



Organización
Internacional
del Trabajo

Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista

Trabajo con hombres por sectores



Guía para la intervención con hombres
sobre el acoso sexual en el trabajo
y la masculinidad sexista 3

Trabajando por sectores

Organización Internacional del Trabajo

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2014

Primera edición 2014

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista

San José, Organización Internacional del Trabajo, 2014

Discriminación, acoso sexual, género, trabajadoras, acoso laboral, masculinidad, América Central, República Dominicana. 04-02-07

978-92-2-327814-4 (impreso)

978-92-2-327815-1 (web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: OIT, Equipo Técnico de Trabajo Decente para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, Apartado Postal 502-2050 Montes de Oca, Costa Rica. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: centrodocumentacion@oit.or.cr

Este documento fue elaborado en el marco del Proyecto Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco implementado por el Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana de la OIT.

El documento ha sido financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y no necesariamente refleja el punto de vista de las políticas de dicho departamento ni la mención de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos de América.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/sanjose

Coordinación y supervisión: María José Chamorro

Redacción: Mikel Otxotorena Fernández

Diseño gráfico e ilustración: Olman Bolaños Vargas

Impreso en Costa Rica

Hombres sindicalistas

Introducción	5
Sesión 1. El acoso sexual en las organizaciones	7
Sesión 2. Empatía	15
Sesión 3. Construyendo alternativas desde los hombres sindicalistas	21

Trabajadores del sector público

Introducción	29
Sesión 1. El acoso sexual en las entidades públicas	31
Sesión 2. Empatía.....	37
Sesión 3. Construyendo alternativas desde los hombres del sector público.....	43

**Guía para la intervención con hombres
sobre el acoso sexual en el trabajo
y la masculinidad sexista**

Hombres sindicalistas

Introducción

El acoso sexual en el trabajo no es solamente una cuestión relativa al poder laboral presente en cualquier relación laboral jerárquica; es también una expresión del poder patriarcal que existe también, de forma más o menos explícita, en las relaciones entre hombres y mujeres.

Con ello no se pretende esconder la dimensión sexual que siempre acompaña al fenómeno, pero sí remarcar que cualquier situación de acoso sexual en el ámbito laboral tiene mayor relación con el poder que con el sexo. Para evidenciar esto, basta con solo vislumbrar cómo las relaciones laborales son unas relaciones donde las desigualdades de género y el poder patriarcal están presentes. Ante un tema tan complejo, las soluciones no son sencillas, únicas ni directas. Se requiere trabajar paralelamente en distintos ámbitos de actuación. Además de tener una perspectiva donde la interseccionalidad debe estar presente. Siempre en aras a mejorar y reforzar la situación laboral de las personas que sufren acoso sexual en el trabajo. Visualizar las causas y los efectos que este tipo de acoso provoca, será necesario para prevenir, sensibilizar y abordar adecuadamente las posibles situaciones que se produzcan. De tal manera que se camine hacia la eliminación de una conducta que atenta contra los principios de igualdad entre mujeres y hombres.

El acoso sexual en el trabajo debe ser una cuestión de relevancia sindical, puesto que es un resultado más con graves consecuencias, de las relaciones de poder en el lugar de trabajo. Genera situaciones de vulneración de los derechos más elementales para un trabajo decente, sobre todo en las trabajadoras, que son quienes mayoritariamente lo sufren, y en menor medida, en algunos hombres.

En consecuencia, los sindicatos desempeñan un papel importante para erradicar el acoso sexual en el lugar de trabajo. Tienen responsabilidades para con todas las personas trabajadoras y, en especial, con sus afiliados y afiliadas en la prevención de todo tipo de acoso. En definitiva, deben promover y defender un clima laboral propio de un trabajo decente en el que es inaceptable el acoso sexual.

En este quehacer los hombres sindicalistas pueden y deben ser una de las claves a la hora de enfrentar esta problemática. Mediante esta guía se pretende dotar de una herramienta a los hombres sindicalistas para que se formen en esta materia y se conviertan a su vez en

agentes de cambio dentro de sus propios sindicatos y en los sectores de trabajo en los cuales laboren.

Se persigue que la incidencia y el compromiso de los hombres sindicalistas hacia esta temática sea desde un compromiso en el que la igualdad real entre mujeres y hombres sea la base. Y que la trasmisión de la necesidad de visibilizar, trabajar, comprometerse y responsabilizarse con la erradicación de esta lacra sea efectiva. Como sindicalistas, velan por los derechos de los trabajadores, sean hombres o mujeres. Mejorar la situación de las mujeres incidirá positivamente no solo en ellas, sino en todas las personas de una organización o empresa.

Para trabajar con el sector sindical se presentan en este documento tres sesiones de trabajo. Estas sesiones son una continuidad a las sesiones de trabajo del Libro 1. Es necesario que el dinamizador tenga presente todo lo trabajado.

