de estas situaciones, ¿Cómo te sentiste? Me sentí estresado/a.	No		No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
		A raíz de estas situaciones, ¿Cómo te sentiste? Me sentí ansioso/a.	No		No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
		A raíz de estas situaciones, ¿Cómo te sentiste? Comencé a ausentarme del trabajo.	No	Más del 25%	No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
		Por favor cuéntanos por qué decidiste no hacer una denuncia ni reportarlo: Pienso que no sirve de nada denunciar.	Sí	Más del 75%	Elaborar una pastilla comunicacional que refuerce las medidas que se adoptan frente a casos de hostigamiento o acoso sexual laboral.	Pastilla elaborada y distribuida.	No tiene.
		Por favor cuéntanos por qué decidiste no hacer una denuncia ni reportarlo: En ese momento no estaba seguro/a de si era un caso de hostigamiento o acoso sexual laboral.	Sí	Más del 75%	Elaborar historietas o videos con situaciones típicas de hostigamiento o acoso sexual laboral para que las personas puedan identificar sus experiencias.	Historietas o videos elaborados y difundidos.	No tiene.
		Por favor cuéntanos por qué decidiste no hacer una denuncia ni reportarlo: Tenía miedo de tener problemas con mi pareja.	Sí	Más del 75%	No aplica.	No aplica.	No aplica.

Barreras para la denuncia		Por favor cuéntanos por qué decidiste no hacer una denuncia ni reportarlo: Tenía miedo de perder mi trabajo o de sufrir algún otro tipo de represalia.	Sí	Más del 75%	Elaborar un video comunicacional con mensaje de respaldo a personas que pasan por hostigamiento o acoso sexual laboral que incluya mensaje claro de no tolerancia a las represalias.	Video elaborado y distribuido.	No tiene.
		Por favor cuéntanos por qué decidiste no hacer una denuncia ni reportarlo: No quería ocasionarle problemas a la persona.	Sí	Más del 75%	Elaborar un one page con las sanciones frente al acoso sexual laboral que canalice adecuadamente el mensaje de tolerancia cero y que refleje que el despido no es la una sanción a imponerse.	One page elaborado y distribuido.	No tiene.
		Por favor cuéntanos por qué decidiste no hacer una denuncia ni reportarlo: No quería ser vista como una persona problemática en el trabajo.	Sí	Más del 75%	Elaborar un video comunicacional con mensaje de respaldo a personas que pasan por hostigamiento o acoso sexual laboral que incluya mensaje claro de no tolerancia a las represalias.	Video elaborado y distribuido.	No tiene.
		Por favor cuéntanos por qué decidiste no hacer una denuncia ni reportarlo: No sabía o no existe un canal de denuncia para estos casos.	Sí	Más del 75%	Reforzar el canal de denuncias de hostigamiento o acoso sexual laboral.	Refuerzo realizado.	No tiene.
		Por favor cuéntanos por qué decidiste no hacer una denuncia ni reportarlo: Tenía vergüenza.	Sí	Más del 75%	Elaborar un video comunicacional con mensaje de tolerancia cero en donde participen personas de diferentes ranos jerárquicos y áreas, que refleje el respaldo conjunto de la organización a las personas que pasan por hostigamiento o acoso sexual laboral.	Video elaborado y distribuido.	No tiene.
		Por favor cuéntanos por qué decidiste no hacer una denuncia ni reportarlo: Nada, me pareció que no fue de mala intención.	Sí	Más del 75%	Reforzar concepto con énfasis en la irrelevancia de la intencionalidad.	Refuerzo realizado.	No tiene.
		Por favor cuéntanos por qué decidiste no hacer una denuncia ni reportarlo: Pienso que no sirve de nada denunciar.	No	Más del 50%	No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
		Por favor cuéntanos por qué decidiste no hacer una denuncia ni reportarlo: En ese momento no estaba seguro/a de si era un caso de hostigamiento o acoso sexual laboral.	No	Más del 50%	No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
		Por favor cuéntanos por qué decidiste no hacer una denuncia ni reportarlo: Tenía miedo de tener problemas con mi pareja.	No	Más del 50%	No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
		Por favor cuéntanos por qué decidiste no hacer una denuncia ni reportarlo: Tenía miedo de perder mi trabajo o de sufrir algún otro tipo de represalia.	No	Más del 50%	No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
		Por favor cuéntanos por qué decidiste no hacer una denuncia ni reportarlo: No quería ocasionarle problemas a la persona.	No	Más del 50%	No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
		Por favor cuéntanos por qué decidiste no hacer una denuncia ni reportarlo: No quería ser vista como una persona problemática en el trabajo.	No	Más del 50%	No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
		Por favor cuéntanos por qué decidiste no hacer una denuncia ni reportarlo: No sabía o no existe un canal de denuncia para estos casos.	No	Más del 50%	No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
		Por favor cuéntanos por qué decidiste no hacer una denuncia ni reportarlo: Tenía vergüenza.	No	Más del 50%	No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
		Por favor cuéntanos por qué decidiste no hacer una denuncia ni reportarlo: Nada, me pareció que no fue de mala intención.	No	Más del 50%	No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
Bystanders	Prevalencia	En los últimos 12 meses, ¿has sido testigo de algún caso de hostigamiento o acoso sexual?	Sí, he sido testigo de hostigamiento o acoso sexual laboral.	Más del 50%	Realizar un "bystander training" (entrenamiento enfocado en testigos) que permita identificar situaciones de hostigamiento o acoso sexual laboral y proporcione herramientas para intervenir.	Bystander training realizado.	No tiene.
		En los últimos 12 meses, ¿has sido testigo de algún caso de hostigamiento o acoso sexual?	No conozco ni he sido testigo de ningún caso.	Más del 70%	No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
		En los últimos 12 meses, ¿has sido testigo de algún caso de hostigamiento o acoso sexual?	No estoy seguro/a.	Más del 30%	Reforzar manifestaciones de hostigamiento o acoso sexual laboral al personal en general mediante videos.	Refuerzo realizado.	No tiene.
		¿Cuál o cuáles de estas situaciones describirían la situación de hostigamiento o acoso sexual de la que fuiste testigo?	No aplica	No aplica	No aplica.	No aplica.	No aplica.
		En los últimos 12 meses, ¿has sido testigo de alguna de estas situaciones en el trabajo?	Sí, he sido testigo.	Más del 50%	Realizar un "bystander training" (entrenamiento enfocado en testigos) que permita identificar situaciones de hostigamiento o acoso sexual laboral y proporcione herramientas para intervenir.	Bystander training realizado.	No tiene.
		En los últimos 12 meses, ¿has sido testigo de alguna de estas situaciones en el trabajo?	No he sido testigo.	Más del 60%	No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
	Reacción de testigos	En general, ¿qué hiciste cuando sucedió? No intervine porque no supe qué hacer en ese momento.	Sí	Más del 50%	Generar un espacio participativo y dinámico enfocado en las formas de intervención de testigos (Teatro foro).	Dinámica realizada.	No tiene.
		En general, ¿qué hiciste cuando sucedió? Solo guardé un registro de lo sucedido (por ejemplo, guardé los chats).					
		En general, ¿qué hiciste cuando sucedió? No fue necesario intervenir.					
		En general, ¿qué hiciste cuando sucedió? En ese momento no intervine pero luego me acerqué a quien incurrió en acoso u hostigamiento.	Sí	Más del 50%	Elaborar dos cartillas para testigos: Cómo aproximarme a alguien que experimenta una situación de hostigamiento o acoso sexual laboral? y Cómo conversar con una persona que incurrió en un acto de hostigamiento o acoso sexual laboral?	Cartillas elaboradas y distribuidas.	Modelo de cartilla de actuación para testigos/as.
		En general, ¿qué hiciste cuando sucedió? En ese momento no intervine pero luego me acerqué a la persona para ver cómo estaba.					
		En general, ¿qué hiciste cuando sucedió? Confronté a la persona que estaba haciendo estas conductas.	Sí	Más del 50%			

		En general, ¿qué hiciste cuando sucedió? Informé de lo sucedido a recursos humanos o a mi jefe/a.	Sí	Más del 50%	No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
		En general, ¿qué hiciste cuando sucedió? Generé una distracción (por ejemplo, cambié el tema de conversación).	Sí	Más del 50%	No se recomienda acción.	No aplica.	No aplica.
Clima	Aproximaciones positivas a la acción de la empresa	¿Qué tan de acuerdo estás con las siguientes afirmaciones? El hostigamiento o acoso sexual no es tolerado en mi ambiente laboral.	Totalmente de acuerdo y de acuerdo.	Menos del 80%	Reforzar mensaje de tolerancia cero mediante video del/a CEO u otro líder/a.	Video realizado y distribuido.	No tiene.
		¿Qué tan de acuerdo estás con las siguientes afirmaciones? Un caso de hostigamiento o acoso sexual en el que se acusa a una persona que pertenece a la plana gerencial no sería investigado adecuadamente en mi trabajo.	Totalmente de acuerdo y de acuerdo.	Menos del 80%	Elaborar pastilla comunicacional con principios del proceso con foco en la imparcialidad en la resolución de casos.	Pastilla realizada y difundida.	No tiene.
		¿Qué tan de acuerdo estás con las siguientes afirmaciones? Un caso de hostigamiento o acoso sexual en el que se acusa a una persona que no pertenece a la plana gerencial no sería investigado adecuadamente en mi trabajo.	Totalmente de acuerdo y de acuerdo.	Menos del 80%	Elaborar pastilla comunicacional con foco en la adecuada investigación de casos.	Pastilla realizada y difundida.	No tiene.
		¿Qué tan de acuerdo estás con las siguientes afirmaciones? Si denuncié un caso de hostigamiento o acoso sexual laboral, me podría generar consecuencias en mi trabajo.	Totalmente de acuerdo y de acuerdo.	Menos del 80%	Elaborar pastilla comunicacional con foco en la tolerancia cero frente a represalias.	Pastilla realizada y difundida.	No tiene.
		¿Qué tan de acuerdo estás con las siguientes afirmaciones? Las personas que hostigan o acosan a otras/os normalmente se salen con la suya (por ejemplo, no son sancionadas).	Totalmente de acuerdo y de acuerdo.	Menos del 80%	Elaborar pastilla comunicacional con foco en la adecuada investigación de casos.	Pastilla realizada y difundida.	No tiene.
		¿Qué tan de acuerdo estás con las siguientes afirmaciones? El hostigamiento o acoso sexual no es tolerado en mi ambiente laboral.	Totalmente de acuerdo y de acuerdo.	Menos del 80%	Reforzar mensaje de tolerancia cero mediante video del/a CEO u otro líder/a.	Video realizado y distribuido.	No tiene.
	Incertidumbres sobre manejo de casos	¿Qué tan de acuerdo estás con las siguientes afirmaciones? El hostigamiento o acoso sexual no es tolerado en mi ambiente laboral.	Totalmente de acuerdo y de acuerdo.	Menos del 80%	Reforzar mensaje de tolerancia cero mediante video del/a CEO u otro líder/a.	Video realizado y distribuido.	No tiene.
		¿Qué tan de acuerdo estás con las siguientes afirmaciones? Se están tomando acciones efectivas contra el hostigamiento o acoso sexual en mi trabajo.	Totalmente de acuerdo y de acuerdo.	Menos del 80%	Video o one page que incluya un resumen de las acciones adoptadas por la organización o la estrategia de prevención del hostigamiento o acoso sexual laboral.	Video o one page realizado y distribuido.	No tiene.

SUB ANEXO A-3

CAJA DE HERRAMIENTAS

Esta entrega contiene tres productos en la caja de herramientas: (i) tres campañas de comunicación; (ii) un módulo de train the trainer o entrenador de entrenadores; y, (iii) dos propuestas de entrenamiento basado en terceros.

Todos estos recursos son puestos a disposición de las empresas para que implementen sus planes de acción y se les enseña a utilizarlos.

En lo que sigue se explican las principales características de cada uno de estos tres componentes y en los anexos se encuentran los instrumentos y materiales que los componen.

1. Campañas de comunicación.

a. Galería ELSA:

i. Objetivo

Derribar mitos y el imaginario común que hemos construido en el que asociamos el hostigamiento o acoso sexual solo a tocamientos indebidos y propuestas explícitas. Generar consciencia de que la realidad es que muchas veces se trata de procesos más complejos y sutiles, que pasan a nuestro alrededor.

Además de ser utilizados para una campaña de comunicación interna también pueden ser utilizados como parte de una estrategia de capacitación.

ii. Idea creativa:

Esta campaña es una invitación a tomar acción, para eso mostraremos mediante un podcast “Galería ELSA” una serie de casos de acoso sexual laboral que permiten entender e identificar estas situaciones cuando sucedan y actuar.

Se trata de testimonios reales que han sido sistematizados en guiones y posteriormente audios de 3 a 4 minutos. Las voces son de actrices y las mujeres que han dado sus testimonios participan de todo el proceso, aprobando guiones y locuciones.

iii. Elementos de la campaña:

- Línea gráfica: afiches o posters que pueden ser utilizados en redes sociales y también se pueden imprimir para colocarlos en físico en las instalaciones de las organizaciones. El texto de los afiches hace referencia a una frase que se escucha luego en el

audio del podcast. Asimismo se incluye la indicación de que esa frase fue parte de un caso de hostigamiento o acoso sexual laboral.

Ejemplo: “Te voy a ayudar a que llegues lejos en este trabajo. El acoso sexual laboral existe en casi todas las organizaciones y está entre nosotros hace tiempo. Si lo ves, confronta, denuncia, ayuda”.

- Podcast: Podcast en la plataforma de Spotify que contiene tres testimonios de acoso sexual laboral. Todos han sido grabados por actrices. Tienen entre 3 y 4 minutos de extensión cada uno.

b. Sí es para tanto:

i. Objetivo:

Campaña introductoria para organizaciones que comienzan a trabajar el tema. El objetivo es desnormalizar el acoso sexual haciendo énfasis en la experiencia de quien pasa por esta situación así como en las consecuencias del mismo.

Por su objetivo de ser una campaña de introducción es la más extensa y acompañada en su desarrollo. Cuenta incluso con una guía detallada de implementación. Al incorporar esta guía se busca que las organizaciones no sólo tengan acceso a una campaña ya hecha, sino que aprendan a planificar y ejecutar una.

ii. Idea creativa

Se busca darle la vuelta a frases típicas que relativizan el acoso sexual, especialmente sus manifestaciones más cotidianas y sutiles. En estas situaciones es común pensar que lo que sucede no es para tanto y, en consecuencia, no actuar ni decir nada para detener la situación.

La campaña trabaja en tres etapas:

- Etapa 1: Identificar situaciones de acoso sexual laboral.
- Etapa 2: Derribar mitos.
- Etapa 3: Actuar frente al acoso sexual laboral.

iii. Elementos de la campaña:

- Posts: Para ejemplificar situaciones que son acoso sexual laboral y reforzar acciones para denunciarlo y prevenirlo.
- Mailing: Para profundizar sobre los diferentes mitos alrededor del acoso sexual laboral, educar sobre las señales y consecuencias de este.
- Afiches: A ser colocados en zonas como baños, comedores, espacios de café, salas de descanso o reuniones.
- Guía: Documento para la persona encargada de difundir la campaña.
- Quiz: Para evaluar los aprendizajes obtenidos y cambios de conducta frente al acoso sexual laboral.

c. El mundial

i. Objetivo:

Que se instaure una cultura de tolerancia cero frente al acoso sexual laboral en las diferentes empresas y organizaciones donde se comparta el toolkit, logrando que el personal se sienta protegido por su centro de trabajo, por sus compañeros/as y superiores.

ii. Idea creativa:

El acoso pasa frente a nuestros ojos todo el tiempo solo que no siempre somos capaces de reconocerlo y manifestarnos.

Se viene el mundial, algo a lo que nadie le es indiferente, y así sea que no te guste el fútbol, los códigos son fácilmente reconocibles. Queremos aprovechar la pasión futbolera para promover una cultura de tolerancia cero frente al acoso, invitando a lxs bystanders a tomar una actitud activa, manifestándose abiertamente y deteniendo cualquier situación.

iii. Elementos de la campaña:

- Línea gráfica: afiches con expresiones que permiten identificar el acoso sexual y llaman a la acción de rechazarlos.

Las frases de los afiches están en los anexos junto con la gráfica que se propone.

Ejemplo de frase: “Si envían contenido a través de redes sociales ponle tarjeta roja. ¡Juntos sacamos al acoso de la cancha!

- Juego: Un juego de cartas que tengan por un lado una tarjeta roja y por el otro una situación de acoso sexual.
- Quizz: La propuesta es escoger una serie de escenas de contenido masivo como “Betty la fea” donde se puedan analizar situaciones de acoso sexual normalizadas, que den pie para iniciar conversaciones al respecto.

