

Política de Prevención, Atención y Sanción del Acoso y Hostigamiento Sexual y por Razón de Género

Grupo de Trabajo de Género GIZ México

Contexto

El acoso sexual, el hostigamiento sexual y el acoso y discriminación por razón de género como violencia laboral, suponen acciones que vulneran varios derechos fundamentales: el derecho a la no discriminación por razón de género, el derecho a la intimidad, el derecho a la dignidad, el derecho a la salud y el derecho a una vida libre de violencia y la igualdad entre mujeres y hombres. 1 de 3 mujeres en el mundo ha experimentado algún tipo de violencia sexual y México está entre los países más riesgosos para las mujeres, según el Índice de Paz, se cometen 3 feminicidios al día. Este tipo de violencias graves se producen por un sistema que permite el escalamiento de violencias.

Este tipo de violencia afecta la capacidad de las personas a realizar sus labores en condiciones óptimas. Aunque este tipo de conductas puede afectar a cualquier persona, el número de mujeres víctimas de violencia laboral es mayor que el de hombres, por esta razón se considera que se deben realizar acciones positivas que enmienden la situación. La GIZ México está comprometida con los principios de equidad e igualdad de género y con la creación de un entorno de trabajo género-responsivo. GIZ garantiza que la comunidad laboral sea tratada con dignidad y respeto y que todas las personas puedan trabajar en un entorno libre de discriminación, acoso, hostigamiento y abuso

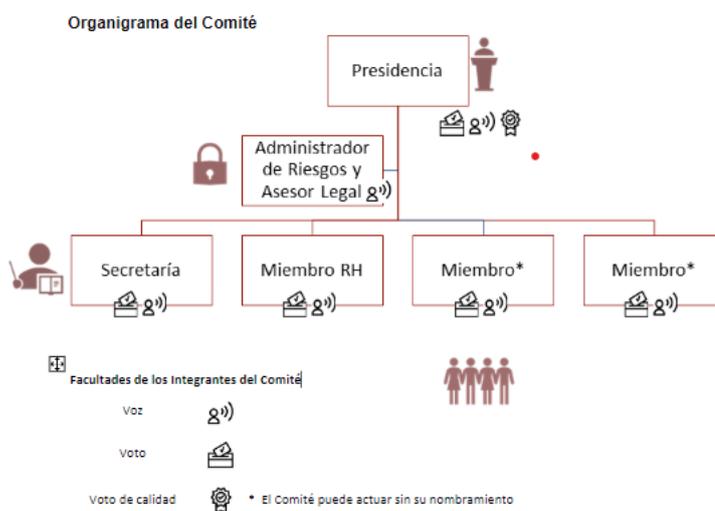
Para afirmar el compromiso de proporcionar un lugar de trabajo libre de violencia, en 2020, la GIZ México elaboró su protocolo para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual, el hostigamiento sexual y el acoso por razón de género,

Enfoque

Para fortalecer la aplicación de este protocolo, durante este año en la GIZ realizamos diversas acciones orientadas a visibilizar y transversalizar la perspectiva de género al interior de la empresa, y a continuar reforzando el desarrollo de un ambiente laboral seguro y libre de violencia.

En este sentido, durante este año desde el Grupo de Trabajo de Género organizamos las siguientes actividades en el marco de la política anti-acoso sexual:

1. Formalización de una estructura para atender casos de acoso sexual. La estructura está conformada por el Comité:



Y adicionalmente se complementa con las personas consejeras quienes son las encargadas de actuar como punto de primer contacto cuando se quiere presentar una queja o una denuncia o bien si se ha recibido una notificación de queja o denuncia. En el caso de la GIZ México, cada uno de los clústeres tiene al menos 1 persona consejera y está distribuido entre hombres y mujeres.

2. Sesiones de capacitación para las personas consejeras
3. Campaña de comunicación sobre el protocolo anti-acoso
4. Sesiones de retroalimentación sobre el manejo de los casos

La política contempla también actividades de prevención y de reparación. La mayor parte de los casos han podido resolverse de manera pacífica y reparatoria, de manera que se busca la reflexión sobre actitudes violentas y normalizadas. Mediante la cooperación entre los coordinadores de áreas y proyectos, se ha podido resolver de manera satisfactoria.

Como parte de las actividades de prevención, se contempla incluir en el calendario de capacitaciones 2024 una capacitación sobre la cultura "Stop It!" y capacitaciones sobre la inteligencia sexual, emocional y manejo de conflictos.

Resultados

Cada dos años se realiza una capacitación en la que se han obtenido los siguientes resultados:

- +15 personas capacitadas en 4 sesiones de capacitación sobre:
 - Asimilación de marcos teóricos
 - Desarrollo de habilidades para el acompañamiento
 - Desarrollo de habilidades cognitivas e implementación del protocolo
 - Desarrollo de habilidades para el autocuidado
- 2 clínicas para reforzar conocimientos adquiridos durante las capacitaciones y poner en práctica los conceptos a través de casos prácticos.
- Retroalimentación sobre los primeros casos recibidos entre la Secretaría Técnica y personas consejeras.
- Implementación del protocolo anti-acoso a través de las estructuras establecidas (personas consejeras y comité de atención) que dieron resolución oportuna y pacífica a quejas y denuncias presentadas a lo largo del 2023.