Cada sesión dura dos horas y media. Pero como ocurre con la Parte II, si se dispone de más tiempo, recursos, etc., se puede profundizar más en cada una de las sesiones de trabajo planteadas. E incluso, es posible sumarle más temas y sesiones, siempre y cuando se considere oportuno.

Recuerde que es imprescindible haber trabajado el Libro 1 antes de iniciar. Todos los temas abordados hasta ahora serán necesarios para profundizar, desmontar, entender y tener las claves que permitan contribuir en la erradicación de este tipo de discriminación sexista.

Por la complejidad de la temática, no olvide que esta herramienta es un primer acercamiento al acoso sexual en el trabajo y su vinculación a una masculinidad sexista. Pero es un primer acercamiento que se realiza desde los propios hombres. De esta manera, se trabaja sobre las raíces de esta problemática y no solamente sobre las consecuencias, y así construir soluciones a este tipo de violencia.



El acoso sexual en el trabajo en las organizaciones sindicales

Para el dinamizador



2h30'



Material necesario

- Hojas y bolígrafos/lapiceros
- Pizarra o papelógrafo
- Rotuladores/marcadores
- Computadora
- Proyector
- Parlantes
- Reutilizar Anexo 1. *Mitos sobre el acoso sexual en el trabajo* y Anexo 2. *El acoso laboral enmarcado en el patriarcado*
- Lectura escogida por usted en la sesión 5 del Libro1
- Anexo 11. *Ejemplos de acoso sexual en el trabajo y acoso sexista o por razón de sexo*
- Lectura 5. *El acoso sexual hacia las mujeres en el lugar de trabajo*
- Reloj, cronómetro o alarma para medir el tiempo



Temas de esta sesión de trabajo

Mediante los ejercicios o por intervención directa, aborde los siguientes temas:

- Vincular la construcción social de la masculinidad con una determinada forma de relacionarse en el trabajo y en las organizaciones sindicales. Todo lo relacionado con la cultura organizacional (espacios informales, relaciones de poder, complicidad masculina, cómo se comunican mujeres y hombres en la misma organización sindical o empresa, etc.).
- Recordar lo trabajado en anteriores sesiones de trabajo, haciendo hincapié en las definiciones relacionadas con el acoso sexual en el trabajo, los mitos y en las cuestiones relacionadas con situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral.
- Buscar ejemplos sobre el acoso sexual en el trabajo. Ejemplos que rompan con los mitos del acoso y que sean ejemplos no visibles habitualmente.

organizacional son las siguientes: espacios informales (reuniones fuera del horario laboral a las que generalmente las mujeres no pueden acudir), cuidados informales (recordar cumpleaños, construir espacios agradables de trabajo) o formas de participar en las reuniones de trabajo (hablan menos, los espacios físicos que ocupan son más pequeños).

Para finalizar, comente con los asistentes la lectura recomendada por usted como tarea la sesión 5 del Libro 1.

Ejercicio 3. Buscando ejemplos



50´. Tras realizar el repaso de las definiciones del acoso sexual en el trabajo, acoso por razón de sexo en el trabajo, mitos, etc. solicite a los asistentes que compartan ejemplos de situaciones que se dan o se podrían dar en sus lugares de trabajo. Como apoyo puede utilizar el Anexo11. *Ejemplos de acoso sexual en el lugar de trabajo y acoso sexista o por razón de sexo.*

Para esta búsqueda de ejemplos, pida a los asistentes que formen grupos de cuatro personas (más o menos). Esté atento a que no se alargue demasiado el trabajo en grupo. Solicíteles que expongan en plenario los ejemplos y abra después el debate.

Es posible que algunos ejemplos sean piropos. Si no es así, inclúyalo como un ejemplo de acoso sexual en el trabajo. Explique que toda acción de acoso sexual en el trabajo (entre ellos, los piropos) refuerza las ideas de cómo debe ser un hombre. En este caso, en el entorno laboral: sexualmente activo, actuando como se espera de él (identidad, imaginario social...), en trabajos tradicionalmente masculinos (división sexual del trabajo), etc.

Ejercicio 4. Video



25´. Para terminar con la sesión de trabajo, proyecte un video en el que se vea claramente la forma de acoso sexual en el trabajo utilizando piropos. Consulte a los participantes si les ha sucedido algo parecido. Para facilitar el debate, puede hacer preguntas o comentarios relacionados con el video.

Resumen de las ideas más importantes



5'. Para cerrar el tema de la sesión de trabajo, haga un resumen de los temas más reseñables de la sesión. Lo puede realizar usted o entre todo el grupo.



Tarea de entre sesiones



5'. Solicite a los asistentes leer la Lectura 5. *El acoso sexual hacia las mujeres en el lugar de trabajo*. En función del grupo, puede entregar copias impresas o enviar el documento por correo electrónico. Insista en la importancia de realizar las tareas porque complementan las sesiones de trabajo y, además, serán parte de la siguiente.