Para complementar la experiencia se propone utilizar un instrumento de encuesta como por ejemplo google forms. Acá se colocan los fragmentos de series para que quienes participan puedan indicar a qué escenas le pondrían tarjeta roja

2. Train the trainers.

Uno de los principales retos que enfrentan las organizaciones para trabajar internamente en prevención del acoso sexual laboral es poder capacitar a su personal de forma efectiva y con un uso eficiente de recursos, entre los que se incluyen los económicos. En efecto, para organizaciones medianas y grandes contratar a un tercero para que se encargue de capacitar a todo el personal o bien lleva a montos difíciles de invertir (si se capacita en groupon pequeños) o a que se hagan capacitaciones con un número muy grande de personas, incrementando las posibilidades de que se convierta en una clase maestra.

Una alternativa es capacitar al propio personal de la organización para que se conviertan en entrenadores, facilitándoles los materiales para el entrenamiento. Este entrenamiento es interactivo, puede ser implementado de forma presencial o virtual y promueve el aprendizaje a través de la propia reflexión.

a. Estructura de la capacitación:

- Presentación: La persona a cargo del entrenamiento se presenta y si se trata de un grupo chico hace una ronda rápida de presentación.
- Reflexión: Se plantea la pregunta ¿Por qué estamos recibiendo este taller?
- Contexto del problema: Se da información sobre las dimensiones del problema.
- Concepto: A partir de un video animado que plantea una situación común se discute si se trata de un caso de acoso sexual y a través de los aspectos que se resalten se construye de forma conjunta un concepto.
- Mito o realidad: Se plantean dos frases a partir de las cuales se hace una votación y se conversa sobre si se trata de un mito o de una realidad.

- Actuar contra el acoso: Información sobre procedimientos internos de la organización y canales de denuncia.

b. Extensión:

La capacitación está programada para tomar entre una hora y una hora y media, dependiendo de si se incluye en la dinámica una parte de trabajo en grupos.

c. Materiales:

El programa incluye diapositivas de la presentación utilizada en la capacitación y la guía para ejecutarla. En esta guía se incluye el guión de lo que se dice en cada parte, así como indicaciones para gestionar la sesión.

Adicionalmente, se entrega un link con el video animado a utilizar. El video se puede encontrar en el siguiente link:

<https://www.youtube.com/watch?v=FdwZkgwYy9E>

3. Capacitación centrada en terceros.

De acuerdo a las últimas investigaciones uno de los enfoques que mejor funciona para capacitar en prevención del acoso sexual es el enfoque basado en terceros. En esta estrategia los terceros son espectadores de una situación en la que pueden actuar y hacer la diferencia.

En una capacitación enfocada en terceros a estos se les enseña a confrontar haciendo un llamado expreso a la reflexión, a intervenir generando una distracción y a aconsejar a la persona que pasa por esta situación dando información de canales de denuncia por ejemplo.

Como parte de la caja de herramientas se han elaborado dos herramientas para que las empresas puedan llevar a cabo este tipo de capacitación, haciéndola eminentemente participativa.

Se hace recurso del teatro y concretamente de la técnica del teatro foro a este efecto. Con esta técnica se desarrolla una escena en la que vemos una situación de acoso sexual laboral y se invita al público/personal a intervenir comentando lo que han visto y cómo se podría resolver la situación. Las propuestas del público se llevan a la práctica en una nueva escena, de tal forma que se pueda evaluar si es o no una buena estrategia y también reflexionar sobre las preguntas que van surgiendo y derribando mitos. El entrenamiento termina dando una propuesta de solución.

En los anexos están los guiones de las dos obras de teatro creadas para este efecto. Las mismas se ponen en práctica para las empresas ELSA contando con la participación de actores profesionales y también se ponen los guiones a disposición para que puedan ser parte de entrenamientos internos en los que en lugar de actores podrían participar personas de la propia organización.

Adecuado a los retos digitales, ambas obras están planificadas para ser hechas por zoom.

a. La Celebración:

En La Celebración se aborda un caso de acoso sexual entre pares que se da en la celebración de los cumpleaños del mes.

b. La Propuesta:

En La Propuesta se aborda un caso de acoso sexual entre personas de distintos nivel jerárquico.

Campaña de Lanzamiento

Enero 2022

#RUTAELSA2021 | #AcosoSexualLaboral

ELSA

Dentro del proceso de investigación / creativo
es vital el entendimiento de distintas
perspectivas y esta vez fuimos más allá.

Historias que derriban mitos y el imaginario común que todos hemos construido, asociado solo a tocamientos indebidos y propuestas explícitas.

Y la realidad es que muchas veces se trata de procesos más complejos y sutiles, que pasan a nuestro alrededor.

Esta campaña es una invitación a tomar acción, para eso mostraremos una serie de casos de acoso sexual laboral que permiten entender e identificar estas situaciones cuando sucedan y actuar.



ELSA

presenta

GALEERÍA ELSA

HISTORIAS QUE AYUDAN A IDENTIFICAR EL ACOSO SEXUAL LABORAL

#RUTAELSA2021 | #AcosoSexualLaboral

ELSA[®]

Una galería digital viva que expondrá casos y frases comunes del acoso sexual laboral.

La galería estará dividida en dos exposiciones:
Gráficas: Posters en redes sociales
Podcast: Plataforma Spotify

Posters

Redes sociales



ELSA

**“TE VOY A
AYUDAR
A QUE LLEGUES
LEJOS EN ESTE
TRABAJO”**

EL ACOSO SEXUAL LABORAL EXISTE EN CASI TODAS
LAS ORGANIZACIONES Y ESTÁ ENTRE NOSOTROS HACE TIEMPO.
SI LO VES, CONFRONTA, DENUNCIA, AYUDA.



ELSA

**“TE HE
TRAIDO
PARA TU EQUIPO
A LA CHICA
MÁS LINDA”**

EL ACOSO SEXUAL LABORAL EXISTE EN CASI TODAS
LAS ORGANIZACIONES Y ESTÁ ENTRE NOSOTROS HACE TIEMPO.
SI LO VES, CONFRONTA, DENUNCIA, AYUDA.

The background is a solid red color with several large, overlapping geometric shapes in a lighter shade of red or orange. These shapes are primarily triangles and quadrilaterals, some of which are oriented diagonally, creating a dynamic and modern aesthetic.

Spotify

Podcast



- Inicio
- Buscar
- Tu biblioteca
- Crear lista
- Canciones que te gus...

[Cookies](#)
[Privacidad](#)



REGISTRARTE

INICIAR SESIÓN

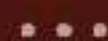
ELSA

PÓDCAST

GALERÍA ELSA

HISTORIAS QUE AYUDAN A IDENTIFICAR EL ACOSO SEXUAL LABORAL

SEGUIR



Todos los episodios

ELSA

- HISTORIAS QUE AYUDAN A IDENTIFICAR EL ACOSO SEXUAL LABORAL: TESTIMONIO 1



8 nov · 3 min 57 seg

Información

Una galería digital viva que expondrá casos reales de acoso sexual laboral y permitirá entender e identificar estas situaciones cuando sucedan permitiendo a las personas expuestas tomar acción inmediata.



EL ACOSO SEXUAL LABORAL EXISTE
EN CASI TODAS LAS ORGANIZACIONES Y ESTÁ
ENTRE NOSOTROS HACE TIEMPO.
SI LO VES, CONFRONTA, DENUNCIA, AYUDA.

#RUTAELSA2021 | #AcosoSexualLaboral

ELSA

ELSA

espacios laborales sin acoso

CAMPAÑA CONTRA EL ASL

ÍNDICE

1. OBJETIVOS
2. RECURSOS
3. CONTENIDOS Y FORMATOS
4. EL QUIZ

¡Hola! Este es el manual de uso para la campaña **CORTA EL ACOSO**, cuyo objetivo es cortar el acoso sexual laboral mientras demostramos que **SÍ ES PARA TANTO**, tanto como para la persona que sufre el acoso como sus consecuencias.

Esta campaña ha sido elaborada con mucho esfuerzo y amor. Hemos diseñado esta guía para que puedas tener todas las herramientas y recursos para prevenir el acoso sexual laboral. Ya que el trabajo recién empieza, este manual ha caído en tus manos porque definitivamente eres una de esas personas que hace que las cosas sucedan, y pues así es como vamos cambiando el mundo: poquito a poquito.

Es importante también que por tu cuenta continúes educándote e informándote para tener cada vez mejores herramientas frente a situaciones de acoso sexual laboral.

Sin embargo, esta campaña ya es un gran paso, pero para poder darlo necesitamos de tu ayuda, comprensión y correcta utilización.

Así que sin más, te contamos todo lo que podrás encontrar aquí, cómo usar cada pieza y algunas ideas sueltas que puedan ayudarte a tener herramientas creativas para entregar esta información de la forma más pedagógica posible.

Muchas gracias por ser parte del cambio, recuerdo **¡Junto((a/e)s cortamos el acoso!**

RECURSOS

En la carpeta encontrarás los recursos gráficos y de texto para poder implementar la campaña contra el acoso sexual laboral.

Aquí te detallaremos el uso de los contenidos, cómo editarlos y compartirlos a tus colaboradores.

Antes de compartir los contenidos recuerda agregar el logo de tu empresa junto al logo de **ELSA**.

Es importante mantener los textos y usar todas las piezas para lograr con éxito esta etapa de introducción para prevenir el acoso sexual laboral.

Recuerda leer completa la Guía contra el **ASL** para poder liderar y transmitir correctamente los contenidos así como la implementación de acciones para prevenir el **ASL**.

CONTENIDOS

Tenemos 5 tipos de contenidos:

- **Posts:** Nos ayudan a ejemplificar situaciones que son acoso sexual laboral y reforzar acciones para denunciarlo y prevenirlo.
- **Mailing:** Nos permiten profundizar sobre los diferentes mitos al rededor del acoso sexual laboral, educar sobre las señales y consecuencias de este.
- **Afiches:** Deben ser colocados en los baños de hombres y mujeres, así como en los comedores, estaciones de café, salas de descanso o reuniones.
- **Guía:** Documento para la persona encargada de difundir la campaña. También puede ser compartida con los líderes de área. De esta guía podrás sacar contenidos complementarios para reforzar los temas abordados.
- **Quiz:** Nos ayuda evaluar los aprendizajes obtenidos y cambios de conducta frente al acoso sexual laboral.

FORMATOS

Antes de compartir los contenidos, recuerda agregarle el logo de tu empresa en formato **JPG** (con fondo) o **PNG** (sin fondo) donde se indica en las gráficas. En la carpeta de materiales encontrarás las piezas sin logo y deberás editarlo siguiendo estos pasos.

IMÁGENES: En el caso de las gráficas del slide 20 al 24, considerar solo la edición de la última imagen donde va el logo de ELSA y el de tu empresa. Esto lo sumas a todos los demás. En las demás imágenes, agregas el logo donde está indicado. Para agregar el logo de tu empresa a las imágenes, ingresa a www.canva.com y sigue los siguientes pasos: <https://www.youtube.com/watch?v=wD3rq3ZgKtk>

PDF: Carga el PDF aquí: https://www.ilovepdf.com/es/insertar_imagen_texto_pdf y agrega tu logo donde corresponda.

En el caso de los afiches, en la carpeta de materiales encontrarás los archivos editables para que la imprenta pueda imprimirlos idealmente en formato A1.

CAMPAÑA PARA PREVENCIÓN DE ASL: 14 SEMANAS

ETAPA 1

Tema: Identificando situaciones de acoso sexual laboral (ASL) “Sí es para tanto”

Duración: 6 semanas

Contenidos: del 1 al 6

Formatos: Imágenes, PDF

Canales: Whatsapp, Telegram, correo, intranet o grupos en redes sociales

Los contenidos deben ser compartidos 1 por semana. Para complementar los mensajes, generar conversación en torno al tema abordado para reforzar el entendimiento del mismo, así lograr que se identifiquen con facilidad las situaciones de ASL.

ETAPA 2

Tema: Derribando mitos

Duración: 4 semanas

Contenidos: del 7 al 10

Formatos: Imágenes, PDF, impresos (afiches), charlas o capacitaciones

Canales: Whatsapp, Telegram, correo, intranet o grupos en redes sociales, baños y comedor, reuniones virtuales/presenciales

Los contenidos deben ser compartidos 1 por semana. Para complementar los mensajes, generar conversación en torno al tema abordado para reforzar el entendimiento del mismo. Los afiches deben ser colocados al interior de las cabinas de baño, tanto de hombres como de mujeres. En el caso del comedor o estación de café, también colocar los afiches en lugares visibles.

ETAPA 3

Tema: Actuando frente al ASL

Duración: 4 semanas

Contenidos: del 11 al 12

Formatos: Imágenes, PDF, charlas o capacitaciones

Canales: Whatsapp, Telegram, correo, intranet o grupos en redes sociales, reuniones virtuales/presenciales

Los 2 contenidos pendientes deben ser compartidos con 10 días de espacio. Esto debe complementarse con charlas o talleres de refuerzo para lograr identificar las señales y consecuencias del ASL. En la última semana de esta etapa, se debe realizar el quiz a todos los colaboradores para medir el nivel de aprendizaje sobre el ASL. Posterior a esto, evaluar el número de denuncias que se reciban y cambios de conducta frente a la problemática.

Dividimos los 12 contenidos en tres bloques:

Primer bloque: Identificando situaciones de acoso sexual laboral (ASL) “Sí es para tanto”

- 1) Comentarios sexistas y sexuales
- 2) Comentarios homofóbicos o bromas sobre la orientación sexual de alguien
- 3) Miradas persistentes y comentarios no deseados sobre apariencia física
- 4) Invitaciones a salir reiteradas y contactos por redes sociales (RRSS) no deseados
- 5) Coerción sexual: amenazas o promesas (de incentivos) a cambio de tener encuentros sexuales
- 6) Tocamientos indebidos e innecesarios

Segundo bloque: Derribando mitos

- 1) Rechazo explícito
- 2) Reiterancia
- 3) Responsabilidad de la víctima
- 4) Todos/as podemos ser víctimas de ASL

Tercer bloque: Actuando frente al ASL

- 1) Señales y consecuencias de que alguien está sufriendo ASL
- 2) Si ves un caso de ASL, córtalo

Glosario:

Copy: mensaje que acompaña las publicaciones

Subject: título con el que se envía un correo

Leyenda:



Indicaciones



Ideas



Dinámicas



Copies

CONTENIDOS PARA CAMPAÑA ASL

ELSA

HACER COMENTARIOS SEXISTAS O SEXUALES,
ES ACOSO SEXUAL LABORAL
Y SÍ ES PARA TANTO

"CON ESE ESCOTE PROVOCAS"

"¿PARA QUIÉN TE HAS ARREGLADO TANTO?"

"UY, DEBERÍAS VESTIRTE ASÍ TODOS LOS DÍAS"

"NO TE METAS EN COSAS DE HOMBRES"

"¡QUÉ CARÁCTER! SEGURO ESTÁS EN TUS DÍAS!"

TU LOGO AQUÍ

**¡CORTA
EL ACOSO!**



Como mailing se envía sin ningún texto adicional más que el subject. Como contenido enviado por **FB, WSP, IG** o **TELEGRAM** se envía con el copy adjunto para promover la conversación.

El subject del correo debe buscar ser llamativo y generar algún interés con el objetivo de que el correo sea abierto.



Subject mailing ejemplo:

- Abre este mail y aprende a cortar el acoso sexual laboral.
- A veces los cambios más grandes empiezan por un mail.
- ¿Los comentarios son acoso?

Copy ejemplo:



Cortemos el acoso hablando sobre el tema.

¿Qué otros comentarios sexistas o sexuales has escuchado?

¡Tu participación es muy importante! Comparte con total confianza por este medio o conversando con tus compañero(a)s.

Recuerda que este es un espacio seguro, que todo(as) estamos aprendiendo y que no hay respuesta incorrecta.

ELSA

HACER COMENTARIOS HOMOFÓBICOS
**ES ACOSO SEXUAL LABORAL
Y SÍ ES PARA TANTO**

"ESTE NOS SALIÓ RARITO"

"ESE JUEGA PARA EL OTRO EQUIPO"

"COMPÓRTATE COMO HOMBRE"

"NO SÉ SI ES HOMBRE O MUJER"

"TAN BONITA Y LESBIANA"

TU LOGO AQUÍ

**¡CORTA
EL ACOSO!**



Como mailing se envía sin ningún texto adicional más que el subject. Como contenido enviado por **FB, WSP, IG** o **TELEGRAM** se envía con el copy adjunto para promover la conversación.

