

Espacios laborales sin acoso

#RUTAELSA2022

escrito por Valentina Arango

Esta semana se llevó a cabo la #RUTAELSA2022. Tuve la oportunidad de estar en el equipo de organización de este evento que convoca a ponentes de cuatro países de Latinoamérica. El equipo de GenderLab está conformado por mujeres en su mayoría: mujeres dispuestas a insistir en la importancia de la prevención del acoso sexual, mujeres brillantes que han construido su experiencia laboral a partir de la lucha contra las desigualdades que vivimos las mujeres y otros grupos en los entornos de trabajo.

ELSA, que se traduce en Espacios Laborales Sin Acoso, es una herramienta de diagnóstico de acoso sexual laboral que permite mediciones fiables y establecer planes de acción justamente basados en evidencia. A su vez, ELSA es una ruta en doble sentido: un camino que vive cada empresa individualmente en el trabajo frente al acoso sexual laboral y un evento anual que muestra los resultados de ese proceso. El evento Ruta ELSA es algo así como un camino dentro del camino.

Esta semana se han expuesto las mejores prácticas frente a estrategias de comunicación, de capacitación y clima organizacional para lograr una prevención efectiva del acoso sexual laboral. Y no prácticas en abstracto, sino prácticas que justamente han mostrado ser eficaces al interior de las organizaciones que han hecho doble medición. Eso es lo que más admiro de este trabajo: que se fundamenta en estadísticas, y que está respaldado por un tercero que mide y por los líderes internos. Por eso no es gratuito que las organizaciones ELSA tengan avances: conocen su realidad y trabajan de cara a cerrar esas brechas. Son organizaciones que han aprendido a vivir en el aprendizaje del día a día.

En #RUTAELSA2022 varias de ellas pudieron contar sus experiencias y en ellas hubo una constante: hay que perder el miedo a tener más denuncias sobre acoso sexual. El aumento de las cifras de denuncia viene casi siempre cuando el tema se toca al interior de las

organizaciones, pero esto no tiene por qué generar temor en la alta dirección. Por el contrario, el aumento suele responder a la confianza que sienten los empleados frente al sistema de prevención. Que la gente se sienta cómoda para poner sobre la mesa las dinámicas que causan daño individual y colectivamente es un paso esencial que debe surtirse al interior de las organizaciones. De ahí la insistencia en romper esos silencios, pues el cambio no llega de la noche a la mañana.

Esta columna es, principalmente, una invitación a que visiten la web del evento (<https://www.rutaelsa2021.genderlab.io/>), revisen los reportes, y pueden ver los videos de la semana una vez sean publicados. Será útil para cualquier organización en Latinoamérica. Pero esta es también una invitación a que subamos los estándares al interior de la organizaciones: la línea trazada no puede ser la línea del ordenamiento jurídico local.

Colombia es uno de los países que ha participado en las múltiples mediciones de ELSA y la casa de algunas de las organizaciones invitadas. De las intervenciones me marcó principalmente la de Credicorp Capital Colombia, quienes a pesar de saber que el marco normativo de Colombia era deficiente, subieron sus estándares: partieron del marco de Perú para migrar a la línea de la OIT con el fin de derivar en una política que responde a las necesidades fácticas y jurídicas de los lugares en los que opera.

Vivir en ese constante aprendizaje y cuestionamiento es, para mí, la única vía que nos queda para poder seguir en la construcción de espacios laborales seguros.

Gracias Marlene, Hana, Pilar, Carla, Ni, Harumi, Pia, Ana Paula, Saulo, Ingrid, Andrea, Ivonne, y quienes se me pudieron quedar por fuera.

Otros escritos de este autor: <https://noapto.co/valentina-arango/>