Cooperación

El Desarrollo de la política anti-acoso y el establecimiento de los mecanismos para su implementación ha sido resultado de un trabajo de cooperación de todos los colegas de la GIZ México. Empezando por el liderazgo de la Directora residente quien impulsó su creación al detectar la necesidad de tenerlo, y el área de personal, quien se encargó de comisionar a una consultora experta para desarrollar el documento, en coordinación con los PFG. Se destaca la participación del grupo de género y las personas consejeras quienes han sido las personas encargadas de operacionalizarlo e implementarlo. Y por el último todo el personal de la GIZ México, así como socios, contrapartes y proveedores, quienes se han adherido a lo estipulado en el protocolo y que además han contribuido con retroalimentación para poder mejorar el protocolo actual, de manera que refleje mejor las necesidades del personal y que pueda continuarse construyendo como un documento que garantice la equidad y la seguridad de todas y todos.

La organización Observa A.C. aportó una pieza importante en las medidas de prevención: una herramienta digital que permite clasificar conductas indeseadas y alternativas de soluciones reparatorias, contribuyendo a una cultura de paz.

El protocolo de la GIZ México, sus procesos y productos fue presentado durante el Gender Network Meeting 2023 de la GIZ. Recibió un gran interés de muchos colegas y se reconoció como una herramienta innovadora. Las y los colegas estuvieron muy interesados en aprender de esta práctica para poder replicarla en sus países. De particular interés resultó el “hostigómetro”, una herramienta visual que permite detectar muy concretamente las actitudes y comportamientos indeseados e inadecuados, a la vez que ofrece una serie de conductas alternativas. Este material se difunde de manera periódica y se coloca de manera visible en todas las oficinas.

Hostigómetro

Nivel de violencia: LEVE

Tipo de conductas

No reconocimiento de límites o dignidad de las personas o intentos de invasión a la intimidad de las personas

Conducta de contenido sexual nocivo

Preguntas personales sobre vida sexual sin un contexto relacional o cuando se ha informado a la persona que no son del agrado de quien los reciben o cuando se ignoran estas advertencias aprovechándose de un contexto de disparidad de poder o subordinación laboral jerárquica.

Mensajes de texto, correos, cartas o escritos, con el objetivo de establecer contacto personal o vínculos emocionales o sexuales, cuando se ha informado a la persona que no son del agrado de quien los recibe.

Conversaciones sobre la vida sexual de la persona que difundan información privada, estereotipos o estigmas.

Llamadas telefónicas con el objetivo de establecer contacto personal o vínculos emocionales o sexuales, cuando se ha informado a la persona que no son del agrado de quien los recibe.

Chistes y bromas con contenido sexual sobre la persona

Insinuaciones sexuales sin un contexto relacional o cuando se ha informado a la persona que no son del agrado de quien los recibe o cuando se ignoran estas advertencias aprovechándose de un contexto de disparidad de poder o subordinación laboral jerárquica.

Comentarios agresivos directos en torno a la vida sexual de la persona o valores con respecto a la sexualidad.

Solicitudes de relaciones sexuales sin un contexto relacional o cuando se ha informado a la persona que no son del agrado de quien los recibe o cuando se ignoran estas advertencias aprovechándose de un contexto de disparidad de poder o subordinación laboral jerárquica.

Solicitudes de imágenes corporales sin un contexto relacional o cuando se ha informado a la persona que no son del agrado de quien los recibe o cuando se ignoran estas advertencias aprovechándose de un contexto de disparidad de poder o subordinación laboral jerárquica.

Alternativas de acciones reparatorias

- Cese de las acciones
- Disculpas públicas y/o privadas
- Compromiso de no repetición
- Participación en sensibilizaciones sobre género e inteligencia sexual.

Hostigómetro

Nivel de violencia: MEDIO

Tipo de conductas

INTENTOS DE INVASIÓN A LA SEXUALIDAD, COPOREIDAD, DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LAS PERSONAS.

Conducta de contenido sexual nocivo

Presiones para establecer relaciones personales y sexuales, para obtener citas, ya sea o no por disparidad de poder o subordinación jerárquica.

Llamadas telefónicas con la intención de presionar para establecer contacto personal o sexual.

Chantaje para obtener relaciones sexuales o emocionales.

Difusión de rumores para presionar el establecimiento de relaciones personales, emocionales o sexuales.

Conversaciones sobre la vida sexual de la persona que con la intención de estigmatizarla o presionarla para establecer contacto personal o sexual.

Mensajes de texto, correos, cartas o escritos, con la intención de presionar para establecer contacto personal o sexual.

Dirigirse de forma denigrante a alguna persona por negarse a establecer vínculos emocionales o sexuales.

Presión para obtener imágenes corporales

Condicionamiento de trato digno e igualitario, derechos u oportunidades laborales a cambio de relaciones emocionales o sexuales.