Puedes motivar a que tus equipos hagan sus propias propuestas a manos con papel, tijera y color y colocarlos por diferentes espacios de la oficina o lugar de trabajo.



Subject mailing ejemplo:

- Si mi intención era hacer una broma ¿igual es acoso?
- Los comentarios homofóbicos ¿son acoso?
- ¿Qué son los comentarios homofóbicos?

Copy ejemplo:

👤 Cortemos el acoso hablando sobre el tema.
¿Qué otros comentarios homofóbicos has escuchado?
¡Tu participación es muy importante! Comparte con total confianza por este medio o conversando con tus compañero(a)s.
Recuerda que este es un espacio seguro, que todo(as) estamos aprendiendo y que no hay respuesta incorrecta.

ELSA



MIRAR DE FORMA PERSISTENTE O HACER
COMENTARIOS SOBRE LA APARIENCIA
FÍSICA ES ACOSO SEXUAL LABORAL Y

**SÍ ESPARA
TANTO**



CORTA EL ACOSO

TU LOGO AQUÍ

Este tipo de contenido es para ser enviado por **FB, WSP, IG o TELEGRAM** con el copy adjunto para promover la conversación. Pero si deseas, siéntete libre de imprimirlo y colocarlo en espacios comunes.

Puedes usarlos para dinámicas invitando a que lo(a)s participantes digan qué otras actitudes sí son para tanto.



Copy ejemplo:

👤 Cortemos el acoso hablando sobre el tema. El acoso no tiene que ser verbal, puede ser UNA MIRADA INCÓMODA pero también UN COMENTARIO SOBRE EL CUERPO DE OTRA PERSONA. ¿Se te ocurre algún ejemplo? ¿Un meme que lo explique mejor?

Comparte con total confianza por este medio o conversando con tus compañero(a)s.

Recuerda que este es un espacio seguro, que todo(as) estamos aprendiendo y que no hay respuesta incorrecta.

ELSA



INVITAR INSISTENTEMENTE A SALIR
O TENER CONTACTO NO DESEADO POR REDES
SOCIALES ES ACOSO SEXUAL LABORAL

**SÍ ES PARA
TANTO**



CORTA EL ACOSO

TU LOGO AQUÍ

Este tipo de contenido es para ser enviado por **FB, WSP, IG o TELEGRAM** con el copy adjunto para promover la conversación. Pero si deseas, siéntete libre de imprimirlo y colocarlo en espacios comunes.

Puedes usarlos para dinámicas invitando a que lo(a)s participantes digan qué otras actitudes sí son para tanto.



Copy ejemplo:

👤 Cortemos el acoso hablando sobre el tema.
SI NO ES SÍ, ES NO. NO INSISTAS CON SALIDAS NO DESEADAS.
SI ESTÁS SUFRIENDO ESTE TIPO DE ACOSO NO DUDES EN
PONERTE EN CONTACTO CON NOSOTROS PARA PODER
TOMAR LAS MEDIDAS CORRESPONDIENTES PARA QUE
PUEDAS TRABAJAR EN UN ENTORNO SEGURO.
Recuerda que este es un espacio seguro, que todo(as) estamos
aprendiendo y que no hay respuesta incorrecta.

ELSA



PROMETER BENEFICIOS O AMENAZAS A
CAMBIO DE FAVORES SEXUALES ES
ACOSO SEXUAL LABORAL

**SÍ ESPARA
TANTO**



CORTA EL ACOSO

TU LOGO AQUÍ

Este tipo de contenido es para ser enviado por **FB, WSP, IG o TELEGRAM** con elcopy adjunto para promover la conversación. Pero si deseas, siéntete libre de imprimirlo y colocarlo en espacios comunes.

Este contenido puede ir acompañado de el siguiente video:
<https://www.youtube.com/watch?v=xvbjvmjAKL4&t=22s>



Copy ejemplo:

👤 Cortemos el acoso hablando sobre el tema.
ESTO ES UNO DE LOS CASOS MÁS GRAVES DE ACOSO SEXUAL LABORAL Y SE TRATA CON TOLERANCIA CERO. SI ERES TESTIGO NO DUDES EN INTERVENIR, ASÍ SEA UN(A) SUPERIOR.
Recuerda que este es un espacio seguro y que ¡Junto(a)s contarnos el acoso!

ELSA



TOCAR CUALQUIER PARTE DEL CUERPO
DE ALGUIEN SIN SU CONSENTIMIENTO ES
ACOSO SEXUAL LABORAL Y

**SÍ ESPARA
TANTO**



CORTA EL ACOSO

TU LOGO AQUÍ

Este tipo de contenido es para ser enviado por **FB, WSP, IG o TELEGRAM** con el copy adjunto para promover la conversación. Pero si deseas, siéntete libre de imprimirlo y colocarlo en espacios comunes.

Este contenido puede ir acompañado de el siguiente video:
<https://www.youtube.com/watch?v=jB5elWaQoPO>



Copy ejemplo:

🧑 Cortemos el acoso hablando sobre el tema.
NI UN MASAJE, NI UNA PALMADA EN LA ESPALDA, NI UN BESO EN LA MEJILLA SI LA OTRA PERSONA NO NOS HA DADO SU CONSENTIMIENTO EXPLÍCITO.
Recuerda que este es un espacio seguro y que ¡Junto(a)s contarnos el acoso!

ELSA

¿ES NECESARIO UN RECHAZO EXPLÍCITO PARA QUE SEA ACOSO?

FALSO

SI NO TE DIJO
EXPLÍCITAMENTE QUE SÍ
ES ACOSO SEXUAL LABORAL Y

**SÍ ESPARA
TANTO**



CORTA EL ACOSO

TU LOGO AQUÍ

Este tipo de contenido es para ser enviado por **FB, WSP, IG o TELEGRAM** con el copy adjunto para promover la conversación. Pero si deseas, siéntete libre de imprimirlo y colocarlo en espacios comunes.

Elabora una caja de mitos donde las personas puedan depositar sus dudas para saber si son o no acoso. Luego de esto usa esta plantilla para publicar los mitos enviados con su respectiva respuesta



Copy ejemplo:

🧑🏻 Cortemos el acoso hablando sobre el tema. Pasa muchas veces que por falta de confianza, inseguridad u otros factores no somos capaces de detener una situación que nos incomoda. Por eso es importantísimo que tengamos claro que si la otra persona no nos ha DICHO EXPLÍCITAMENTE QUE SÍ, ENTONCES ES UN NO Y, aunque no te haya dicho explícitamente que no, ES CONSIDERADO ACOSO. Recuerda que este es un espacio seguro y que ¡Junto(a)s contarnos el acoso!

ELSA

“¿SOLO ES ACOSO SI
SUCEDE UNA VEZ?”

FALSO

NO IMPORTA SI SUCEDIÓ UNA O
MÁS VECES: SI ESTAMOS FRENTE A
UNA CONDUCTA DE NATURALEZA
SEXUAL NO DESEADA ES ACOSO
SEXUAL LABORAL Y

**SÍ ESPARA
TANTO**



CORTA EL ACOSO

TU LOGO AQUÍ

Este tipo de contenido es para ser enviado por **FB, WSP, IG o TELEGRAM** con el copy adjunto para promover la conversación.

Pero si deseas, siéntete libre de imprimirlo y colocarlo en espacios comunes.

¿Cómo podemos decir esto de otra manera? ¡qué tal si hacemos un concurso de memes donde cada quien coloque un mito! Puedes motivarlos con un premio especial como una tarde libre o entradas al cine.



Copy ejemplo:

 Cortemos el acoso hablando sobre el tema.

NO IMPORTA SI SUCEDIÓ UNA SOLA VEZ O SI ES ALGO REITERATIVO. EL ACOSO ES ACOSO Y NO DEBEMOS FOMENTARLO, PERMITIRLO, NI APAÑARLO. ¡SI ERES TESTIGO NO DUDES EN INTERVENIR!

Recuerda que este es un espacio seguro y que ¡Junto(a)s contarnos el acoso!

“Si te pones
esa faldita,
no te enojas
cuando
te digan algo”

“Para qué
le aceptaste
la salida
si no querías
nada”

ES FALSO QUE
LA PERSONA
ACOSADA
PUEDA HABER
PROVOCADO
LA CONDUCTA



ELSA

TU LOGO AQUÍ

Si lo subirás a Instagram como carrusel puedes hacerlo subiendo todo el álbum en una sola publicación, pero si lo vas a mandar por **wsp** o **Linkedin**, lo mejor es que lo envíes en formato Pdf



Qué tal si hacemos un muro de las excusas que tenemos que dejar de repetir para cortar el acoso y lo pegamos en algún lugar visible en el trabajo.



Copy ejemplo:

🧑‍🎨 Cortemos el acoso hablando sobre el tema.
MUCHAS VECES HEMOS ESCUCHADO COMENTARIOS COMO ESTOS, ESTE TIPO DE COMENTARIOS SON SUMAMENTE DAÑINOS PORQUE PROMUEVEN A QUE LA PERSONA QUE ACOSA LO SIGA HACIENDO Y A QUE LA PERSONA ACOSADA SIENTA QUE ES SU “CULPA”
¿QUÉ OTRAS EXCUSAS HAS OÍDO?
¡Tu participación es muy importante! Comparte con total confianza por este medio o conversando con tus compañero(a)s.
Recuerda que este es un espacio seguro, que todo(as) estamos aprendiendo y que junto(as) cortamos el acoso.

“Solo
las mujeres
jóvenes
pueden ser
acosadas”

FALSO

“Los hombres
no pueden
ser acosados
sexualmente”

FALSO

“TODAS Y TODOS
PODEMOS SUFRIR
ACOSO SEXUAL
LABORAL”



CORTA EL ACOSO

ELSA

TU LOGO AQUÍ

Si lo subirás a Instagram como carrusel
puedes hacerlo subiendo todo el álbum
en una sola publicación, pero si lo vas a
mandar por **wsp** o **Linkedin**, lo mejor es
que lo envíes en formato Pdf.



¿Cómo podemos decir esto de otra manera? ¡qué tal si
hacemos un concurso de memes donde cada quien coloque
un mito! Puedes motivarlos con un premio especial como
una tarde libre o entradas al cine.



Copy ejemplo:



Cortemos el acoso hablando sobre el tema.

¿QUÉ OTROS MITOS CONOCES SOBRE EL ACOSO?

¡Tu participación es muy importante! Comparte con total
confianza por este medio o conversando con tus
compañero(as).

Recuerda que este es un espacio seguro, que todo(as) estamos
aprendiendo y que junto(as) cortamos el acoso.

**QUÉ HACER SI
SOY TESTIGO DE
ACOSO SEXUAL
LABORAL**

**1
INTERVEN
GENERANDO
UNA DISTRACCIÓN**

Puedes preguntar
por el clima,
comentar
una serie
o dejar caer algo

**2
CÓRTALO
DE MANERA
DIRECTA**

Acércate a
la persona que
acosa y pídele
que lo detenga

**3
OFRECE
TU APOYO
A QUIEN SUFRÍO
EL ACOSO**

**No juzgues
No cuestiones
Recuérdale que
no es su culpa**

**RECUERDA
JUNTO/AS
CORTAMOS
EL ACOSO**

ELSA

TU LOGO AQUÍ


Si lo subirás a Instagram como carrusel
puedes hacerlo subiendo todo el álbum
en una sola publicación, pero si lo vas a
mandar por wsp o LinkedIn, lo mejor es
que lo envíes en formato Pdf



Podemos elaborar con nuestra área una cajita de
emergencia con tarjetas que nos indiquen el paso a
paso de qué hacer si somos testigos de ASL.



Copy ejemplo:

 Cortemos el acoso hablando sobre el tema.
Muchas veces pensamos que si la situación no nos afecta
directamente no corresponde meternos, pero no es así
¡Todo(a)s podemos cortar el acoso! Lee atentamente los
siguiente pasos para que sepas cómo actuar si eres testigo.
Recuerda que este es un espacio seguro, que todo(as) estamos
aprendiendo y que junto(as) cortamos el acoso.

ALGUIEN
PODRÍA ESTAR
PASANDO POR
UNA SITUACIÓN
DE ACOSO SI...

No participa
mucho, está
silencioso/a,
triste y
apagado/a

Evita a
alguna
persona de
la organización

No se siente
cómodo/a en
las reuniones
de trabajo

Baja su
productividad

Pide cambios
de horarios
o deja
de asistir

SI DETECTAS
ALGUNA DE
ESTAS SEÑALES,
AVERIGUA
SI ESTÁ BIEN

RECUERDA
JUNTO/AS
CORTAMOS
EL ACOSO



CORTA EL ACOSO

ELSA

TU LOGO AQUÍ

Si lo subirás a Instagram como carrusel
puedes hacerlo subiendo todo el álbum
en una sola publicación, pero si lo vas a
mandar por **wsp** o **Linkedin**, lo mejor es
que lo envíes en formato Pdf



Podrías imprimirlas como cartas y tenerlas a la mano
para poder analizar si una persona podría estar siendo
acosada.



Copy ejemplo:

👤 Cortemos el acoso hablando sobre el tema.

Es muy difícil hablar sobre el tema, sobre todo cuando es uno mismo(a) quien vive la situación de acoso, sin embargo hay señales que nos podrían alertar que una persona podría estar siendo acosada(o).

Recuerda que este es un espacio seguro, que todo(as) estamos aprendiendo y que junto(as) cortamos el acoso.

EL ACOSO
SEXUAL LABORAL
TIENE GRAVES

CONSECUENCIAS
COMO...

ESTRÉS

ANSIEDAD

PROBLEMAS
PARA
DORMIR

EL ACOSO
SEXUAL LABORAL
SÍ ES PARA TANTO

RECUERDA
JUNTO/AS
CORTAMOS
EL ACOSO

ELSA

TU LOGO AQUÍ

Si lo subirás a Instagram como carrusel puedes hacerlo subiendo todo el álbum en una sola publicación, pero si lo vas a mandar por **wsp** o **Linkedin**, lo mejor es que lo envíes en formato Pdf.



Podrías hacer una dinámica donde cada participante interprete una emoción o consecuencia que puede tener el acoso sexual laboral en quien lo sufre o simplemente pregAuntarles de frente qué consecuencias consideran que pueden sufrir las personas que sufren acoso, las que lo ejercen y la organización.



Copy ejemplo:



Cortemos el acoso hablando sobre el tema.

El acoso sexual laboral **SÍ ES PARA TANTO** ya que tiene graves consecuencias para la persona que es acosada, para quien ejerce el acoso y para la organización en general.

¿Qué otras consecuencias se te ocurre que puede acarrear el acoso sexual laboral?

Recuerda que este es un espacio seguro, que todo(as) estamos aprendiendo y que junto(as) cortamos el acoso.

GUÍA CONTRA EL ASL

GUÍA PARA CORTAR EL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL

¿POR QUÉ TE INTERESA ESTA GUÍA?

Dos de cada cinco personas han pasado por alguna experiencia de hostigamiento o acoso sexual laboral en los últimos dos años y la mitad de ellas buscó apoyo en una persona del trabajo. Entonces, lo más probable es que en algún momento de tu vida laboral conozcas a alguien que pase por alguna de estas experiencias.

Hemos diseñado esta guía para que puedas identificar estas situaciones - ya sea si alguien te lo cuenta, si lo ves pasar a tu alrededor o si lo vives como experiencia propia - y cortarlas de la manera que mejor te parezca.

¿QUÉ ES EL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL?

Quizás conoces una situación que no te parece correcta entre personas de tu trabajo o quizás estás pasando personalmente por una situación que te incomoda pero no sabes si llamarla hostigamiento o acoso sexual laboral.

Considera lo siguiente:

El hostigamiento o acoso sexual laboral es una forma de violencia de naturaleza sexual o sexista que se manifiesta en conductas no deseadas por la persona que las recibe y que puede tener un impacto negativo en las condiciones de trabajo.



ES VIOLENCIA PORQUE ES SUSCEPTIBLE DE CAUSAR UN DAÑO FÍSICO, PSICOLÓGICO, SEXUAL Y/O ECONÓMICO.

TE LO DIGO AQUÍ

ELSA
empresas laborales sin acoso

GUÍA PARA CORTAR EL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL

¿POR QUÉ TE INTERESA ESTA GUÍA?

Dos de cada cinco personas han pasado por alguna experiencia de hostigamiento o acoso sexual laboral en los últimos dos años y la mitad de ellas buscó apoyo en una persona del trabajo. Entonces, lo más probable es que en algún momento de tu vida laboral conozcas a alguien que pase por alguna de estas experiencias.

Hemos diseñado esta guía para que puedas identificar estas situaciones ya sea si alguien te lo cuenta, si lo ves pasar a tu alrededor o si lo vives como experiencia propia - y cortarlas de la manera que mejor te parezca.