Cierre de sesión de trabajo



5'. Pida que cada participante diga en voz alta una palabra en positivo que resuma la sesión de trabajo.

A large, rounded rectangular box with a pencil icon at the top right corner, containing several horizontal lines for writing.



Empatía

Para el dinamizador



2h30'



Material necesario

- Hojas y bolígrafos/lapiceros
- Pizarra o papelógrafo
- Rotuladores/marcadores
- Computadora
- Proyector
- Parlantes
- Lectura 5. *El acoso sexual hacia las mujeres en el lugar de trabajo*
- Anexo 12. *Visibilización del acoso sexual en el trabajo*
- Anexo 13. *Comentarios a un ejemplo de acoso*
- Anexo 16. *Posibles situaciones (hombres sindicalistas)*
- Lectura 6. *La igualdad de género necesita a los hombres, los hombres necesitan igualdad de género*
- Reloj, cronómetro o alarma para medir el tiempo



Temas de esta sesión de trabajo

Mediante los ejercicios o por intervención directa, aborde los siguientes temas:

- Reconocimiento y visibilidad de la problemática del acoso sexual en los ámbitos de trabajo. Existe, en general, dificultad por parte de los hombres (mayoritariamente) para detectar y reconocer situaciones de acoso sexual en el trabajo.
- Exponer cuáles pueden ser las posibles causas de esta dificultad; por ejemplo: naturalización de actos sexistas que refuerzan una ideología que justifica el acoso sexual en el trabajo socialmente.
- Ponerse en el lugar de la otra persona. Es decir, empatizar con quienes sufren esta discriminación para comprender las múltiples dimensiones y consecuencias de este tipo de violencia. Empatizar ayuda a posicionarse y movilizarse contra una situación de acoso sexual en el trabajo.

diferentes motivos suele ser generalmente invisibilizado. De igual forma, se pretende comentar las reacciones que se generan ante las situaciones de acoso sexual en el trabajo que salen a la luz. Para facilitar la participación, puede utilizar las siguientes preguntas (Anexo 12. *Visibilización del acoso sexual en el trabajo*):

¿Por qué creen que no se visibiliza lo suficiente el acoso sexual en el ámbito laboral si se sabe, por estudios realizados sobre el tema, que el porcentaje de denuncias es muy bajo?

¿Cómo reacciona el entorno de la persona agredida (en el trabajo, familia, etc.) cuando se sabe que ha sufrido o sufre acoso sexual en el trabajo?

Durante el debate, use el Anexo 12. *Visibilización del acoso sexual en el trabajo* y el Anexo 13. *Comentarios a un ejemplo de acoso*. El Anexo 13 se recomienda trabajarlo proyectado, ya que contiene muchos comentarios. Revise con anterioridad estos materiales de apoyo para insistir en la necesidad de visibilizar esta problemática. Cuestiones como la legitimación social del acoso sexual en el trabajo, los mitos, la doble victimización (por ser víctima de acoso y por considerarla responsable de la situación) o el acoso sexual que se pueda dar dentro de los propios sindicatos deberán estar presentes en el debate.

Ejercicio 3. Posibles situaciones



60´. Utilizando unas situaciones dadas (Anexo 10. *Posibles situaciones (sector sindical)*), se pretende trabajar la empatía. Divida a los asistentes en tres grupos, y entregue una situación (María, Juan y Melissa) a cada uno.

Al finalizar, solicíteles que hagan una puesta en común de las principales cuestiones que hayan salido en el grupo. Esté muy atento para centrar el debate y los comentarios en la necesidad y la importancia de la empatía para abordar el acoso sexual en el trabajo desde los sindicatos. En el Anexo 13 encontrará algunas indicaciones que le pueden servir en el debate del plenario.

Para terminar con el tema del día, presente un video sobre piropos constantes hechos a hombres (búsquelo en internet). Pregunte qué les ha parecido el vídeo, y discúptalo en plenario. Centre sus comentarios en la importancia de ponerse en el lugar de la otra o el otro en este tipo de discriminaciones.

Resumen de las ideas más importantes



10´. Para cerrar el tema de la sesión de trabajo, haga un resumen de los temas más reseñables de la sesión. Lo puede realizar usted o entre todo el grupo.

Tarea de entre sesiones



5´. Pida que lean la Lectura 6. *La igualdad de género necesita a los hombres, los hombres necesitan igualdad de género.* En función del grupo, puede entregar copias impresas o enviar el documento por correo electrónico. Insista en la importancia de realizar las tareas porque complementan las sesiones de trabajo y, además, serán parte de la siguiente.



