

Verónica Zavala

Gerenta General del Departamento de Países de Centroamérica y México en el BID, miembro del Comité Estratégico Líderes por la Equidad de Género de IPAE

Si ves algo, di algo

El desconocimiento de las diferentes manifestaciones de acoso sexual laboral, la ineffectividad de los canales de denuncia y la resistencia a las capacitaciones impedirían la reducción de las tasas de acoso sexual laboral. Empoderar a los *bystanders* y a los gerentes podría tener mejores resultados.

De acuerdo a una encuesta realizada a cerca de 4,000 personas por ELSA (Espacios Laborales Sin Acoso)—una herramienta desarrollada por GenderLab con el apoyo del BID— 4% de los encuestados dijo haber pasado por una situación de acoso sexual laboral. Sin embargo, al preguntarles si habían sido sujetos de manifestaciones típicas de acoso como atención sexual no deseada, miradas lascivas o persistentes, comentarios o bromas con contenido sexual, invitaciones reiteradas a salir, acercamientos físicos innecesarios, entre otras, el 22% reconoció haber sido víctima. En el caso de las mujeres entrevistadas, esta cifra asciende al 26%.

Las medidas que se han venido tomando no son efectivas. Las víctimas no se sienten protegidas para denunciar y las capacitaciones diseñadas centradas en educar a los potenciales agresores generaron conductas defensivas, según la Escuela de Negocios de Harvard.

Lo que sí viene funcionando, según un estudio de la Universidad de New Hampshire, es (i) entrenar a los espectadores (*bystanders*) en el espacio laboral para que tengan una actitud activa, en línea de “si ves algo, di algo” en todas las manifestaciones de acoso y (ii) entrenar a los gerentes para que acepten como desafío de su cargo cambiar estas conductas en sus equipos y empresas -esto es válido para gerentes hombres y mujeres.

Para acabar con el acoso sexual laboral no hay soluciones universales. Por ello, las empresas deben comenzar por entender cómo se manifiesta este problema en su caso particular -hay grandes variaciones por industrias, pero también al interior de segmentos relativamente homogéneos. Estas “auditorías culturales” son clave para enfocarse en los verdaderos problemas y tener avances tempranos que impulsen el resto del proceso.

Columna de Opinión publicada en el Diario Gestión Web el 2 de marzo de 2021
<https://gestion.pe/opinion/acoso-sexual-en-la-oficina-si-ves-algo-di-algo-noticia/>