Exhibicionismo

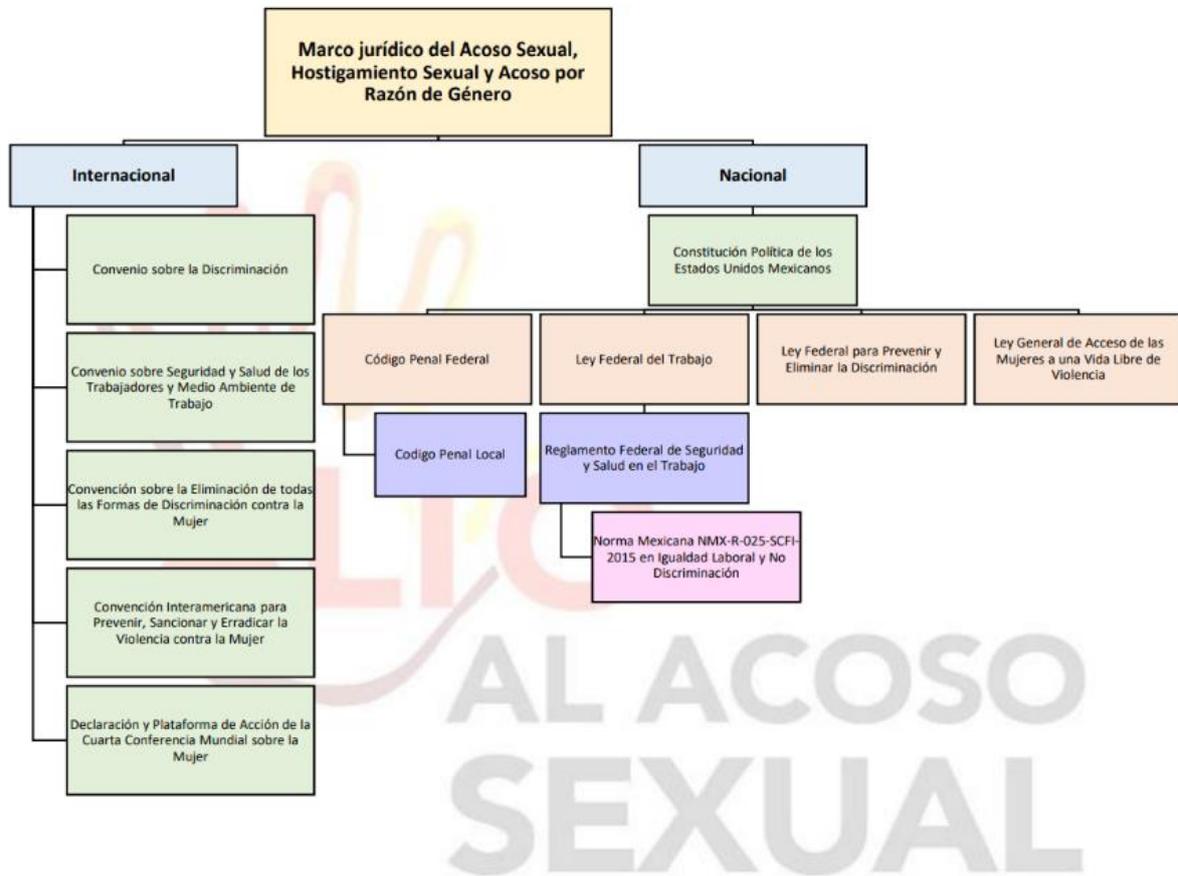
Alternativas de acciones reparatorias

- Cese de las acciones
- Disculpas públicas y/o privadas
- Compromiso de no repetición
- Participación en capacitaciones en materia de género
- Prevención de violencia sexual e inteligencia sexual
- Medidas cautelares
- Atención psicológica para la persona agredida
- Atención psicológica para la persona agresora

Implementación de la Política Feminista

El marco normativo nacional e internacional establece diversos lineamientos para lugares de trabajo. La más reciente, la norma oficial mexicana NOM-035-STPS establece tomar medidas para mitigar los riesgos psicosociales, entre las cuales es obligatorio contar con un mecanismo de quejas y denuncias.

Además de corresponder a la Convención sobre la Eliminación de cualquier forma de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer, así como los códigos y leyes del país.



El protocolo es un buen ejemplo de cómo implementar la Política Feminista al poner en práctica sus enfoques:

1. **Derechos:** El protocolo como tal está planteado con el objetivo de ampliar los derechos de las mujeres a vivir una vida libre de violencia en el entorno laboral.
2. **Recursos:** El Protocolo pone a disposición recursos que una víctima puede utilizar para reparar el daño ocasionado hacia su persona.
3. **Representación:** La estructura del Comité exige la participación de mujeres y en caso de empates en votos, se da el voto de calidad a la Presidencia o Secretaría si son mujeres. Esto garantiza que haya una mayor representación de la perspectiva de género en el proceso de resolución de quejas y denuncias.

Además de poner de relieve la importancia de la cultura de paz en todo el trabajo de GIZ.

Contacto:

Nicole Solis: nicole.solisoberg@giz.de

Daniela Torres: daniela.torres@giz.de