¿QUÉ ES EL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL?

Quizás conoces una situación que no te parece correcta entre personas de tu trabajo o quizás estás pasando personalmente por una situación que te incomoda pero no sabes si llamarla hostigamiento o acoso sexual laboral.

Considera lo siguiente:

El hostigamiento o acoso sexual laboral es una forma de violencia de naturaleza sexual o sexista que se manifiesta en conductas no deseadas por la persona que las recibe y que puede tener un impacto negativo en las condiciones de trabajo.

ES VIOLENCIA PORQUE ES SUSCEPTIBLE DE CAUSAR UN DAÑO FÍSICO, PSICOLÓGICO, SEXUAL Y/O ECONÓMICO.

PRIMERO, HABLEMOS DE LO SEXUAL O SEXISTA

El sexual es todo aquello que se refiere al sexo o a la sexualidad, lo que tenga que ver con el cuerpo humano, sea de hombre o de mujer, o con la sexualidad misma. Incluye todo lo que se refiere al cuerpo humano, sea de hombre o de mujer, o con la sexualidad misma. Incluye todo lo que se refiere al cuerpo humano, sea de hombre o de mujer, o con la sexualidad misma.

HERRAMIENTA O TIP:

¿Cómo saber si es hostigamiento o acoso sexual laboral? ¿Cómo saber si es hostigamiento o acoso sexual laboral? ¿Cómo saber si es hostigamiento o acoso sexual laboral?

TERCERO, HABLEMOS DEL IMPACTO NEGATIVO

El hostigamiento o acoso sexual laboral causa un impacto negativo en la vida de la persona que lo recibe. Puede ser físico, psicológico, sexual o económico. Puede ser físico, psicológico, sexual o económico. Puede ser físico, psicológico, sexual o económico.

3 PREGUNTAS FRECUENTES QUE NOS AYUDAN A IDENTIFICAR SITUACIONES DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL

1. ¿La situación tiene que ver con el sexo?

2. ¿La situación tiene que ver con el sexo?

3. ¿La situación tiene que ver con el sexo?

¿CÓMO SE IDENTIFICA UN DAÑO DE PASAR POR ALGUNA EXPERIENCIA?

El hostigamiento o acoso sexual laboral causa un impacto negativo en la vida de la persona que lo recibe. Puede ser físico, psicológico, sexual o económico. Puede ser físico, psicológico, sexual o económico. Puede ser físico, psicológico, sexual o económico.

¿CÓMO SE IDENTIFICA UN DAÑO DE PASAR POR ALGUNA EXPERIENCIA?

El hostigamiento o acoso sexual laboral causa un impacto negativo en la vida de la persona que lo recibe. Puede ser físico, psicológico, sexual o económico. Puede ser físico, psicológico, sexual o económico. Puede ser físico, psicológico, sexual o económico.

¿CÓMO SE IDENTIFICA UN DAÑO DE PASAR POR ALGUNA EXPERIENCIA?

El hostigamiento o acoso sexual laboral causa un impacto negativo en la vida de la persona que lo recibe. Puede ser físico, psicológico, sexual o económico. Puede ser físico, psicológico, sexual o económico. Puede ser físico, psicológico, sexual o económico.

HERRAMIENTA O TIP:

¿Cómo saber si es hostigamiento o acoso sexual laboral? ¿Cómo saber si es hostigamiento o acoso sexual laboral? ¿Cómo saber si es hostigamiento o acoso sexual laboral?

¿CÓMO SE IDENTIFICA UN DAÑO DE PASAR POR ALGUNA EXPERIENCIA?

El hostigamiento o acoso sexual laboral causa un impacto negativo en la vida de la persona que lo recibe. Puede ser físico, psicológico, sexual o económico. Puede ser físico, psicológico, sexual o económico. Puede ser físico, psicológico, sexual o económico.

LA DENUNCIA

¿Cómo saber si es hostigamiento o acoso sexual laboral? ¿Cómo saber si es hostigamiento o acoso sexual laboral? ¿Cómo saber si es hostigamiento o acoso sexual laboral?

¿CÓMO SE IDENTIFICA UN DAÑO DE PASAR POR ALGUNA EXPERIENCIA?

El hostigamiento o acoso sexual laboral causa un impacto negativo en la vida de la persona que lo recibe. Puede ser físico, psicológico, sexual o económico. Puede ser físico, psicológico, sexual o económico. Puede ser físico, psicológico, sexual o económico.

3 PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LAS DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL LABORAL

1. ¿Cómo saber si es hostigamiento o acoso sexual laboral? ¿Cómo saber si es hostigamiento o acoso sexual laboral? ¿Cómo saber si es hostigamiento o acoso sexual laboral?

¿CÓMO SE IDENTIFICA UN DAÑO DE PASAR POR ALGUNA EXPERIENCIA?

El hostigamiento o acoso sexual laboral causa un impacto negativo en la vida de la persona que lo recibe. Puede ser físico, psicológico, sexual o económico. Puede ser físico, psicológico, sexual o económico. Puede ser físico, psicológico, sexual o económico.

¿CÓMO SE IDENTIFICA UN DAÑO DE PASAR POR ALGUNA EXPERIENCIA?

El hostigamiento o acoso sexual laboral causa un impacto negativo en la vida de la persona que lo recibe. Puede ser físico, psicológico, sexual o económico. Puede ser físico, psicológico, sexual o económico. Puede ser físico, psicológico, sexual o económico.

AFICHES



Como mailing se envía sin ningún texto adicional más que el subject. Como contenido enviado por **FB, WSP, IG** o **TELEGRAM** se envía con el copy adjunto para promover la conversación.

Podrías tocar este tema en una reunión de status y hacer que todo(a)s los que alguna vez se han metido a un baño del trabajo a llorar lo coloquen en un papelito anónimo. A partir de esto puedes iniciar una conversación sobre por qué creen que pasa esto, si han sido testigos de una situación similar o si quieren dar su testimonio.



Siempre que alguien se anime a hablar se le agradecerá, especialmente por su valor si es un testimonio y se reforzará que es un espacio seguro y que todo lo que se conversa en ese espacio es confidencial. Del mismo modo se pide amablemente hacer silencio mientras alguien esté hablando.



Copy ejemplo:

🧑🏽 Cortemos el acoso hablando sobre el tema. Como ya hemos visto el acoso sexual laboral genera graves consecuencias que no siempre son visibles y los baños son uno de los lugares más recurrentes para ir a desahogarse. Recuerda que este es un espacio seguro, que todo(as) estamos aprendiendo y que junto(as) cortamos el acoso.

ELSA
PREVENIR MEDICINA SIN ACOSO



**TÚ ESCOGES CON
QUIÉN Y CUÁNDO
SALIR A COMER.**

SI ALGUIEN TE INSISTE EN HACERLO

**ES ACOSO
SEXUAL
LABORAL**

**Y PUEDES PRESENTAR
UNA DENUNCIA.**

¡JUNTOS/AS CORTAMOS EL ACOSO!

Tu logo aquí

Como afiche se envía sin ningún texto adicional. Como contenido enviado por **FB, WSP, IG** o **TELEGRAM** se envía con el copy adjunto para promover la conversación.

Copy ejemplo:



Cortemos el acoso hablando sobre el tema.

Así sea un(a) jefe(a) o compañero(a), las invitaciones reiteradas a salir, sean físicas o virtuales, son acoso sexual laboral y sí es para tanto.

Recuerda que este es un espacio seguro, que todo(as) estamos aprendiendo y que junto(as) cortamos el acoso.



Como afiche se envía sin ningún texto adicional. Como contenido enviado por **FB, WSP, IG o TELEGRAM** se envía con el copy adjunto para promover la conversación.

¡Juegos de roles! Coloca distintas situaciones de acoso sexual laboral en tarjetas que puedan ser sacadas al azar. Invita a una pareja de realizar la acción y invita a un tercero a demostrar cómo actuaría frente a dicha situación. Luego de esto conversen con el resto del equipo ¿Qué opinan de la situación? ¿qué opinan de la reacción? ¿Qué habrían hecho ello(a)s en su lugar?



Copy ejemplo:

👤 Cortemos el acoso hablando sobre el tema.
NO ES UN CHISTE, NO ES UNA BROMA, NO ES UN COMENTARIO INOCENTE, NO ES SOLO UNA FOTO POR WHATSAPP. ES ACOSO SEXUAL LABORAL Y DEBEMOS TENER TOLERANCIA CERO FRENTE A ÉL.
Recuerda que este es un espacio seguro, que todo(as) estamos aprendiendo y que junto(as) cortamos el acoso.

QUIZ

El objetivo de este quizz es que los/as líderes tengan un espacio para formarse de forma didáctica.

El quiz estará dividido en 3 partes

1: identificar situaciones

2: saber cómo actuar

3: saber cómo denunciar.

Cada vez que la persona de una respuesta incorrecta el quizz automáticamente le dirá que intente de nuevo hasta obtener la respuesta correcta.

***Tengamos presente el lenguaje inclusivo, por favor.**

IMPLEMENTA EL QUIZ

Para validar la comprensión de los temas tratados y saber si estamos logrando un cambio en la percepción y conducta entorno al ASL, es importante que hacia el final de la campaña puedan hacer este quiz y a partir de aquí ver qué contenidos reforzar los siguientes meses.

En los siguientes slides encontrarás las preguntas, opciones de respuesta y links para las preguntas de análisis.

Aquí encontrarás el paso a paso para poder implementarlo en Google Forms:

<https://www.youtube.com/watch?v=YHCWJIDSODE>

Copia y pega los textos donde correspondan, ya sea la casilla de preguntas, links para visualizar los videos o las opciones de respuesta. Considerar que estas preguntas no tienen una respuesta correcta única, pues son más cualitativas que cuantitativas. Este quiz se puede repetir cambiando las preguntas por otras similares para ver la evolución de la postura de los colaboradores frente al ASL.

I. SÍ ES PARA TANTO

Revisa detenidamente cada video y marca las respuesta que te parezca correcta. Puedes marcar más de una.

1. <https://youtu.be/0Yc5DCvwOhw?t=62>

(ver hasta el 2:09)

Sí es para tanto porque (o podríamos usar: “Es acoso sexual porque...)

- a. Hace comentarios sobre su cuerpo.
- b. Usa su posición para obtener favores sexuales.
- c. No es para tanto porque no hubo un rechazo explícito.

2. <https://youtu.be/jB5eIWaQoPQ?t=108>

(Ver hasta el 3:00)

¿Qué te parece el comportamiento del conductor?

- a. Es parte del show, no es para tanto
- b. No es acoso porque solo le tocó el collar
- c. Es acoso y deberían tomar acciones

¿Cuál de estas situaciones no se evidencia en el video?

- a. Tocamientos indebidos
- b. Coherción sexual
- c. Miradas persistentes
- d. Rechazo explícito

3. <https://www.youtube.com/watch?v=xvbjvmjAKL4>

¿Qué identificas en esta escena?

- a. Abuso de poder
- b. Tocamientos indebidos
- c. Coerción sexual (amenazas o promesas de incentivos a cambio de tener encuentros sexuales)
- d. Comentarios sexistas
- e. Miradas persistentes

II. CÓMO ACTUAR

1.- Lee con atención cada situación y marca la respuesta que consideras correcta.

Si alguien hace un comentario sobre el físico de otra persona (qué rico cuerpo, qué gordo/a está, qué mal se ve, etc.)

- a. Si es gracioso el comentario, me río
- b. No me río, pero tampoco intervengo
- c. Le hago notar que su comentario es acoso sexual laboral

*El objetivo es saber cuál sería la posible conducta de esta persona más allá de lo que puede considerar como respuesta correcta.

2. Si el jefe o la jefa le hace insinuaciones sexuales a un compañero/a

- a. Interrumpo con alguna pregunta para cortar la situación
- b. Le ofrezco mi ayuda a la persona acosada
- c. Averiguo dónde se puede denunciar
- d. todas las anteriores

3. Si escucho que alguien hace comentarios sexuales o sexistas de otro/a compañero/a (sobre otra persona)

- a. Le digo que se vista de otra manera para evitar comentarios
- b. Lo mejor es ignorarlo para evitar más problemas
- c. Le digo a esa persona que por favor corte esos comentarios

III. CÓMO HACER UNA DENUNCIA

1.- Marca todas las opciones que consideres necesarias

- a. Acudir al área de recursos humanos
- b. Hablar con una persona de confianza
- c. Buscar ayuda con el/la líder más cercano/a
- d. Conversar con la persona que comete el acoso

*El objetivo es saber si saben cómo efectuar una denuncia contra un caso de ASL, ya sea como víctima o testigo.

IV. CÓMO APOYAR A UNA PERSONA QUE QUIERE DENUNCIAR

1.- Marca todas las opciones que consideres necesarias

- a. Le pregunto cómo se siente
- b. Le pregunto si no habrá dado pie a la agresión
- c. Le digo que puede contar conmigo

*El objetivo es saber si saben cómo dar soporte a una persona que ha sido víctima y quiere denunciar un caso de ASL.

V. CÓMO REACCIONAR FRENTE A UNA DENUNCIA

1.- Marca todas las opciones que consideres necesarias

- a. Empiezo una investigación
Ejemplo: solicito a RRHH que inicie una investigación
- a. Confronto a la persona agredida con la persona que agredió
Ejemplo: persona acosada con la persona que acosó
- a. Le digo a la persona agredida que no comente nada para no hacer un escándalo
Ejemplo: persona acosada es silenciada o amedrentada para no denunciar

*El objetivo es saber cómo se reaccionaría frente a una denuncia a los pares o jefes directos. La respuesta correcta es la A.

Recuerda, cualquier consulta puedes contactar a tu asesor/a de **ELSA** para lograr que la campaña sea implementada con éxito.

¡Muchas gracias!

GENDERLAB

PEDIDO

Realizar un **toolkit de comunicación** contra el acoso sexual laboral que ayude a identificar, denunciar y prevenir el acoso sexual laboral.

¿A QUIÉN VA DIRIGIDA LA COMUNICACIÓN?



BYSTANDERS

LÍDERES

¿QUÉ ES LO QUE QUEREMOS LOGRAR?

Que se instaure una cultura de **tolerancia cero frente al acoso sexual laboral** en las diferentes empresas y organizaciones donde se comparta el toolkit, logrando que todxs lxs colaboradores se sientan protegidos por su centro de trabajo, por sus compañerxs y superiores.

¿CÓMO LO HAREMOS?

IDENTIFICAR

A través de ejemplos y ruptura de mitos, buscaremos que las personas sean capaces de identificar los comportamientos verbales y no verbales de acoso.

ACCIONAR

A través de data y llamados a la acción, buscaremos que las personas sepan cómo accionar si son testigos/víctimas de acoso.

DENUNCIAR

A través de información, buscaremos que todos sepan cómo y dónde denunciar.

ESTRATEGIA DE CONTENIDOS



ECOSISTEMA

DIGITAL	FÍSICO	PERSONAL
WHATSAPP	BAÑOS	PINES
TELEGRAM	ASCENSORES	MASCARILLAS
E-MAIL	OFICINAS O ÁREAS COMUNES	TARJETAS

RUTA

INSIGHT

El acoso pasa frente a nuestros ojos todo el tiempo solo que no siempre somos capaces de reconocerlo y manifestarnos.

RACIONAL

Se viene el mundial, algo a lo que nadie le es indiferente, y así sea que no te guste el fútbol, los códigos son fácilmente reconocibles.

Queremos **aprovechar la pasión futbolera** para promover **una cultura de tolerancia cero** frente al acoso, invitando a lxs bystanders a tomar una actitud activa, manifestándose abiertamente y deteniendo cualquier situación.

GEN
DER
LAB

ELSA

PRESENTAMOS

TARJETA ROJA

SAQUEMOS AL ACOSO DE LA CANCHA.

TARJETA ROJA

UNA TARJETA INDICA UNA FALTA GRAVE Y CON FRECUENCIA DA LUGAR A QUE UN JUGADOR ESTÉ PERMANENTE SUSPENDIDO DEL JUEGO.

SI ALGUIEN HACE UNA
"BROMA"

SOBRE LA ORIENTACIÓN SEXUAL
DE UN COMPAÑERO O COMPAÑERA

PONLE  **TARJETA
ROJA**

¡JUNTOS SACAMOS AL ACOSO DE LA CANCHA!

SI ENVÍAN
**CONTENIDO
SEXUAL**

A TRAVÉS DE REDES SOCIALES

PONLE  **TARJETA
ROJA**

¡JUNTOS SACAMOS AL ACOSO DE LA CANCHA!

“ CON ESA CAMISA PARECES UN
MARICA ”

 **TARJETA
ROJA**

¡JUNTOS SACAMOS AL ACOSO DE LA CANCHA!