Cierre de sesión de trabajo



5´. Solicite que cada participante rescate una idea o comentario que le haya gustado de alguno de sus compañeros en esta sesión de trabajo. Pídales que lo expresen en voz alta y dirigiéndose directamente al hombre del cual lo han tomado.





Construyendo alternativas desde los hombres sindicalistas

Para el dinamizador



2h30'



Material necesario

- Hojas y bolígrafos/lapiceros
 - Pizarra o papelógrafo
 - Rotuladores/marcadores
 - Computadora
 - Proyector
 - Parlantes
 - Lectura 6. *La igualdad de género necesita a los hombres, los hombres necesitan igualdad de género*
 - Anexo 17. *Algunas propuestas y recomendaciones desde los hombres sindicalistas*
 - Copias de la hoja de evaluación. Anexo 19. *Ficha de evaluación*
- Reloj, cronómetro o alarma para medir el tiempo



Temas de esta sesión de trabajo

Mediante los ejercicios o por intervención directa, aborde los siguientes temas:

- Esta es la última sesión de trabajo de esta guía. Al margen de la responsabilidad de los sindicatos (junto con las administraciones públicas y empresas privadas), en esta sesión de trabajo, se da cierre a esta temática, buscando el compromiso y planteando posibles alternativas por parte de los hombres sindicalistas.
- No se debe olvidar que mediante esta guía se intenta realizar un primer acercamiento a una problemática compleja con y desde los hombres. Con lo cual, es imprescindible seguir profundizando para lograr un trabajo decente, libre del acoso sexual.

que en el primer grupo, se reparten hojas y bolígrafos/lapiceros, y uno de ellos realizará la labor de recopilar y apuntar las ideas más importantes para exponerlas posteriormente en plenario.

Mientras estén trabajando en los grupos, dibuje en el papelógrafo o pizarra dos columnas. La primera columna se titulará “Compromisos”; y la segunda, “Responsabilidad”. Esté atento al tiempo para que no se alargue demasiado. Pida a los grupos que presenten las ideas. Mientras cada grupo expone, escriba en la pizarra o papelógrafo las más importantes.

Al terminar las exposiciones, abra el debate en plenario, y observe si existe vinculación entre las dos columnas. Es importante buscar la unión entre el compromiso y la responsabilidad de los hombres sindicalistas contra el acoso sexual en el trabajo. A continuación, teniendo presente lo debatido, pase al siguiente ejercicio.

Ejercicio 3. **Redes, alianzas y estrategias**



60’. Siendo el último ejercicio de esta sesión de trabajo y de esta guía, pida a los participantes que planteen en plenario posibles redes, alianzas y estrategias como hombres sindicalistas para contribuir con la prevención y erradicación del acoso sexual en el trabajo.

Usted puede dar ideas de algunas redes, alianzas y estrategias que no se hayan mencionado en el plenario. Al finalizar la lluvia de ideas, utilice el Anexo 17. *Algunas propuestas y recomendaciones desde los hombres sindicalistas.* De entre todas las ideas presentadas, profundice con los participantes en dos de ellas: qué acciones requeriría, quiénes serían los implicados u otras que considere más convenientes.

Para terminar, realice un breve cierre de la temática de esta sesión de trabajo y de toda la formación. Es recomendable haber realizado de antemano un breve resumen de las ideas principales de la formación utilizando las notas tomadas durante todas las sesiones.



Cierre de sesión de trabajo

10´. Solicite a cada asistente que verbalice un compromiso personal desde su ámbito laboral para luchar contra el acoso sexual en el trabajo. Entrégueles sus “diplomas-compromiso” impresos en el que lo escriban a mano –y lo firmen, si consideran pertinente–.

Cierre del taller. Evaluación



15´. Pida a los asistentes que rellenen la evaluación (Anexo 19. *Ficha de evaluación*). Dé unos minutos por si algún participante quiere realizar una evaluación oral de la guía y la formación en su conjunto. Agradezca a los asistentes su participación e invite a que sigan su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.

A small illustration of a yellow pencil with a pink eraser and a sharpened lead tip, positioned at the top right corner of the form.

**Guía para la intervención con hombres
sobre el acoso sexual en el trabajo
y la masculinidad sexista**

Hombres trabajadores del sector público

Introducción

El acoso sexual en el trabajo no es solamente una cuestión relativa al poder laboral presente en cualquier relación laboral jerárquica; es también una expresión del poder patriarcal que existe, de forma más o menos explícita, en las relaciones entre hombres y mujeres.

