

COLUMNA DE OPINIÓN

NO NOS DA IGUAL: TOLERANCIA CERO A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Ignacio Bustamante
CEO Hochschild
Miembro del Comité Líderes por la Equidad de IPAE Asociación Empresarial

En 1969, Philip Zimbardo, profesor y psicólogo social, realizó un experimento. Utilizó dos autos iguales y los dejó abandonados, con el capó abierto, en dos áreas completamente distintas de Estados Unidos: uno en el Bronx, Nueva York, y el otro en Palo Alto, California. El auto que se encontraba en el Bronx, distrito cuya gente estaba acostumbrada a robos, daños a la propiedad y ver carros abandonados, sufrió casi de inmediato de vandalismo y robo de autopartes. Por otro lado, el que estaba en Palo Alto, distrito cuya población estaba más acostumbrada al respeto por la propiedad y las buenas costumbres, seguía intacto después de más de una semana de estar abandonado. Entonces, se sumó un factor adicional al experimento, rompiendo una de las ventanas del auto. Al poco tiempo, el auto comenzó a sufrir los mismos signos de violencia y vandalismo que el vehículo que se encontraba en el Bronx, incluso por personas sin ningún antecedente de violencia o robo.

Este experimento fue una de las bases de la *Teoría de las Ventanas Rotas* de James Q. Wilson y George Kelling que propone que, si las faltas de menor magnitud no son sancionadas rápidamente, de inmediato se empiezan a mostrar manifestaciones más frecuentes y graves de las mismas. En otras palabras, en donde se identifican señales de descuido y falta de preocupación, las personas actúan de manera descuidada e incluso violenta hacia ellas.

La violencia de género funciona exactamente así. Empieza con manifestaciones leves, que en muchos casos han sido “normalizadas” o “confundidas” con manifestaciones culturales de calidez, galantería o simplemente como una práctica generalizada y, ante la falta de sanción, van escalando hasta que se convierten en conductas y manifestaciones más graves. Según un estudio realizado por la consultora GenderLab, solo el 6% de mujeres reconocía haber estado expuesta a situaciones de acoso sexual laboral. Sin embargo, cuando les preguntaron por manifestaciones específicas, este número fue cinco veces mayor. Esta es una señal clara, y muy preocupante, de que incluso las propias víctimas del acoso no son del todo conscientes de que están siendo acosadas.

Por lo general, cuando se presentan casos más graves los solemos identificar como casos aislados o puntuales. Nada más alejado de la realidad. Estos son producto de una acumulación de manifestaciones leves que se han venido ignorando y han ido escalando con el tiempo. En nuestra experiencia, uno de los primeros pasos que hay que dar es el reconocer que esto puede suceder en cualquier lado y que resulta necesario trabajar de manera activa y permanente para asegurar un ambiente de trabajo en donde todos se sientan seguros, empoderados e iguales. Ignorar estas manifestaciones, cualquiera de ellas, sólo genera el espacio adecuado para que éstas continúen presentándose, se agraven y, lo que es peor, se conviertan en parte del clima y la cultura de una organización.

Es esencial establecer y difundir reglas claras de tolerancia cero, aprobar y comunicar una política de prevención de hostigamiento sexual laboral, adaptar los códigos de conducta internos, capacitar a la organización en la identificación y prevención de hostigamiento, desarrollar campañas preventivas, entre otros. Pero también es fundamental que existan espacios seguros en donde se puedan denunciar estos eventos. En muchos casos, pensamos que porque no existen denuncias no existe el problema. Nada más alejado de la realidad. Según este mismo estudio de GenderLab, sólo 2 de cada 100 mujeres denuncia los casos de hostigamiento sexual utilizando los mecanismos formales designados por la empresa. El 29% de los casos nunca lo comenta, el 25% lo hace solo con algún compañero de trabajo y el 19% solo con sus jefes

directos. Aquí radica la importancia de fomentar una cultura de prevención y comunicación en donde todas las personas seamos parte de la solución a este problema.

Es importante tener claro que aquí perdemos todos. Perdemos talento, perdemos clima laboral y perdemos la oportunidad de fomentar una cultura de respeto e igualdad. Como colaboradores y líderes de organizaciones, es nuestro deber darnos cuenta que es un problema real y muy serio y, en función a esto, tenemos que diseñar y comunicar las herramientas que resulten adecuadas para transformar nuestra cultura y espacios de trabajo. No dejemos nuestras *Ventanas Rotas* y tomemos acciones rápidas ante las primeras manifestaciones. Es nuestro deber trazar una línea clara de #toleranciacer0.

No nos puede ni debe dar igual.

*En colaboración con María Cristina Alva.

Columna de Opinión publicada en el Diario Gestión Web el 25 de noviembre de 2021
<https://gestion.pe/opinion/no-nos-da-igual-tolerancia-cero-a-la-violencia-de-genero-noticia/>