“ VIENEN CON
**ESAS
FALDITAS,** ”
Y NO QUIEREN QUE LES DIGAN NADA

 **TARJETA
ROJA**

¡JUNTOS SACAMOS AL ACOSO DE LA CANCHA!

PROPONEMOS ELABORAR
UN JUEGO DE CARTAS QUE
TENDRÁN POR UN LADO
UNA TARJETA ROJA Y POR
EL OTRO UNA SITUACIÓN
DE ACOSO

SI ALGUIEN
**SE ACERCA
DEMASIADO**
A TI O A UN COMPAÑERO
O COMPAÑERA.

PONLE
**TARJETA
ROJA**
AL ACOSO

ÁRBITROS CONTRA EL ACOSO

Cada área deberá tener **un líder designado que tendrá la figura de árbitrx** y quien estará capacitado para escuchar denuncias de acoso y acompañar el proceso.

A ellxs se les entregará un pin para poder identificarlos así como material impreso para que tengan en sus escritorios o espacios.



MÍRALO DE NUEVO

Nada mejor que volver a mirar con nuevos ojos viejas escenas reconocidas por todxs. Por eso, proponemos escoger una serie de escenas de contenido masivo como “Betty la fea” donde podamos analizar situaciones de acoso normalizadas, que nos de pie para iniciar conversaciones al respecto.

Para esto proponemos usar google forms para colocar fragmentos de series y los participantes puedan indicar si a qué escenas le colocarían tarjeta roja y por qué a través de un quizz.


Para motivar la participación, sugerimos sortear entre quienes lo completen medio día libre u algún otro motivador relacionado al fútbol.


TARJETA
ROJA



Gracias

GUÍA DE DICTADO MÓDULO DE CAPACITACIÓN SOBRE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

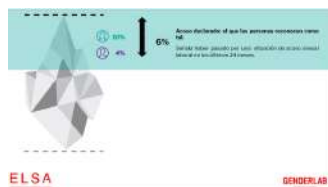
Diapositiva	Descripción
	<p>Bienvenidos todas y todos, primero que nada quiero agradecerles por su tiempo.</p> <p>Mi nombre es --- y soy la/el encargada/o de dictar el taller sobre prevención del acoso sexual laboral.</p> <p>[Si hay pocas personas, se le pide a los participantes presentarse, con su nombre y su cargo. Se debe evitar que se hable de su antigüedad pues puede causar que los participantes más nuevos piensen que tienen menos que aportar.</p> <p>Si hay un líder que ayudará a poner en marcha la sesión, es el momento de presentarle y que diga unas palabras sobre el propósito del taller y su importancia.]</p> <p>El objetivo del día de hoy es empezar a conversar sobre la importancia de prevenir el acoso sexual laboral (ASL). Para ello, veremos qué se entiende por ASL, cuáles son sus principales manifestaciones y el impacto que puede generar. Una vez que tengamos claro qué es el ASL, veremos qué se puede hacer frente a él, es decir, de qué forma podemos denunciarlo y qué podemos esperar del procedimiento.</p>

	Vamos a comenzar con una pregunta para romper el hielo.
	<p>[Si es que cuentan con celulares a la mano y no son muchas personas, pueden hacer este ejercicio usando alguna plataforma como Mentimeter, que permite lanzar la pregunta y que la gente se conecte a través de un código que la misma plataforma da. Ahí, podrán contestar de forma anónima]</p> <p>¿Por qué están recibiendo este taller?</p> <p>[Es probable que las respuestas vayan desde que crean que el tema es importante, es una obligación por parte de la legislación nacional o de la empresa, o que sea producto de una campaña. Lo importante es usar este espacio para reflexionar sobre lo problemático que puede ser esta situación y lo presente que está en todas las organizaciones.]</p> <p>(Luego de leer las respuestas) Veamos un poco algunas cifras sobre lo extendido que está el ASL en nuestra realidad.</p>



En una investigación realizada en el año 2019 por la consultora IPSOS, se encontró que de todos los problemas que enfrentan las mujeres en el mundo, el acoso sexual es uno de los más presentes. Termina impactando a mujeres de todo tipo, independientemente de la cultura, origen étnico, edad, etc. Es un problema que se vive a diario, en todas las esferas sociales y en todos los países.

Con las cifras recolectadas por GenderLab, la consultora encargada del proyecto ELSA en Bolivia, Colombia y Perú, podemos ver con más detenimiento qué tan presente está el ASL en nuestros países:

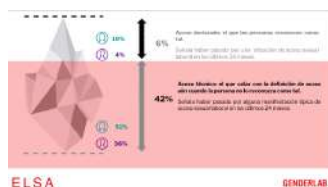


De todas las personas encuestadas en total por las 75 organizaciones que forman parte del proyecto, podemos ver que el 5% de mujeres declara haber enfrentado alguna situación de ASL. Y, no menos importante, es un problema que también afecta a los hombres. 3% de ellos, una cifra para nada menor, declara haber sufrido algún caso de ASL en los últimos 24 meses.

Como podemos ver, el ASL no solo llega a las mujeres, sino que también son los hombres quienes pueden sufrir este tipo de situaciones.



Pero hasta ahora solo hemos visto qué tanto las personas “declaran” haber vivido una experiencia de ASL. Hay una diferencia grande entre lo que la gente identifica como ASL y

todas las experiencias que pueden haber vivido que, aunque no son reconocidas como tal, sí son acoso sexual laboral solo que están normalizadas a tal punto que no las reconocemos como tal.



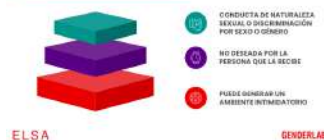
Acá se les preguntó a las personas si es que habían vivido alguna de las 12 situaciones que pueden representar el ASL (más allá de que lo identifiquen con ese nombre) y los resultados son sorprendentes: el 34% de todas las personas encuestadas ha experimentado alguna de esas situaciones.

Vemos, también, que si bien hay una incidencia mayor en el caso de las mujeres, la vivencia de los hombres respecto de estas situaciones no es menor. El ASL es mucho más común de lo que podemos pensar; lo experimentan tanto las mujeres, como los hombres y tiene impactos complejos en las personas que lo sufren: se relaciona con escenarios de estrés, ansiedad, depresión, reducción de la productividad y, en general, crea un entorno bastante hostil para la organización. De ahí que es importante trabajar en talleres como este para prevenir el ASL en nuestra organización.

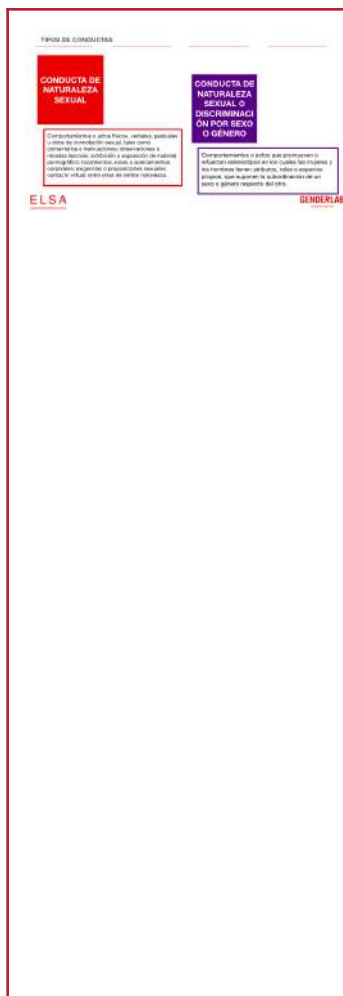
	<p>Pasemos ahora a conocer qué es el ASL y cómo podemos identificarlo. Para ello vamos a empezar viendo el siguiente video preparado por GenderLab para este tipo de actividad.</p>
	<p>[El video trata sobre Carina, una trabajadora de contabilidad que labora con Manuel. Toda el área suele ir a comer los jueves, pero un día solo salieron los dos a pedido de Manuel. Carina no quería salir, pero igual fue sin muchas ganas. Luego Manuel la volvió a invitar a tomar unos tragos, y en general a volver a salir, siempre con una respuesta esquivada de Carina. Al final, Carina recibió una carta de Manuel donde él la seguía buscando, ante lo que ella decidió pedir su traslado. Cuando Manuel se entera, le escribe pidiéndole “disculpas” pero le sigue pidiendo volver a verse. El ejercicio permite ver cómo el ASL puede escalar y si bien al inicio no resulta hostil, ello puede ir creciendo.]</p> <p>Luego de ver este video, ¿creen que hay ASL? Si es así, ¿en qué momento creen que inició?</p> <p>[Si se trata de un grupo de no más de 50 personas, se puede dividir a los/as participantes en 5 grupos y pedirles que conversen entre ellos/as para determinar en qué momento inició el ASL; luego, un/a representante de cada grupo puede señalar resumidamente lo que conversaron grupalmente. Si es que se trata de una audiencia mayor, lo más recomendable es hacer las preguntas abiertas para que las personas que se animen comenten.]</p>

¡Muchas gracias por sus intervenciones! En efecto, nosotras/os también creemos que estamos frente a un caso de ASL. Lo debatible, seguro, es determinar cuándo este caso se empezó a volver uno de este tipo, es decir, cuándo comienza propiamente el acoso. Seguro que al inicio, frente al solo almuerzo del jueves no diríamos que es ASL, pero de repente cuando él sigue insistiendo y ella lo evita, ya se vuelve una situación mucho más hostil. Teniendo ello en cuenta, veamos entonces qué entenderemos por ASL.

ELEMENTOS DEL ACOSO SEXUAL LABORAL



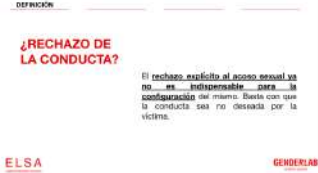

Para que una situación o vivencia sea considerada como un caso de ASL tienen que presentarse dos elementos: i) una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista y ii) esta conducta no tiene que haber sido deseada por la persona a la que se dirige. Es decir, la conducta de naturaleza sexual no debe haber sido consentida. Cuando se presentan estos dos elementos, es muy probable que se genere un ambiente hostil, intimidatorio o humillante en el trabajo y, por lo tanto, estaremos frente a un caso de ASL. Seguro que si buscan en internet qué es ASL, van a encontrar definiciones más específicas o abiertas, pero para seguir la línea de lo que regulan los tratados internacionales sobre la materia y las tendencias en la regulación de la región, el ASL se presenta en la interacción de estos dos elementos: i) una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista y ii) no deseada por la persona que la recibe.

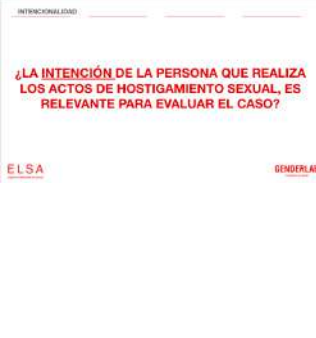






Veamos el primer elemento. La conducta puede ser i) de naturaleza o connotación sexual o ii) una conducta sexista. En el primer caso, esto abarca comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza. Como puede verse, no nos quedamos únicamente en el ámbito del contacto físico o del acercamiento al cuerpo de una persona, sino que el ASL puede llegar a darse a través de comentarios, gestos, mensajes, etc.



Por otro lado, la conducta sexista se vincula con acciones que refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro. Por ejemplo, asumamos que estamos en una reunión donde hay 4 hombres y 1 mujer. Y solo a la mujer le piden que sirva las bebidas o se encargue de ese aspecto (cuando no es su función). ¿Qué estereotipo estamos reforzando detrás de pedirle a la única mujer que haga esa función? El del servicio de la mujer hacia el hombre, históricamente ligada con las labores de cuidado y trabajo en espacios como el hogar.




<p>MANIFESTACIONES DEL ACOSO SEXUAL LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> VERBAL: Proposiciones, chistes sexuales, piropos, insinuaciones sexuales. NO VERBAL: Miradas insistentes, exhibición de fotos con contenido sexual. FÍSICA: Tocamientos innecesarios, abrazos o besos no deseados, actos sexuales no deseados. DIGITAL: Uso de redes sociales como Facebook, WhatsApp, Instagram, a través de estos se contacta o sigue a la persona o se transmite información sobre la persona. <p>ELSA GENDERLAB</p>	<p>Como mencionamos hace un rato, el ASL se puede dar a través de conductas físicas, pero también de mensajes, comentarios, inclusive, a través de las propias redes sociales o medios digitales.</p>
<p>DEFINICIÓN</p> <p>¿REITERANCIA EN LA CONDUCTA?</p> <p>La <u>reiterancia no es relevante</u> para definir un acto de acoso sexual. La conducta acosadora puede configurarse con un solo comportamiento.</p> <p>ELSA GENDERLAB</p>	<p>Ahora bien, cuando uno escribe en Google la palabra “acoso”, la definición más común incluye un término específico: “conducta reiterada”. Es decir, el acoso se da cuando alguien incomoda a otra persona de forma “reiterada”. Y, en general, muchas legislaciones incluían esa idea, es decir, que el ASL solo se daba cuando se trataba de conductas reiteradas en el tiempo. Por lo tanto, si había un tocamiento indebido que solo pasó una vez, no sería ASL pues no fue “reiterado”. Esta redacción generaba claros escenarios de injusticia e impunidad; por lo que ahora no se pide que el acto sea “reiterado”, sino que una sola conducta que sea de naturaleza sexual o sexista, que sea no deseada e incomode al receptor/a de la misma es acoso sexual laboral. Es decir, nos concentramos más en la naturaleza del acto que en la “reiterancia” o no. Habrá conductas que si se dan una sola vez de repente no son ASL, como vimos en el caso del video: una sola invitación a salir no será hostil sexualmente. Pero su repetición en el tiempo sí genera esa hostilidad que queremos combatir. En cambio, habrá otras que por sí solas ya son ASL, como el tocamiento indebido o una amenaza de despido si es que no se tiene un encuentro sexual.</p>

 <p>DEFINICIÓN</p> <p>¿RECHAZO DE LA CONDUCTA?</p> <p>El rechazo explícito al acoso sexual ya no es indispensable para la configuración del mismo. Basta con que la conducta sea no deseada por la víctima.</p> <p>ELSA GENDERLAB</p>	<p>Vayamos ahora al segundo elemento: que la conducta no sea deseada, es decir, que no sea consentida. ¿Cuándo sabemos que algo no es deseado? Una primera manera, es exigir que todo rechazo sea siempre expreso, es decir, que haya un claro: ¡no!</p> <p>El problema con exigir este requisito de rechazo expreso es que estaríamos desconociendo las relaciones desiguales en las que se desenvuelven las personas dentro del trabajo y, sobre todo, las mujeres. Pensemos en una invitación a salir donde nunca me dicen que “no” explícitamente, pero la respuesta siempre es un silencio. ¿Qué puedo interpretar de ese silencio? ¿Que la persona claramente quiere salir conmigo o que, en realidad, me están rechazando? Como pueden ver, el rechazo no tiene que ser expreso para que sea un rechazo. Más bien, lo que debe ser expreso es el consentimiento.</p>
 <p>COMPONENTES</p> <p>EL CONSENTIMIENTO DEBE SER:</p> <ul style="list-style-type: none"> INFORMADO REVERSIBLE LIBRE ESPECÍFICO ENTUSIASTA <p>ELSA GENDERLAB</p>	<p>De esta manera, el consentimiento debe ser informado: la gente tiene que saber qué está consintiendo. Reversible: uno puede aceptar algo y luego decir que ya no lo desea más. Dado libremente: sin ningún tipo de coerción o amenaza. Específico: cada acto concreto debe ser consentido, no puedo entender que porque consintieron algo una vez, siempre van a consentir tal conducta. Y finalmente, entusiasta: tiene que venir desde la libre aceptación.</p>

	<p>¿Y qué pasa con la intención? ¿Es relevante para ver si hay un caso de ASL? A pesar de lo que podamos creer en general, la intención no es determinante para el caso de ASL, sino lo que es relevante es la conducta que se haya realizado y si esta fue deseada o no, es decir, el impacto en la persona a la que se dirigió la conducta. Por lo tanto, por más que la persona que realizó tal conducta no “quiso” acosar sexualmente, si es que en los hechos, ello sucedió, la “intención” será irrelevante para determinar si hubo un caso de ASL.</p>
	<p>Otro punto que debemos ver es que el ASL no solo se da entre personas de rangos diferentes. El ASL puede venir de jefes y jefas, como de compañeros/as y también de subordinados/as o hasta de clientes o personal de otras empresas. La jerarquía, por lo tanto, no es indispensable para que estemos frente a una situación de ASL.</p>
	<p>Antes de pasar a la siguiente parte, queremos saber si tienen alguna pregunta. [Si el público es muy grande, se puede utilizar una herramienta como mentimeter u otra plataforma]</p>