Con ello no se pretende esconder la dimensión sexual que siempre acompaña al fenómeno, pero sí remarcar que cualquier situación de acoso sexual en el ámbito laboral tiene mayor relación con el poder que con el sexo. Para evidenciar esto, basta con solo vislumbrar cómo las relaciones laborales son unas relaciones donde las desigualdades de género y el poder patriarcal están presentes. Ante un tema tan complejo, las soluciones no son sencillas, únicas ni directas. Se requiere trabajar paralelamente en distintos ámbitos de actuación. Además de tener una perspectiva donde la interseccionalidad debe estar presente. Siempre en aras a mejorar y reforzar la situación laboral de las personas que sufren acoso sexual en el trabajo. Visualizar las causas y los efectos que este tipo de acoso provoca, será necesario para prevenir, sensibilizar y abordar adecuadamente las posibles situaciones que se produzcan. De tal manera que se camine hacia la eliminación de una conducta que atenta contra los principios de igualdad entre mujeres y hombres.

Pese a los grandes avances conseguidos en los últimos años, impulsados por los nuevos marcos jurídicos, persisten en el mundo desigualdades materiales, lo que obliga a una aplicación real y eficaz del principio de igualdad en todas las áreas y ámbitos de actuación del sector público.

Los desequilibrios de género son importantes en todos los ámbitos pero más en el laboral. La violencia de género (con su exponente, el acoso sexual en el trabajo), la discriminación salarial, el desempleo femenino, el pequeño porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad así como las dificultades para compaginar la vida familiar, personal y laboral (tanto mujeres como hombres) son algunos de los ejemplos.

Las diferentes administraciones públicas deben intentar prevenir las conductas discriminatorias, por un lado; y proveer de políticas activas para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, por otro lado. Deben establecer todas sus políticas y

principios de actuación bajo la óptica del principio de igualdad y de la perspectiva de género.

Dicho de otra manera, en el caso del sector público, su implicación debe tener una doble vertiente: como fuente de elaboración normativa y como empleador de funcionarios y funcionarias que también tienen derecho a que se aplique la igualdad de trato y de oportunidades; aspecto que no siempre se cumple.

Las desigualdades persisten en el entorno de las administraciones públicas y en el empleo público. La temática de esta guía de intervención es parte de dichas desigualdades; y estudios e investigaciones sobre el acoso sexual en el ámbito laboral así lo confirman. Por todo ello, es necesario abordar la prevención del acoso sexual en el trabajo mediante esta guía dirigida a los hombres en general y por sectores específicos. En este caso concreto, del sector público.

Los hombres que trabajan en el sector público también se han socializado en sociedades sexistas, donde predomina una manera determinada de ser hombre y de entender qué es la masculinidad. Esto se refleja después en los ámbitos laborales a la hora de relacionarse entre las mujeres y los hombres, y entre los propios hombres.

Llegar a los hombres del sector público para poder trabajar con ellos en la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral es un paso adelante en la erradicación de este tipo de violencia. Para ello, será necesario buscar la complicidad y responsabilidad de los hombres. La formación mediante esta guía pretende convertir a estos hombres en agentes de cambio dentro de sus espacios laborales.



El acoso sexual en las instituciones públicas



Para el dinamizador

2h30'



Material necesario

Hojas y bolígrafos/lapiceros

- Pizarra o papelógrafo
- Rotuladores/marcadores
- Computadora
- Proyector
- Parlantes
- Anexo 1. *Mitos sobre el acoso sexual en el trabajo* y Anexo 2. *El acoso laboral enmarcado en el patriarcado*
- Lectura escogida por usted en la sesión 5 del Libro 1
- Anexo 11. *Ejemplos de acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo*
- Lectura 5. *El acoso sexual hacia las mujeres en el lugar de trabajo*



Temas de esta sesión de trabajo

Mediante los ejercicios o por intervención directa, aborde los siguientes temas:

- Vincular la construcción social de la masculinidad con una determinada forma de relacionarse en el trabajo. Todo lo relacionado con la cultura organizacional (espacios informales, relaciones de poder, complicidad masculina, cómo se comunican mujeres y hombres en la misma organización pública, etc.).
- Recordar lo trabajado en anteriores sesiones de trabajo, haciendo hincapié en las definiciones relacionadas con el acoso sexual en el trabajo, los mitos y en aquellas cuestiones relacionadas con situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral.
- Buscar ejemplos sobre el acoso sexual en el trabajo. Ejemplos que rompan con los mitos del acoso y que sean ejemplos no visibles habitualmente.

Inicio

Ejercicio 1. **Bienvenida. ¿Qué nos une?**



15´. Solicite a cada participante que escoja a uno de sus compañeros del grupo. Una vez escogido el compañero, en voz alta (para que lo pueda escuchar el resto), dirigiéndose a los ojos del elegido, resaltaré y explicará alguna cualidad, en positivo, que haya podido observar durante el tiempo que lleva la formación. Si no hay ninguna objeción, todos realizarán el ejercicio.



Tema del día

Presente brevemente el tema que se abordará en esta sesión de trabajo. La sesión se centrará en la importancia que tiene una determinada construcción de la masculinidad en los ámbitos de trabajo. La difícil separación de lo que uno es en su vida personal y laboral, al margen del sector al cual pertenezca (en este caso, el sector público).