 <p>Vamos a la segunda parte de esta presentación: votemos</p> <p>GENDERLAB DIVERSIDAD & INCLUSIÓN</p>	<p>Ahora entraremos a la segunda parte de esta presentación. Para ello, les vamos a leer dos frases y ustedes nos van a decir cuál creen que es un mito y cuál es la verdad.</p> <p>[Para este ejercicio es necesario que las personas puedan votar de forma anónima. Si se cuenta con alguna plataforma como Mentimeter, sería ideal. Hay otras plataformas también gratuitas que permiten hacer estas votaciones de forma anónima, como Kahoot, por ejemplo. Si es que la dinámica es presencial, se les puede dar un papel chico a cada asistente y que marquen el número que creen que es la frase verdadera.]</p>
 <p>ELSA</p> <p>GENDERLAB</p>	<p>Por favor, marquen cuál creen que de estas dos opciones es la verdadera y cuál el mito. Recuerden que esto es anónimo así que completen su respuesta con total libertad.</p> <p>[Luego de leer los resultados de las votaciones]</p> <p>Muchas gracias por participar. Como señaló XX (número de personas) la frase 2 era la verdadera y la 1 era claramente un mito. Toda persona puede ser acosada sexualmente, y no solo las mujeres de ciertas características. Es más, como vimos hace un momento, los hombres también reportan sufrir ASL, solo que ciertos estereotipos a veces impiden que podamos identificar tales situaciones como casos de ASL. Pasemos a la segunda frase.</p>

	<p>Al igual que en la pregunta anterior, marquen cuál creen que es el mito y cuál es la frase verdadera.</p> <p>[Luego de leer los resultados de las votaciones]</p> <p>Como señalaron XX (número de personas), el mito en este caso era la segunda alternativa y la primera era la verdad. Esto también lo hemos visto hace un rato: el ASL no solo se trata sobre tocamientos o acercamientos físicos, también abarca comentarios, gestos, miradas, mensajes, etc.</p>
	<p>Pasemos a esta última pregunta.</p> <p>[Luego de leer los resultados de las votaciones]</p> <p>Acá el mito era la primera alternativa, mientras que la verdad era la segunda. Las estadísticas que ha podido generar GenderLab nos permite ver que el ASL está presente en todo tipo de organizaciones, si bien en algunos sectores hay más incidencia que en otros, ninguno se escapa de este problema. Es errado pensar que el ASL solo se da en ciertos lugares y para ciertas personas; en realidad, es un problema mucho más extendido del que creemos y es trabajo de todos y todas ir derribando estos mitos.</p>

	<p>Veamos ahora qué podemos hacer frente a un caso de ASL.</p>
	<p>Nuestra empresa cuenta con los siguientes canales de denuncia:</p> <p>[Esta diapositiva está resaltada en amarillo pues debe ser llenada por cada organización, dependiendo de los tipos de canales de denuncia con los que cuentan. Tienen que describir cada uno de ellos y, además, deben explicar cómo se puede acceder: ¿son medios digitales, escritos, telefónicos? Ese detalle debe ser llenado por ustedes]</p>
	<p>Luego de ver los canales de denuncia, revisaremos qué debería contener una denuncia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Por un lado, tiene que haber una descripción detallada de los hechos. Es fundamental ser lo más claro/a posible en esta parte, pues de ello depende la forma en la que se investigará el caso. ● Además, en la medida de lo posible, se debería presentar datos sobre la persona que está siendo denunciada para facilitar su identificación durante el procedimiento. ● Luego, se tienen que presentar las pruebas que permitan acreditar o demostrar los hechos que se señalaron al inicio. En un rato veremos qué tipo de pruebas se pueden

presentar.

- Además, se debe señalar las medidas de protección para la víctima o testigos que permita protegerlos durante el procedimiento (por ejemplo, rotación de la persona denunciada, suspensión de su vínculo, o rotación de la víctima si es que lo acepta, etc.).
- Finalmente, si es que se cree que deberían adoptarse medidas adicionales a una posible sanción (por ejemplo, dictado de capacitaciones, mayor indagación sobre estos casos con más personas, etc.) también se puede colocar esos pedidos en la denuncia.

Puedes presentar las siguientes pruebas:

- Declaración de testigos
- Documentos públicos o privados
- Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto, fotografías, fotografías, etc.
- Pericias psicológicas, pericias físicas, pericias de otros tipos
- Cualquier otro medio probatorio válido.

ELSA

GENDERLAB

Con relación a las pruebas, en realidad, lo que se busca es que se presenten todas aquellas que nos permitan demostrar los hechos que se están denunciando. Podemos ir desde testigos, declaración de la propia víctima, mensajes de texto, documentos públicos o privados, grabaciones, correos electrónicos e inclusive pericias psicológicas que permitan probar el daño generado en la persona que sufrió el caso de ASL. Somos bastante flexibles en cuanto a pruebas se trata porque lo que buscamos al final es averiguar lo que realmente pasó y para ello es indispensable contar con la mayor cantidad de pruebas posibles.



Finalmente, una vez presentada la denuncia, este es el procedimiento que tenemos regulado en nuestra organización.

[Esta diapositiva debe ser adaptada al procedimiento específico de su organización, con las etapas y plazos que las partes deben esperar]

Muchas gracias por su tiempo y recuerden que estamos a su disposición para atender cualquier duda que tengan sobre este tema.

Total de tiempo: 1 hora y 30 minutos

¿Qué harías si eres testigo de acoso sexual?

LA CELEBRACIÓN

Una experiencia teatral por zoom, inspirada en la técnica del teatro foro, para aprender sobre el acoso sexual y cómo abordarlo con tu equipo de trabajo.

Dramaturgia y dirección: Gabriel de la Cruz y Marlene Molero

Personajes:

Fabiola: Alejandra Guerra

Ana: Alexa Centurión

Renato: Gabriel Gonzalez

Santiago: Oscar Meza

Facilitadora: Marlene Molero

La sesión de zoom contará con panelistas y espectadores. En la sala de panelistas estarán las actrices, actores, y algunas personas invitadas. Sólo las personas que se encuentran en la sala de panelistas podrán encender cámaras y micrófonos.

Las personas que se encuentren en la sala de espectadores podrán hablar, votar y escribir en el chat.

Cuando los espectadores ingresen al link de zoom, encontrarán el afiche de La Celebración.

PRE SHOW: LLAMADAS

18:20 Abrimos sala

18:25 Primera llamada

Anfitrión/a:

Primera llamada. En unos minutos empezamos con La Celebración.

(Música)

18:30 Segunda llamada

Anfitrión/a e:

Segunda llamada. En breves minutos empezamos con La Celebración, una experiencia teatral por zoom, inspirada en la técnica del teatro foro, para aprender sobre el acoso sexual y cómo abordarlo con tu equipo de trabajo.

Este proyecto forma parte de las actividades de ELSA, una iniciativa de GENDERLAB, con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo.

18:34 Tercera llamada

Anfitrión/a:

Tercera llamada. Muchas gracias por participar de La Celebración, una experiencia teatral por zoom, inspirada en la técnica del teatro foro, para aprender sobre el acoso sexual y cómo abordarlo con tu equipo de trabajo.

A partir de este momento ustedes se convertirán en espec-actores, es decir, no sólo disfrutarán del espectáculo, sino que también podrán ser parte de la solución del conflicto. Para participar, sólo deberán levantar la mano, para darles el pase y activar su micrófono.

ESCENA 1: ¿QUIERES VOLVER CONMIGO?

Pantalla en negro. Cortina musical. *Fabiola saluda a los panelistas, les da la bienvenida a la celebración por los cumpleaños del mes, mientras se va ponchándolos.*

Fabiola:

Hola equipo, muchas gracias por unirse a la reunión del mes para celebrar los cumpleaños del área.

Esto se viene para largo, así es que aprovechemos estas oportunidades para estar juntos al menos virtualmente.

Pero antes de empezar, les quiero recordar la palabra con la que cerramos en la última sesión: armonía.

Es por eso que les quiero pedir que esta palabra nos acompañe a lo largo de la celebración de hoy.

A continuación, pasaremos a saludar a todos los que celebran años este mes. A ver Aranzazú, ¿qué vas a pedir por tu cumpleaños?, tú Pia, ¿qué pedirás por tu cumpleaños?, Ana, ¿tú qué vas a pedir?, Renato...

La actriz entrevista a personas al azar y les preguntará: ¿qué van a pedir por su cumpleaños? Las dos últimas personas a entrevistar son Ana y Renato.

Renato:

Mi deseo es que me pongan en el mismo turno que Ana cuando levanten la cuarentena.

Fabiola:

Uyuyuy qué tienes que decir a esto Ana.

Ana:

Imposible. La jefa sabe que vivo con mis papás y no los puedo exponer. Así es que en mi caso estaré en teletrabajo todo el año.

Fabiola:

Quiero aprovechar la oportunidad para recordarles que en la encuesta de clima les hemos preguntado quiénes tienen la posibilidad de volver a la oficina, eventualmente.

Renato:

¿Qué pasó Ana? No olvides que la palabra que nos debe acompañar hoy es ARMONÍA.

Ana:

Risa nerviosa. Ana intenta no incomodar a sus colegas.

Está bien, déjenme pensarlo. A lo mejor todo este tema está más controlado en unos meses y mis papás no corren tanto riesgo...

Renato:

Excelente. Desde que terminamos nos hemos convertido en buenos amigos, nos tenemos mucho cariño. Y es por ese cariño tan grande que nos tenemos que he preparado una sorpresa para ti.

Ana:

Renato... espera...

Se proyectará "Totally eclipsed of the heart" (por 30 segundos). El actor empezará la canción y les pedirá a todos los panelistas que lo acompañen. Santiago lo acompaña.

Renato:

Gracias Santiago por la ayuda.

Santiago:

Es lo mínimo que puedo hacer por un amigo. ¡Vamos soldado caído!

Ana:

Sí Santiago, gracias...

Fabiola:

Intenta desviar la atención para volver a la reunión.

Bueno, bueno, siento un ligero ambiente tenso aquí. No olvidemos que la armonía y el buen humor siempre nos acompañan en nuestras reuniones.

Renato:

Vamos Ana, es sólo una broma. En estos tiempos tan difíciles para todos, lo más importante es mantener el buen humor.

Santiago:

Y la armonía.

Renato:

Al menos acéptame una salida para tomar unas chelas. Hace meses que no nos vemos, ¿recuerdas cuando nos matábamos de risa inventándonos historias de desconocidos?

Ana:

Me encantaría, pero no puedo. Estoy haciendo cuarentena estricta. No salgo para nada.

Fabiola:

Creo que es momento de retomar la celebración.

Santiago:

Alienta a Renato

Renato:

Vayamos a un lugar seguro, una terraza, de esas que cumplen con todos los protocolos.

Ana:

Fabiola, ¿por qué no volvemos a la celebración de los cumpleaños del mes?

Anfitrión/a detiene la escena.

ESCENA 2: LAS REGLAS DEL JUEGO

Anfitrión/a: (tiempo máximo para preguntas es de 7 minutos)

Vamos a detener aquí la escena.

Lo que acabamos de ver es ficción, pero es una situación que podría suceder en la realidad.

Ustedes, ¿qué harían si forman parte de esta celebración?, ¿qué actitud tomarían?, ¿cómo reaccionarían?

En la parte inferior de la pantalla encontrarán el símbolo para “levantar la mano”. Denle click si alguna o alguno quisiera responder a la pregunta: ¿qué harían si forman parte de esta celebración?

¿Alguien se anima a participar?

Veo la mano levantada de... actívale el micro por favor.

Si ningún panelista levanta la mano para participar, Anfitrión/a empieza a preguntar al azar.

Les propongo algo, ¿por qué no volvemos a ver la escena?

Imaginemos que nada de esto sucedió, pero en esta oportunidad Santiago nos va a proponer otra ruta para solucionar este conflicto.

ESCENA 3: ¿QUIERES VOLVER CONMIGO? SEGUNDO INTENTO

Se manda a negro y fade de últimos 15 segundos de la cortina musical. Fabiola empieza nuevamente a saludar.

Fabiola:

Hola equipo, muchas gracias por unirse a la reunión del mes para celebrar los cumpleaños del área.

Esto se viene para largo, así es que aprovechemos estas oportunidades para estar juntos al menos virtualmente.

Pero antes de empezar, les quiero recordar la palabra con la que cerramos en la última sesión: armonía.

Es por eso que les quiero pedir que esta palabra nos acompañe a lo largo de la celebración de hoy.

A continuación, pasaremos a saludar a todos los que celebran años este mes. Por favor, enciendan sus cámaras.

La actriz entrevista a personas al azar y les pregunta: ¿qué van a pedir por su cumpleaños? Las dos últimas personas a entrevistar son Ana y Renato.

Renato:

Mi deseo es que me pongan en el mismo turno que Ana cuando levanten la cuarentena.

Fabiola:

Uyuyuy qué tienes que decir a esto Ana.

Ana:

Imposible. La jefa sabe que vivo con mis papás y no los puedo exponer. Así es que en mi caso estaré en teletrabajo todo el año.

Fabiola:

Quiero aprovechar la oportunidad para recordarles que en la encuesta de clima les hemos preguntado quiénes tienen la posibilidad de volver a la oficina, eventualmente.

Renato:

¿Qué pasó Ana? No olvides que la palabra que nos debe acompañar hoy es ARMONÍA.

Ana:

Risa nerviosa. Ana intenta no incomodar a sus colegas.

Está bien, déjenme pensarlo. A lo mejor todo este tema está más controlado en unos meses y mis papás no corren tanto riesgo...

Renato:

Excelente. Desde que terminamos nos hemos convertido en buenos amigos, nos tenemos mucho cariño. Y es por ese cariño tan grande que nos tenemos que he preparado una sorpresa para ti.

Ana:

Renato... espera...

Ana apaga la cámara.

Se proyectará "Totally eclipsed of the heart" en versión karaoke. Santiago detiene la canción. Debemos estar preparados por si algún otro panelista interrumpe la escena.

Santiago:

Un momento, ¿acaso no te das cuenta que Ana está incómoda?

Renato:

¿Qué sucede con Santiago? está malogrando la armonía de esta celebración. Y Ana no está incómoda. Nosotros jugamos así, todo el equipo lo sabe.

Fabiola:

Bueno, bueno, siento un ligero ambiente tenso aquí. No olvidemos que la armonía y el buen humor siempre nos acompañan en nuestras reuniones.

Santiago:

Claro que está incómoda, ¿acaso no te han dicho que "no es no"?

Renato:

¿Y tú por qué te metes? Además, ¿en qué momento ella dijo “no”?

Ana, yo creo que este chico está enamorado de ti. Pero no te lo recomiendo, no vayas a cometer el error de salir con él.

Fabiola:

Les quiero recordar que el deadline para responder la encuesta de clima es mañana.

Ana:

Renato, no puedo salir. Estoy haciendo cuarentena estricta. No salgo para nada.

Renato:

Ya pues Ana, vayamos a un lugar seguro, una terraza, de esos que cumplen con todos los protocolos.

Fabiola:

Creo que es momento de retomar la celebración.

Santiago:

Muy bacán eres por zoom. Ya cállate broder. Apaga tu cámara y apáguele su micro.

Ana:

Fabiola, ¿por qué no volvemos a la celebración de los cumpleaños del mes?

Anfitrión/a detiene la escena.

ESCENA 4: DINÁMICAS DE TEATRO FORO

Anfitrión/a: (el tiempo máximo para esta parte es 7 minutos)

Vamos a detener la escena nuevamente.

¿Ustedes creen que la intervención de Santiago fue oportuna?

Para identificar la mejor alternativa para abordar esta situación, vamos a preguntarle a los personajes **“¿en qué están pensando?”**

Pueden levantar la mano para preguntarle algo a los personajes.

Si notas que las personas que intervienen están muy involucradas y con ganas de participar, podrías preguntarles si desean subir como panelistas e intervenir. Si aceptan, pides que la/lo o las suba (máximo dos personas).

Si tomamos este camino, veremos la escena nuevamente y después cortamos y pasamos a votación.

Si la participación no lo permite, no subimos a nadie y pasamos directamente a votación.

Les propongo algo, ¿por qué no nos damos una nueva oportunidad y lo volvemos a hacer? ahora con la participación de...

Pasamos a ver nuevamente la escena nuevamente.

ESCENA 5: ¿QUIERES VOLVER CONMIGO? TERCER INTENTO CON PARTICIPACIÓN DE PÚBLICO

Se manda a negro y fade de últimos 15 segundos de la cortina musical. Fabiola empieza nuevamente a saludar y presenta al nuevo integrante.