Ejercicio 2. **Recordando las sesiones anteriores, la cultura organizacional y la lectura**



45´. Haga un breve resumen de las **sesiones de trabajo del Libro 1, con especial atención a la sesión de trabajo 1.** Para ello, pida a los asistentes que nombren los aspectos destacables de sesiones anteriores. Pregúnteles si tienen alguna duda. Utilice como apoyo el Anexo 1. *Mitos sobre el acoso sexual en el trabajo* y el Anexo 2. *El acoso laboral enmarcado en el patriarcado.* Destaque los términos y mitos sobre el acoso sexual en el ámbito laboral.

Mencione la importancia de la cultura organizacional, que propicia y refuerza ciertas actitudes, valores e ideas. Todo ello, desde una perspectiva de género. Ejemplos de la incidencia de la cultura organizacional son las siguientes: espacios informales (reuniones fuera del horario laboral a las que generalmente las mujeres no pueden acudir), cuidados informales (recordar cumpleaños, construir espacios agradables de trabajo) o formas de participar en las reuniones de trabajo



(las mujeres hablan menos, los espacios físicos que ocupan son más pequeños).

Para finalizar, comente con los asistentes la lectura recomendada por usted como tarea en la sesión anterior.

Ejercicio 3. Buscando ejemplos



50´. Tras realizar el repaso de las definiciones del acoso sexual en el trabajo, acoso por razón de sexo en el trabajo, mitos, etc, solicite a los asistentes que compartan ejemplos de situaciones que se dan o se podrían dar en sus lugares de trabajo. Como apoyo puede utilizar el Anexo 11. *Ejemplos de acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo.*

Para esta búsqueda de ejemplos, pida a los asistentes que formen grupos de cuatro personas (más o menos). Esté atento a que no se alargue demasiado el trabajo en grupo. Solicíteles que expongan en plenario los ejemplos y abra después el debate.

Es posible que algunos ejemplos sean piropos. Si no es así, expóngalo como un ejemplo de acoso sexual en el trabajo. Explique que toda acción de acoso sexual en el trabajo (entre ellos los piropos) refuerza las ideas de cómo debe ser un hombre. En este caso, en el entorno laboral: sexualmente activo, actuando como se espera de él (identidad, imaginario social...), en trabajos tradicionalmente masculinos (división sexual del trabajo), etc.

Ejercicio 4. Video



25´. Para terminar con la sesión de trabajo, proyecte un video en el que se vea claramente la forma de acoso sexual en el trabajo utilizando piropos. Consulte a los participantes si les ha sucedido algo parecido. Para facilitar el debate, puede hacer preguntas o comentarios relacionados con el video.

Resumen de las ideas más importantes

5´. Para cerrar el tema de la sesión de trabajo, haga un resumen de los temas más reseñables de la sesión. Lo puede realizar usted o entre todo el grupo.



Tarea de entre sesiones



5'. Solicite a los asistentes leer la Lectura 5. *El acoso sexual hacia las mujeres en el lugar de trabajo*. En función del grupo, puede entregar copias impresas o enviar el documento por correo electrónico. Insista en la importancia de realizar las tareas porque complementan las sesiones de trabajo y, además, serán parte de la siguiente.



Cierre de sesión de trabajo



5'. Pida que cada participante diga en voz alta una palabra en positivo que resuma la sesión de trabajo.



A vertical rectangular box with rounded corners and a thin orange border. Inside the box, there are ten horizontal lines for writing, spaced evenly. The pencil icon is positioned at the top right corner of the box.



Empatía

Para el dinamizador



2h30'



Material necesario

- Hojas y bolígrafos/lapiceros
- Pizarra o papelógrafo
- Rotuladores/marcadores
- Computadora
- Proyector
- Parlantes
- Lectura 5. *Acoso sexual hacia las mujeres en el lugar de trabajo*
- Anexo 12. *Visibilización del acoso sexual en el trabajo*
- Anexo 13. *Comentarios a un ejemplo de acoso*
- Anexo 14. *Posibles situaciones (hombres trabajadores del sector público)*
- Lectura 6. *La igualdad de género necesita a los hombres, los hombres necesitan igualdad de género*
- Reloj, cronómetro o alarma para medir el tiempo



Temas de esta sesión de trabajo

Mediante los ejercicios o por intervención directa, aborde los siguientes temas:

- Reconocer y visibilizar la problemática del acoso sexual en los ámbitos de trabajo. Existe, en general, dificultad por parte de los hombres (mayoritariamente) para detectar y reconocer situaciones de acoso sexual en el trabajo.
- Ponerse en el lugar de la otra persona. Es decir, empatizar con quienes sufren este tipo de discriminación para comprender las múltiples dimensiones y consecuencias de este tipo de violencia. Empatizar ayuda a posicionarse y movilizarse contra una situación de acoso sexual en el trabajo.