Fabiola:

Hola equipo, muchas gracias por unirse a la reunión del mes para celebrar los cumpleaños del área.

Esto se viene para largo, así es que aprovechemos estas oportunidades para estar juntos al menos virtualmente.

Pero antes de empezar, les quiero recordar la palabra con la que cerramos en la última sesión: armonía.

Es por eso que les quiero pedir que esta palabra nos acompañe a lo largo de la celebración de hoy.

A continuación, pasaremos a saludar a todos los que celebran años este mes. Por favor, enciendan sus cámaras.

Las dos últimas personas a entrevistar son Ana y Renato.

Renato:

Mi deseo es que me pongan en el mismo turno que Ana cuando levanten la cuarentena.

Fabiola:

Uyuyuy qué tienes que decir a esto Ana.

Ana:

Imposible. La jefa sabe que vivo con mis papás y no los puedo exponer. Así es que en mi caso estaré en teletrabajo todo el año.

Fabiola:

Quiero aprovechar la oportunidad para recordarles que en la encuesta de clima les hemos preguntado quiénes tienen la posibilidad de volver a la oficina, eventualmente.

Renato:

¿Qué pasó Ana? No olvides que la palabra que nos debe acompañar hoy es ARMONÍA.

Ana:

Risa nerviosa. Ana intenta no incomodar a sus colegas.

Está bien, déjenme pensarlo. A lo mejor todo este tema está más controlado en unos meses y mis papás no corren tanto riesgo...

Renato:

Excelente. Desde que terminamos nos hemos convertido en buenos amigos, nos tenemos mucho cariño. Y es por ese cariño tan grande que nos tenemos que he preparado una sorpresa para ti.

Ana:

Renato... espera...

Ana apaga la cámara.

Se proyectará "Totally eclipsed of the heart" en versión karaoke. Santiago detiene la canción. Debemos estar preparados por si algún otro panelista interrumpe la escena.

IMPROVISACIÓN CON PARTICIPANTE DEL PÚBLICO

ESCENA 6: VOTACIÓN DEL PÚBLICO

Anfitrión/a:

Detenemos la escena nuevamente. Gracias... por tu participación
¿Qué sucedió acá?, ¿creen que la intervención de... fue oportuna?

Vamos a volver a mirar la escena, pero en esta oportunidad ustedes decidirán de qué manera reaccionarán los personajes de Ana o el de Fabiola.

Se activa la opción de votar.

Primera pregunta, ¿qué personaje quieres que reaccione o cambie su comportamiento? Opción "a" Ana, opción "b" Fabiola.

Segunda pregunta, ¿qué actitud deseas que tenga el personaje?

Opción "a" lo confronta, opción "b" conversa con él.

Hemos elegido la opción...

Empezamos la escena desde la confrontación. Adelante Fabiola.

Camino 1: Ana confronta

Fabiola:

Uyuyuy qué tienes que decir a esto Ana.

Ana:

Imposible. La jefa sabe que vivo con mis papás y no los puedo exponer. Así es que en mi caso estaré en teletrabajo todo el año.

Renato:

¿Qué pasó Ana? No olvides que la palabra que nos debe acompañar hoy es ARMONÍA.

Ana:

Es justamente esa armonía la que tú acabas de romper en ese momento.

Renato:

Pero Ana, desde que terminamos nos hemos convertido en buenos amigos, nos tenemos mucho cariño. Y es por ese cariño tan grande que nos tenemos que he preparado una sorpresa para ti.

Ana:

Renato no empieces con tus tonterías

Renato:

Ya pues Ana, ¿qué pasó? ¿Acaso ya no te acuerdas de todos los momentos felices que pasamos juntos?

Ana:

Fabiola, esto me incomoda, prefiero retirarme de la reunión. Sigán con la celebración.

Anfitrión/a detiene la escena.

Camino 2: Ana conversa

Fabiola:

Uyuyuy qué tienes que decir a esto Ana.

Ana:

Imposible. La jefa sabe que vivo con mis papás y no los puedo exponer. Así es que en mi caso estaré en teletrabajo todo el año.

Renato:

¿Qué pasó Ana? No olvides que la palabra que nos debe acompañar hoy es ARMONÍA.

Ana:

Está bien, déjenme pensarlo. A lo mejor todo está más controlado en unos meses y mis papás no corren tanto riesgo.

Renato:

Excelente. Desde que terminamos nos hemos convertido en buenos amigos, nos tenemos mucho cariño. Y es por ese cariño tan grande que nos tenemos que he preparado una sorpresa para ti.

Ana:

Renato, un momento, estoy sumamente incómoda con esta situación, te pido por favor que lo dejemos ahí y volvamos a la celebración

Renato:

Ya pues Ana, ¿qué pasó?, ¿incómoda por qué? ¿Acaso ya no te acuerdas de todos los momentos felices que pasamos juntos? siempre nos hemos jugado así. No entiendo qué pasó.

Ana:

Fabiola, esto me incomoda, prefiero retirarme de la reunión. Sigán con la celebración.

Anfitrión/a detiene la escena.

Camino 3: Fabiola confronta

Fabiola:

Renato, ¿qué clase de pregunta es esta?

Renato:

Disculpa Fabiola, fue sólo una broma. En estos tiempos tan difíciles para todos, lo más importante es mantener el buen humor. Desde que terminamos, Ana y yo somos buenos amigos.

Fabiola:

¿Y eso qué tiene que ver acá? todos somos buenos amigos acá, nos hacemos bromas todo el tiempo, pero siempre con respeto

Renato:

Fabiola, esta es una broma entre Ana y yo. No olvides que la palabra que nos debe acompañar hoy es ARMONÍA.

Fabiola:

Es justamente esa armonía la que tú acabas de romper en ese momento.

Prefiero cerrar esta sesión, voy a conversar en privado con Ana y abriré un expediente para investigar un posible caso de acoso sexual.

Santiago:

Ya ves Ana lo que causas.

Anfitrión/a detiene la escena.

Camino 4: Fabiola conversa

Fabiola:

Renato, ¿no crees que esta pregunta puede incomodar a Ana?

Renato:

No creo Fabiola. En estos tiempos tan difíciles para todos, lo más importante es mantener el buen humor. Además, desde que terminamos, Ana y yo somos buenos amigos.

Fabiola:

Todos somos buenos amigos acá, nos hacemos bromas todo el tiempo, pero siempre con respeto.

Renato:

Fabiola, esta es una broma entre Ana y yo. No olvides que la palabra que nos debe acompañar hoy es ARMONÍA.

Fabiola:

De acuerdo. Vamos a retomar, pero no olvidemos que la armonía no se debe romper por una actitud o un comentario que incomode a cualquier de las personas presentes en esta celebración.

Ana:

Fabiola, esto me incomoda, prefiero retirarme de la reunión. Sigán con la celebración.

Santiago:

Ya ves Ana lo que causas.

Anfitrión/a detiene la escena.

ESCENA 7: NOSOTROS TE PROPONEMOS

Anfitrión/a: (tienes máximo 7 minutos)

Vamos a detener la escena nuevamente.

¿Ustedes creen que hemos abordado correctamente la situación de acoso en el trabajo?

Permitimos que hasta 3 panelistas den su opinión.

La solución dependerá de cada caso concreto, pero esta obra debe llegar a su final, por eso, queremos proponerles una alternativa.

Empecemos otra vez.

ESCENA 8: ÚLTIMO INTENTO

Pasamos a negro. Sólo los cuatro actores están ponchados.

Fabiola:

Uyuyuy qué tienes que decir a esto Ana.

Ana:

Imposible. La jefa sabe que vivo con mis papás y no los puedo exponer. Así es que en mi caso estaré en teletrabajo todo el año.

Fabiola:

Quiero aprovechar la oportunidad para recordarles que en la encuesta de clima les hemos preguntado quiénes tienen la posibilidad de volver a la oficina, eventualmente.

Renato:

¿Qué pasó Ana? No olvides que la palabra que nos debe acompañar hoy es ARMONÍA.

Ana:

Risa nerviosa. Ana intenta no incomodar a sus colegas.

Está bien, déjenme pensarlo. A lo mejor todo está más controlado en unos meses y mis papás no corren tanto riesgo...

Renato:

Excelente. Desde que terminamos nos hemos convertido en buenos amigos, nos tenemos mucho cariño. Y es por ese cariño tan grande que nos tenemos que he preparado una sorpresa para ti.

Ana:

Renato... espera...

Santiago:

Renato, ¿puedo hablar un ratito contigo? mientras tanto, ¿por qué no seguimos con la celebración?

Fabiola:

Bien, vamos a cantarle a todos los que cumplen años este mes.

Ingres a música y se apagan las cámaras hasta dejar solos a Santiago y Renato.

Renato:

Oe, qué te pasa, qué fue todo eso.

Santiago:

A mí también me ha pasado que no me di cuenta.

Estoy seguro que no fue tu intención, pero no estuvo bien.

Se apagan las cámaras de Santiago y Renato. Se poncha la cámara de Fabiola.

Fabiola:

Existe un silencio que permite que el acoso sexual sea un asunto cotidiano.

¿Cuántas veces nos hemos encontrado frente a estas conductas que pueden camuflarse en una broma?, ¿cuántas veces hemos querido reaccionar para detener el acoso y no hemos sabido cómo?, ¿cuántas veces no lo hicimos por vergüenza, para no incomodar o para no romper la armonía del equipo?

La víctima también debe enfrentarse con la vergüenza, la incomodidad y con muchas más barreras para denunciar.

Es por esta razón que los terceros cumplimos un rol muy importante.

El acoso es una realidad, pero todos podemos cambiarla.

Se apaga la cámara de la actriz y se cierra la sesión.

LA PROPUESTA

Obra de teatro virtual escrita por Paloma Carpio para Genderlab

Primera llamada. En unos minutos empezamos con La Propuesta.

Segunda llamada. En breves minutos empezamos con La Propuesta, una experiencia teatral por zoom, inspirada en la técnica del teatro foro, para aprender sobre el acoso sexual en el ámbito laboral.

Tercera llamada. La función ya va a comenzar.

Muchas gracias por participar de La Propuesta. Mi nombre es [*] y soy parte del equipo de [*] y hoy vamos a intercambiar algunas ideas acerca del acoso sexual laboral.

Para poder abordar este tema, hoy nos acompañan Andrea, Jesús, Alonzo y Oscar. Ellos son actores y nos mostrarán algunas escenas a partir de las cuales iremos conversando, intercambiando ideas e, incluso, tendremos la oportunidad de actuar junto a ellos.

(Conforme se menciona a los actores, ellos habilitan su cámara y la deshabilitan al finalizar su mención)

Andrea interpretará a Carla, una joven trabajadora del área de marketing de una empresa productora de bebidas. Jesús interpretará a Bruno, amigo y compañero de trabajo de Carla. Alonzo tendrá el papel de Roberto Pacheco, jefe del área de logística de la empresa en la que trabajan Carla y Bruno. Finalmente, Oscar interpretará a Alfredo Salazar, jefe de Carla y Bruno y amigo de Eduardo Pacheco.

A partir de este momento ustedes se convertirán en espec-actores, es decir, no sólo disfrutarán del espectáculo, sino que también podrán ser parte de la solución del conflicto. Para participar, pueden interactuar a través de chat y levantando la mano, para darles el pase y activar su micrófono.

¿Estamos listos y listas?

Comenzamos.

II. ESCENA 1: Contexto

Dos compañerxs de trabajo conversan vía Zoom

Carla: Bueno, amigo, me voy despidiendo porque en un ratito es la reunión con logística, por los requerimientos de los servicios que necesitamos para el evento de la próxima semana y tengo que darme un tiempo antes para mentalizarme.

Bruno: Yo también me conecto a esa reu... Pero ¿Cómo es eso de “mentalizarte”?

Carla: Pucha, tengo que disponerme mentalmente para hacerme la tonta, reírme y no mandar al diablo a Eduardo, el jefe de esa oficina. En la despedida de Rebeca se sentó a mi lado y no paraba de agarrarme la pierna. Tuve que cambiarme de lugar porque era insoportable. Además, siempre que me ve me dice cosas como: “Carlita, dichosos los ojos que te ven...”; “Carlita, ¿Cuándo vas a dejar al feo de tu novio y darme una oportunidad?” o cosas así...

Bruno: Ajjj, tremendo mañoso. Hazle el pare, amiga.

Carla: No puedo, pues. De él depende que atiendan nuestras solicitudes a tiempo. Si le hago el pare, es capaz de poner obstáculos y hacer todo el proceso de contrataciones más lento, solo por joder.

Bruno: Es cierto, es capaz. Yo hace rato que también quisiera hacerle el pare. ¿Has visto que siempre se burla de las cosas que digo, de cómo hablo, de cómo me visto?

Carla: Sí, bebé!! Qué vaina. Encima, eso hace que en las reuniones con él no pueda ni concentrarme. Y en la reu de ahora también estará nuestro jefe, qué siempre le celebra todo, así que más estrés, todavía. *(viendo la hora)* ¡Ay, ya es la hora de la reu! Nos vemos en el otro link.

Se despiden y desconectan. Al instante vuelven a aparecer junto a otros dos hombres.

III. ESCENA 2: La reunión - versión original

Pacheco (jefe de la oficina de abastecimiento), Salazar (jefe de Carla y Bruno) en reunión de Zoom.

Pacheco: Vayamos quedando para los dos últimos partidos, pues. Una parrilladita en mi casa y otra en la tuya ¿Qué dices?

Salazar: Listo. Quién hubiera pensado que podríamos ir a dos mundiales seguidos ¿no?

(Se conecta Carla)

Carla: Buenos días. Disculpen el pequeño retraso. Espero no interrumpir.

Pacheco: Tú nunca interrumpes, Carlita. Al contrario, nos alegras la mañana.

(Se conecta Bruno)

Bruno: Buenos días ¿Cómo están?

Salazar: Bien, bien. Hablábamos un poco de fútbol, como haciendo tiempo. Pero seguro que a ellos dos no les interesa mucho el tema ¿No, Lalo? *(Hace gesto de complicidad con Pacheco)*

Pacheco: jajaja. No creo ¿no? ¿O a ti sí te gusta el fútbol, Carlita?

Carla: Sí. De hecho, me gusta bastante.

Pacheco: Ah, ¿sí? Será que el pelado feo que tienes de novio te ha enseñado.

Carla: No. Me gusta desde siempre. Incluso jugué un tiempo en el equipo de mi facultad.

Pacheco: Ah, caramba. Jugadora resultó la Carlita. Uff, eso hubiera querido verlo. Ya me imagino ese uniforme...

Bruno: Disculpen ¿Podríamos comenzar la reunión?

Salazar: Tranquilo, Bruno. Ya sabemos que a ti no te gusta el fútbol, pero otro día podemos hablar de danza o de lo que a ti te guste. Solo estamos conversando un poco mientras iniciamos la reunión. No seas aguafiestas.

Carla: El evento es ya la próxima semana y tenemos que contratar varios servicios...

Pacheco: Lo que tú digas, Carlita. Lo que tú digas. Más bien, Alfredo ¿Te parece si yo veo el tema directamente con Carla? Así agilizamos las cosas.

Salazar: Sí. No hay problema. Lo que consideres mejor, hermano.

Pacheco: Perfecto. Entonces, Bruno y tú se pueden desconectar. Yo ya me encargo con Carlita.

Salazar: Claro que sí. *(A Bruno)* Entonces, Bruno, tú y yo nos desconectamos. Vamos hablando para los próximos partidos, Lalo.

Pacheco: Claro que sí. Vamos hablando.

Bruno: Bueno, hasta luego.

Salazar y Bruno se despiden y desconectan.

IV. ESCENA 3: La propuesta

Carla y Pacheco

Carla: Eduardo, como te comenté por correo, son 4 los servicios que se requiere contratar...

Pacheco: Carlita, tú siempre tan esmerada ¿no? Siempre poniendo el trabajo por delante. Nuestra empresa necesita más gente como tú. Por eso no puedo dejar que te me escapes.

Carla: ¿Qué cosa? ¿Cómo dices?

Pacheco: Alfredo no reconoce el talento y capacidad que tú tienes. Estás desperdiciada en su área. Mira, yo te propongo ayudarte a seguir dando pasos en tu carrera. ¿Qué te parece si te nombro coordinadora de mi área? Serías mi mano derecha.

Carla: ¿Es en serio? ¿Coordinadora?

Pacheco: Claro que sí. Te ofrezco un mejor sueldo y un mejor ambiente de trabajo. Yo me encargaré de eso.

Carla: Muchas gracias por la propuesta, Eduardo. De hecho, me vendría bien ganar un poco más. Voy a pensarlo bien y respondo lo antes posible ¿Está bien?

Pacheco: Claro que sí, Carlita. Pero, a ver ¿Qué te parece si, para conversar sobre la propuesta con más detalle y ver los pendientes del evento de la próxima semana que sé te tienen estresada, te invito a cenar esta noche? Tú eliges el lugar ¿Qué dices?

Carla: mmm, gracias por la invitación, pero no sé...

Pacheco: Ok. No te preocupes. Yo elijo el lugar. Pero cenamos esta noche ¿no?

(Carla no responde)

Pacheco: No estarás incómoda con mi propuesta ¿no? Y ya deja de llamarme "Eduardo", que estamos en confianza. Llámame Lalo.

Carla: Ok, Lalo.

Pacheco: Muy bien, Carlita. Entonces, te escribo más tarde para pasar a buscarte. Conozco un restaurante que, estoy seguro, te va a encantar. Hasta más tarde, Carlita.

Ambos se desconectan

V. ESCENA 4:

Bruno y Carla en conversación por Zoom

Bruno: No lo puedo creer ¿Coordinadora? ¿Y aceptaste?

Carla: La verdad, no sabía qué decir. Me quedé impactada. Pero, hay algo más...

Bruno: ¡¿Algo más?!

Carla: No solo me ofreció trabajar como su “mano derecha”. También me invitó a cenar esta noche para hablar de la propuesta.

Bruno: OMG ¿Y aceptaste?

Carla: Sí. Sentí que no tenía otra opción.

Bruno: Mmm. Bueno, tendrás que asumir, no más.

Carla: ¿Cómo que “asumir”? La reunión va a ser estrictamente laboral.

Bruno: Ay, amiga. No seas ingenua. Si aceptaste, luego no te quejes.

VI: PRIMERA INTERACCIÓN CON PÚBLICO

Moderador/a interrumpe la acción.

Moderador/a: Vamos a detener la acción aquí un momento y vamos a intercambiar algunas ideas sobre lo que acabamos de ver.

Para empezar, ¿Les que parecieron las escenas presentadas? ¿Qué expresiones les resultaron cercanas o lejanas?

En la parte inferior de la pantalla encontrarán el símbolo para “levantar la mano”. Denle click si alguna o alguno quisiera participar.

(Interacción con el público)

Les propongo algo, volvamos a ver la escena pero en esta oportunidad la escena nos va a presentar lo que piensan y sienten los personajes que pasan por situación de acoso sexual.

VIII. ESCENA 4: Alternativa 1 (Visión subjetiva)

Pacheco (jefe de la oficina de abastecimiento), Salazar (jefe de Carla y Bruno) en reunión de Zoom. La escena transcurre viendo solo a Carla y a Bruno, en pantalla compartida, conectados con dos dispositivos cada uno; uno en ángulo frontal y otro en picado cenital. Se escuchan las voces de Pacheco y Salazar.

Pacheco (en off): Vayamos quedando para los dos últimos partidos, pues. Una parrilladita en mi casa y otra en la tuya ¿Qué dices?

Salazar (en off): Listo. Quién hubiera pensado que podríamos ir a dos mundiales seguidos ¿no?

(Se conecta Carla)

Carla (a cámara frontal): Buenos días. Disculpen el pequeño retraso. Espero no interrumpir.

Pacheco (en off): Tú nunca interrumpes, Carlita. Al contrario, nos alegras la mañana.

Carla (a cámara cenital): Carla. Me llamo Carla ¿Por qué siempre tiene que decirme Carlita?

(Se conecta Bruno)

Bruno (a cámara frontal): Buenos días ¿Cómo están?

Salazar (en off): Bien, bien. Hablábamos un poco de fútbol, como haciendo tiempo. Pero seguro que a ellos no les interesa mucho el tema ¿No, Lalo?

Pacheco (en off): jajaja. No creo ¿no? *(risas cómplices)*

Bruno (a cámara cenital): Ahhh, ya empezaron a joder!!!

Pacheco (en off): ¿O a ti sí te gusta el fútbol, Carlita?

Carla (a cámara cenital): ¿ahora con qué va a salir este?

Carla (a cámara frontal): Sí. De hecho, me gusta bastante.

Pacheco: Ah, ¿sí? Será que el pelado feo que tienes de novio te ha enseñado.

Bruno (a cámara cenital): Mándalo a volar.

Carla (a cámara frontal): No. Me gusta desde siempre. Incluso jugué un tiempo en el equipo de mi facultad.

Pacheco (en off): Ah, caramba. Jugadora resultó la Carlita. Uff, eso hubiera querido verlo. Ya me imagino ese uniforme...

Carla y Bruno (a cámara cenital): Aaaaajjjjjj

Carla (a cámara cenital): ¡¿Qué se cree este tipo?!

Bruno (a cámara frontal): Disculpen ¿Podríamos comenzar la reunión?

Salazar (en off): Tranquilo, Bruno. Ya sabemos que a ti no te gusta el fútbol, pero otro día podemos hablar de danza o de lo que a ti te guste. Solo estamos conversando un poco mientras iniciamos la reunión. No seas aguafiestas.

Carla (a cámara frontal): Perdón, pero el evento es ya la próxima semana y tenemos que contratar varios servicios...

Pacheco (en off): Lo que tú digas, Carlita. Lo que tú digas. Más bien, Alfredo ¿Te parece si yo veo el tema directamente con Carla? Así agilizamos las cosas.

Salazar (en off): Sí. No hay problema. Lo que consideres mejor, hermano.

Carla (a cámara cenital): ¿Cómo? ¿Directamente conmigo? ¿Solo conmigo?

Pacheco (en off): Perfecto. Entonces, Bruno y tú se pueden desconectar. Yo ya me encargo con Carlita.

Salazar (en off): Claro que sí. *(A Bruno)* Entonces, Bruno, tú y yo nos desconectamos. *(A Lalo)* Vamos hablando para los próximos partidos, Lalo.

Pacheco (en off): Claro que sí. Vamos hablando.

Bruno (a cámara frontal): Bueno, hasta luego.

Bruno (a cámara cenital): Lo siento, bebé.

(Bruno y Carla miran a la cámara cenital sin saber qué decir)

IX. SEGUNDA INTERACCIÓN CON PÚBLICO

Moderador/a: Vamos a detener la escena nuevamente.

Ahora que reconocemos lo que puede sentir una persona que sufre acoso sexual, podemos comprender que no siempre es fácil actuar. **El miedo, la inseguridad, el desconocimiento, muchos factores intervienen en este tipo de situaciones.** Y no solo para la persona que está pasando por esta situación sino también para el tercero que, reconociendo que alguien está pasando por esta situación no sabe bien cómo actuar.

Pensemos ahora ¿Qué harían ustedes si fuesen testigos de esa situación? ¿Qué dirían o harían?

(Propiciar un debate que permita identificar cómo podría actuar un testigo o tercero)

Muchas de estas sugerencias son muy adecuadas. Sucede que, en algunas ocasiones, pensamos que tenemos claro cómo debemos actuar en situaciones de opresión y violencia, pero en la acción no nos atrevemos a hacerlo. Pero para eso sirve el teatro; para ensayar los cambios que debemos emprender en la vida real. **Por eso, vamos a proponerles que uno de ustedes pueda pasar a la acción y sumarse a la escena. Sabemos que es retador, pero tenemos que estar en capacidad de llevar a la acción nuestras ideas, por eso le pediremos a una de las personas que ha intervenido en el debate, que pueda sumarse a la escena.**

(Se busca una persona del público a convocar)

Vamos a pedirle a X que pueda pasar a sumarse a la escena como un personaje más y proponer alguna manera de contribuir a resolver la situación.

(Se para a “panelista” a la persona elegida y se le consulta si tiene alguna duda. Se absuelven las dudas que pudiese haber)

Muchas gracias XXX por acceder a ser parte de escena, cuando yo de el pase iniciará la escena y serás parte de la reunión.

Entonces, estamos listos. Veamos la escena,

X. ESCENA 5: Alternativa 2 (Participación del público)

Inician la escena Pacheco y Salazar. La persona participante del público puede encender su micro y su cámara cuando lo considere oportuno. La escena parte con el texto inicial original, pero se irá improvisando a incorporar la presencia de la nueva persona y reaccionar a lo que pueda plantear. Los actores que interpretan al Pacheco y Salazar deben persistir en su acción acosadora, pero deberán estar abiertos a

reaccionar y dejarse afectar por lo que proponga la persona del público. Píale interrumpir en el climax de la escena)

XI. TERCERA INTERACCIÓN CON EL PÚBLICO

Moderador/a: Vamos a parar aquí. Muchas gracias a X por su disposición a actuar y aportar al cambio. Antes de volver al público, quisiera preguntarte ¿Qué fue lo más difícil de pasar de público a actor? ¿Sientes que pudiste manejar la situación como te lo imaginaste?

(Comentario a partir de lo que mencione la persona del público que subió a escena)

Sabemos que el acoso sexual es un problema que afecta a muchas personas pero especialmente a las mujeres a nivel mundial. El acoso sexual puede ‘presentarse en distintos ámbitos y uno de ellos como estamos trabajando el día de hoy es el laboral. Para prevenir y combatir el acoso sexual todos tenemos un rol que cumplir, especialmente los líderes de la organización.

Teniendo en cuenta el rol fundamental que tienen los líderes como terceros claves para prevenir situaciones de acoso sexual, los invito a ver nuevamente la escena pero en esta oportunidad el personaje de Alfredo, en su rol de líder, nos va a mostrar otra alternativa a la escena.

Veamos.

XII. ESCENA 6: ALTERNATIVA 3 (SALAZAR ENCARA)

Pacheco (jefe de la oficina de abastecimiento), Salazar (jefe de Carla y Bruno) en reunión de Zoom.

Pacheco: Vayamos quedando para los dos últimos partidos, pues. Una parrilladita en mi casa y otra en la tuya ¿Qué dices?

Salazar: Listo. Quién hubiera pensado que podríamos ir a dos mundiales seguidos ¿no?

(Se conecta Carla)

Carla: Buenos días. Disculpen el pequeño retraso. Espero no interrumpir.

Pacheco: Tú nunca interrumpes, Carlita. Al contrario, nos alegras la mañana.

(Se conecta Bruno)

Bruno: Buenos días ¿Cómo están?

Salazar: Bien, bien. Hablábamos un poco de fútbol, como haciendo tiempo.

Pacheco: Pero no creo que a Carla y a Bruno les interese el fútbol ¿No, Alfredo?
(Hace sonido burlón hacia Bruno. Ríe) ¿O a ti sí te gusta el fútbol, Carlita?

Carla: Sí. De hecho, me gusta bastante.

Pacheco: Ah, ¿sí? Será que el pelado feo que tienes de novio te ha enseñado.

Carla: No. Me gusta desde siempre. Incluso jugué un tiempo en el equipo de mi facultad.

Pacheco: Ah, caramba. Jugadora resultó la Carlita. Uff, eso hubiera querido verlo. Ya me imagino ese uniforme...

Bruno: Disculpen ¿Podríamos comenzar la reunión?

Salazar: Bruno tiene razón. Deberíamos ya ir iniciando la reunión ¿no?

Carla: El evento es ya la próxima semana y tenemos que contratar varios servicios...

Pacheco: Lo que tú digas, Carlita. Lo que tú digas. Más bien, Alfredo ¿Te parece si yo veo directamente el tema con Carla? Así agilizamos las cosas.

Salazar: No creo que sea necesario, Lalo. Más bien, Carla, Bruno ¿Puedan desconectarse un momento? Necesito hablar con Eduardo. Yo les aviso cuando terminemos para que vuelvan a conectarse.

Carla: Claro que sí, Alfredo.

Bruno: No hay problema.

(Carla y Bruno se desconectan. Quedan Pacheco y Salazar)

Pacheco: ¿Qué pasa? ¿Por qué les pediste que se desconectarán?

Salazar: Lalo, hermano, creo que hay que bajarle un poco a las bromas ¿no? No está bien que te metas con la vida personal de Carla o que hables de su cuerpo. No está bien.

Pacheco: Ay, Alfredo ¿Cuál es el problema? Ni que la hubiese ofendido. Al contrario, solo resalto sus bondades.

Salazar: No está bien, pues, hermano ¿No te das cuenta de que la incomodas y eso afecta su trabajo? Igual con Bruno. Sé que toda la vida nos hemos reído de las mariconadas y esas cosas, pero son otros tiempos. Hay que pararle un poco a eso. Si sigues haciendo ese tipo de “bromas”, puedes provocar problemas para ti y para la empresa.

Pacheco: Pero ¿Qué está pasando? ¿O sea que uno ya no puede hacer ni bromas en el trabajo? ¿Qué es esto? ¿La inquisición?

XIII. CUARTA INTERACCIÓN CON EL PÚBLICO

Moderador/a Vamos a parar aquí, otra vez ¿Qué les pareció? ¿Ven viable este cambio?

Los líderes cumplen un rol importante en prevenir y parar situaciones de acoso sexual. En la escena que acabamos de ver Alfredo le hace el para a Eduardo, sin embargo,

Eduardo sigue sin comprender o entender que su comportamiento está mal. En ese sentido **¿Qué piensan que podría hacer Alfredo, luego de que a pesar de su intervención Eduardo pareciera no reconocer que lo que está haciendo está mal?**

(Se otorga la palabra a quienes lo soliciten)

Bueno, la solución dependerá de cada caso concreto, pero esta obra debe llegar a su final, por eso, queremos proponerles una alternativa. Sabemos que no es sencillo para una persona que está pasando por una situación de acoso sexual denunciar y muchas personas que se sienten solas en el procesos, es por ello que es importante buscar apoyo y sentirnos respaldados en estos casos tanto por la organización como por aquellas personas cercanos a nosotros. Vamos a ver una última escena en esa dirección. Veamos qué pasaría si Carla y Bruno se apoyan entre sí y enfrentan juntos la situación. Adelante.

Empecemos otra vez.

XIV. ESCENA 7: ALTERNATIVA 4 (CARLA Y BRUNO DECIDEN ENCARAR)

Bruno y Carla en conversación por Zoom

Bruno: No lo puedo creer ¿Coordinadora? ¿Y aceptaste?

Carla: La verdad, no sabía qué decir. Me quedé impactada. Pero, hay algo más...

Bruno: ¡¿Algo más?!

Carla: No solo me ofreció trabajar como su “mano derecha”. También me invitó a cenar esta noche para hablar de la propuesta.

Bruno: OMG ¿Y aceptaste?

Carla: Sí. Sentí que no tenía otra opción.

Bruno: No, bebé. Eso no está bien. Lo que está haciendo es manipularte, abusar de su puesto y aprovecharse de tu necesidad. Eso no puede ser.

Carla: Ay, Bruno. Me siento muy mal. Es horrible todo. No sé ni qué hacer.

Bruno: Tranquila, bebé. Me imagino cómo te debes estar sintiendo ¡Pero hagamos algo! Yo también estoy harto de sus humillaciones.

Carla: ¿Y si hablamos con Alfredo? Quizá explicándole cómo esto afecta nuestro trabajo él pueda hacer algo.

Bruno: Uy, no creo que eso funcione, si siempre le apaña todo. Vamos a tener que ir directo a Recursos Humanos a quejarnos de los dos: del acosador de Eduardo y de nuestro jefe que no hace nada para hacerle el pare.

Carla: Tienes razón. Hay que ponerle freno a esta situación. Voy a comunicarme con Recursos Humanos y pedir una reunión.

Bruno: Vamos los dos. Yo también tengo varias cosas que decir.

Carla: Gracias, bebé ¿Estamos juntos en esto, entonces?

Bruno: Sí, bebé. Estamos juntos.

XV. CIERRE

Moderador/a: Existe una normalización de conductas que permite que el acoso sexual sea un asunto cotidiano.

¿Cuántas veces nos hemos encontrado frente a estas conductas que pueden camuflarse en una broma?, ¿cuántas veces hemos querido reaccionar para detener el acoso y no hemos sabido cómo?, ¿cuántas veces no lo hicimos por vergüenza, para no incomodar o para no romper la armonía del equipo?

La víctima debe enfrentarse con la vergüenza, la incomodidad y con muchas más barreras para denunciar.

Es por esta razón que los terceros y los líderes cumplimos un rol muy importante para hacer de nuestros espacios de trabajo ambientes seguros.

Muchas gracias a Andrea, Jesús, Alonzo y Oscar por acompañarnos. “La Propuesta” acaba aquí. Gracias a cada uno de ustedes por haber participado de esta experiencia que, si bien es una representación, nos permite reconocer y alertar comportamientos que deben erradicarse en nuestros ámbitos de trabajo.

Muchas gracias por habernos acompañado. Hasta otra oportunidad.