Inicio

Ejercicio 1. **Bienvenida. Enredados**



20'. Solicite a todos los participantes que se coloquen en una fila y se den las manos formando una cadena. Desde un extremo comience a enredar la fila hacia adentro. Cuando el grupo esté totalmente enredado, se vuelve a desenredar. Todo se realiza despacio. El participante que haya estado el primero quedará en medio del grupo y pasará a ser el último de la fila. Vuelva a enredar y desenredar la cadena. Repita este ejercicio tantas veces como asistentes haya para que todos se hayan "enredado" en una ocasión. Si observa resistencias para darse la mano, utilice pañuelos desechables. Los participantes deberán enredarse evitando que se rompan los pañuelos. Luego de la actividad, comente cómo esa resistencia a darse la mano se relaciona con la triple negación.

Al terminar, pregúnteles cómo se han sentido. Si nadie se refiriera al agobio, malestar u otra sensación similar, coméntela usted. Relacione esta situación con la de una persona que sufre acoso sexual en el trabajo; de esta forma, dará paso al tema del día.

Comente la lectura recomendada como tarea de la sesión anterior.



Tema del día

Comience con una pequeña introducción al tema del día, subrayando la necesidad de visibilizar esta problemática y de trabajar sobre la empatía como un primer paso para entender este tipo de discriminación; y avanzar así en su erradicación.

Ejercicio 2. **Visibilizando el acoso sexual en el trabajo**



50'. Mediante este ejercicio debatirá sobre la necesidad de visibilizar el acoso sexual en el trabajo, que por diferentes motivos suele ser generalmente invisibilizado. De igual forma, se pretende comentar



las reacciones que se generan ante las situaciones de acoso sexual en el trabajo que salen a la luz. Para facilitar la participación, puede utilizar las siguientes preguntas (Anexo 12. *Visibilización del acoso sexual en el trabajo*).

¿Por qué creen que no se visibiliza lo suficiente el acoso sexual en el ámbito laboral si se sabe, por estudios realizados sobre el tema, que el porcentaje de denuncias es muy bajo?

¿Cómo reacciona el entorno de la persona agredida (en el trabajo, familia, etc.) cuando se sabe que ha sufrido o sufre acoso sexual en el trabajo?

Durante el debate, use el Anexo 12. *Visibilización del acoso sexual en el trabajo* y el Anexo 13. *Comentarios a un ejemplo de acoso*. El Anexo 13 se recomienda trabajarlo proyectado, ya que contiene muchos comentarios. Revise con anterioridad estos materiales de apoyo para insistir en la necesidad de visibilizar esta problemática. Cuestiones como la legitimación social del acoso sexual en el trabajo, los mitos, la doble victimización (por ser víctima de acoso y por considerarla responsable de la situación) o el acoso sexual que se pueda dar en el sector público deberán estar presentes en el debate.

Ejercicio 3. Posibles situaciones



60´. Utilizando unas situaciones dadas (Anexo 14. *Posibles situaciones (sector público)*), se pretende trabajar la empatía. Divide a los asistentes en tres grupos, y entregue una situación (María, Juan y Melissa) a cada uno.

Al finalizar, solicíteles que hagan una puesta en común de las principales cuestiones que hayan salido en el grupo. Esté muy atento para centrar el debate y los comentarios en la necesidad y la importancia de la empatía para abordar el acoso sexual en el trabajo desde el sector público. En el Anexo 16 encontrará algunas indicaciones que le pueden servir en el debate del plenario.

Para terminar con el tema del día, presente un video sobre piropos constantes hechos a hombres. Pregunte qué les ha parecido el vídeo, y discúptalo en plenario. Centre sus comentarios en la importancia de ponerse en el lugar de la otra o el otro en este tipo de discriminaciones.

Resumen de las ideas más importantes



10´. Para cerrar el tema de la sesión de trabajo, haga un resumen de los temas más reseñables de la sesión. Lo puede realizar usted o entre todo el grupo.



Tarea de entre sesiones



5´. Pida que lean la Lectura 5. *La igualdad de género necesita a los hombres, los hombres necesitan igualdad de género.* En función del grupo, puede entregar copias impresas o enviar el documento por correo electrónico. Insista en la importancia de realizar las tareas porque complementan las sesiones de trabajo y, además, serán parte de la siguiente.

Cierre de sesión de trabajo



5´. Solicite que cada participante rescate una idea o comentario que le haya gustado de alguno de sus compañeros en esta sesión de trabajo. Pídales que lo expresen en voz alta y dirigiéndose directamente al hombre del cual lo ha tomado.

A large, rounded rectangular box with a yellow border, containing several horizontal lines for writing. A yellow pencil is positioned at the top right corner of the box.



Construyendo alternativas desde los hombres del sector público

Para el dinamizador



2h30'



Material necesario

- Hojas y bolígrafos/lapiceros
- Pizarra o papelógrafo
- Rotuladores/marcadores
- Computadora
- Proyector
- Parlantes
- Lectura 6. *La igualdad de género necesita a los hombres, los hombres necesitan igualdad de género*
- Anexo 15. *Algunas propuestas y recomendaciones desde los hombres trabajadores del sector público*
- Copias de la hoja de evaluación. Anexo 19. *Ficha de evaluación*
- Reloj, cronómetro, o alarma para medir el tiempo



Temas de esta sesión de trabajo

Mediante los ejercicios o por intervención directa, aborde los siguientes temas:

- Esta será la última sesión de trabajo de esta guía. Al margen de la responsabilidad de las propias administraciones públicas como garantes de velar por la situación de sus trabajadoras y trabajadores y de la ciudadanía en general, en esta sesión de trabajo, se dará cierre a esta temática, buscando el compromiso y planteando posibles alternativas por parte de los hombres del sector público.
- No se debe olvidar que mediante esta guía se intenta realizar un primer acercamiento a una problemática compleja desde los propios hombres. Con lo cual se deberá seguir profundizando para lograr un trabajo decente entre todas y todos, libre del acoso sexual en el trabajo.

Inicio

Ejercicio 1. Bienvenida



15'. Pida a los asistentes que creen entre todos una frase en positivo relacionada con todo lo trabajado durante la formación. Para esa construcción, cada uno solamente podrá utilizar una palabra. Deben consensuar entre todos cuál será la frase. Para finalizar la escriben en el papelógrafo o en la pizarra.

Comente la lectura recomendada como tarea en la anterior sesión de trabajo. Lectura 6. *La igualdad de género necesita a los hombres, los hombres necesitan igualdad de género.*



Tema del día

Presente brevemente el tema del día, subrayando la necesidad de ir construyendo alternativas para prevenir el acoso sexual en el trabajo con los hombres del sector público. La problemática es muy compleja. Por ello, la necesidad de trabajar con los hombres funcionarios públicos por un lado; y de buscar las maneras de generar sinergias mediante alianzas y redes con otros sectores, grupos y movimientos que están trabajando estos temas, por otro lado.

Ejercicio 2. El compromiso y responsabilidad de los hombres del sector público



50'. Pida a los participantes que se dividan en dos grupos. Uno de ellos debatirá sobre el compromiso que deben tener los funcionarios hombres en la prevención y erradicación del acoso sexual en el trabajo. Reparta algunas hojas en blanco y bolígrafos/lapiceros. Un miembro del grupo recoge las ideas principales que salgan en el debate para que en el plenario (con la ayuda del resto del grupo) las esponga.



Solicite al otro grupo que debata sobre la responsabilidad de los funcionarios hombres en la prevención y erradicación del acoso sexual en el trabajo. Al igual que en el primer grupo, se reparten hojas y bolígrafos/lapiceros, y uno de ellos recopilará y apuntará las ideas más importantes para exponerlas posteriormente en plenario.

Mientras estén trabajando en los grupos, dibuje en el papelógrafo o pizarra dos columnas. La primera columna se titulará “Compromisos”; y la segunda, “Responsabilidad”. Esté atento al tiempo para que no se alargue demasiado. Pida a los grupos que presenten las ideas. Mientras cada grupo expone, escriba en la pizarra o papelógrafo las más importantes.

Al terminar las exposiciones, abra el debate en plenario, y observe si existe vinculación entre las dos columnas. Es importante buscar la unión entre el compromiso y la responsabilidad de los hombres funcionarios públicos contra el acoso sexual en el trabajo. A continuación, teniendo presente lo debatido, pase al siguiente ejercicio.

Ejercicio 3. Redes, alianzas y estrategias



60´. Siendo el último ejercicio de esta sesión de trabajo y de esta guía, pida a los participantes que planteen en plenario posibles redes, alianzas y estrategias como hombres funcionarios de instituciones públicas para contribuir con la prevención y erradicación del acoso sexual en el trabajo.

Usted puede dar ideas de algunas redes, alianzas y estrategias que no se hayan mencionado en el plenario. Al finalizar la lluvia de ideas, utilice el Anexo 15. *Algunas propuestas y recomendaciones desde los hombres trabajadores del sector público.* De entre todas las ideas presentadas, profundice con los participantes en dos de ellas: qué acciones requeriría, quiénes serían los implicados u otras que considere convenientes.

Para terminar, realice un breve cierre de la temática de esta sesión de trabajo y de toda la formación. Es recomendable haber realizado de antemano un breve resumen de las ideas principales de la formación utilizando las notas tomadas durante todas las sesiones.

Equipo Técnico de Trabajo Decente
y Oficina de Países de la OIT para
América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

www.ilo.org/sanjose

ISBN 978-92-2-327814-4

