

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

FACULTAD DE SOCIOLOGÍA

**DISFRUVER ES MUJER: UNA MIRADA A LA ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DEL
ACOSO SEXUAL Y LABORAL EN LOS ESPACIOS EMPRESARIALES.**

Trabajo de grado II.

Opción prácticas

Yeimi Daniela Barragan Amaya

2022

DISFRUVER ES MUJER: UNA MIRADA A LA ATENCION Y PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL EN LOS ESPACIOS EMPRESARIALES.

Yeimi Daniela Barragan Amaya¹

RESUMEN

El presente documento nace de la sistematización de las prácticas profesionales realizadas en Comercializadora Disfruver SAS. La creación del proyecto “*Disfruver es mujer*” buscó utilizar estrategias metodológicas con los trabajadores de la empresa con la finalidad de proveer espacios seguros, protocolos eficientes para la atención y prevención del acoso sexual y laboral, así como canales de denuncia que proporcionen confianza. En el desarrollo de la presente sistematización, se evidencio el uso de los protocolos utilizados por el área de recursos humanos para la atención de las denuncias. Posteriormente se utilizaron herramientas pedagógicas como capacitaciones para la prevención del acoso en el ambiente laboral, con el propósito de demostrar el trabajo del sociólogo y sus aportes al campo empresarial.

PALABRAS CLAVE

Acoso laboral, Acoso sexual, oficio del sociólogo, protocolos, espacio seguro.

ABSTRACT

¹ Yeimi Daniela Barragán Amaya Estudiante de sociología de la universidad Santo Tomás Bogotá.
Correo electrónico: yeimibarragan@usantotomas.edu.co

This document is the result of the systematization of the professional practices made in Comercializadora Disfruver SAS. The creation of the "Comercializadora Disfruver SAS is a woman" project sought to use methodological strategies with the company's workers in order to provide safe spaces, efficient protocols for the care and prevention of sexual and workplace harassment, as well as reporting channels that provide confidence. In the development of this systematization, the use of the protocols used by the human resources area to deal with complaints was evidenced. Subsequently, pedagogical tools were used such as training for the prevention of harassment in the work environment, with the purpose of demonstrating the work of the sociologist and his contributions to the business company field.

KEYWORDS

Workplace harassment, sexual harassment, office of the sociologist, protocols, safe space.

TABLA DE CONTENIDO.

INTRODUCCIÓN.	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
MARCO TEÓRICO	8
OFICIO DEL SOCIÓLOGO	8
SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO	10
SOCIOLOGÍA DE LAS RELACIONES LABORALES.	12
ACOSO SEXUAL Y LABORAL	14
ESPACIO SEGURO	17
ESTADO DEL ARTE	18
METODOLOGÍA	23
TABLA 1.	24
EJES DE SISTEMATIZACIÓN.	25
ESQUEMA 1.	26
ANÁLISIS DE RESULTADOS	27
1. Evaluación y análisis de los protocolos usados por Comercializadora Disfruver.	27
ESQUEMA 2	28
ESQUEMA 3	28
ESQUEMA 4	30
1.1 CANALES DE DENUNCIA Y LA FRECUENCIA	31
2. PEDAGOGÍA: CAPACITACIONES PARA EL CONOCIMIENTO Y LA PREVENCIÓN.	33
2.1 Educación sexual y reproductiva.	33
2.2 Acoso sexual.	34
2.3 Acoso laboral.	35
CONCLUSIONES	37
RECOMENDACIONES	38
BIBLIOGRAFÍA	38

INTRODUCCIÓN.

El presente documento nace del desarrollo de las prácticas profesionales realizadas en Comercializadora Disfruver SAS, de las cuales nació la idea de construcción del proyecto “*Disfruver es mujer*” que tiene como objetivo sistematizar las experiencias de las mujeres trabajadoras de Disfruver, con el fin de construir un protocolo que permita dar manejo a casos de acoso laboral y sexual, así como crear espacios seguros y de confianza para las denuncias. El presente proyecto nace de mi experiencia como mujer sisgenero acosada en ambientes laborales.

El desarrollo de las prácticas profesionales en la mediación del ámbito empresarial, permite explorar un poco más el oficio del sociólogo como símbolo de desarrollo y consolidación de lo institucional. A lo largo de ocho meses se pudo evidenciar que el oficio del sociólogo va más allá de lo académico e investigativo, fue una muestra de los tipos de relaciones entre el profesional y el campo laboral, además de las múltiples capacidades que se deben tener para cumplir el rol organizacional del sociólogo.

Comercializadora Disfruver SAS, es una empresa con una trayectoria de más de 16 años en la distribución de frutas y verduras para los diferentes programas sociales de alimentación a lo largo del país, especialmente los que se encuentran en la ciudad de Bogotá. Actualmente la empresa cuenta con tres macro proyectos: PAE² Fusagasugá, PAE Bogotá y proyecto de secretaria de integración social, el cual se encarga de la distribución de alimentos a comedores comunitarios, jardines y otros proyectos sociales de alimentación. La empresa cuenta aproximadamente con 250 trabajadores, en su mayoría mujeres, distribuidos entre la planta productiva y administrativa. El análisis de los macro proyectos de la empresa, sus colaborador es y las formas de relacionarse con la misma logran que el sociólogo acceda, participe y evalúe tales interacciones enfocadas a los núcleos empresariales.

² PAE (Programa de Alimentación Escolar)

El crecimiento constante del personal dentro de la institución genera necesidades de representación colectiva y de espacios seguros para el trabajador, es decir, la empresa debe cumplir no solo con el pago de las prestaciones establecidas, sino también, con el cuidado del espacio laboral seguro, pues las relaciones de poder y la relación entidad - trabajador deteriorada puede generar problemáticas en la salud física y mental de cada una de las personas que componen los diferentes espacios de la empresa. Por otro lado, el aumento de casos relacionados con el acoso sexual en ambientes laborales a nivel nacional se ha convertido en un tema de preocupación en las empresas.

Teniendo en cuenta lo anterior, el análisis del presente trabajo se centra en la evaluación de casos denunciados, en la efectividad para la resolución del conflicto por parte del área de recursos humanos y en eficacia de los protocolos empleados en los casos de acoso dentro de la organización. Para llevar a cabo lo anterior, el proyecto “Disfruver es mujer” pretende dar voz y vías de solución a las mujeres que están siendo acosadas laboral y sexualmente por sus superiores o compañeros, además de utilizar metodologías que ayuden al área de recursos humanos con un posible paso a paso en la solución de los conflictos que están generando espacios laborales hostiles y coercitivos para las mujeres.

A lo largo del trabajo se emplearon diferentes metodologías, sin embargo, como metodologías principales se tomaron la observación participante y la etnografía, las cuales ampliaron la visión con respecto a los tipos de relaciones laborales y los comportamientos dentro del núcleo de la empresa. En este documento se encontrará sistematización de la experiencia y el trabajo como socióloga en el ambiente empresarial, además de la exposición del proyecto “Disfruver es mujer” con la respectiva descripción teórica de los conceptos claves, la descripción de las metodologías utilizadas, el análisis de los resultados, y finalmente las conclusiones acompañadas de una recomendación para la entidad.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El análisis sociológico y las cualidades del profesional de la sociología han sido abordados en su mayoría desde la academia y la investigación, sin embargo, aunque el campo empresarial y económico requiere de enfoques productivos y de sostenibilidad, las habilidades críticas y de análisis del sociólogo, aunque incómodas, pueden ser constructivas en el análisis institucional de una empresa. Cuando se escoge entrar en el mundo empresarial siendo sociólogo se deben tener diferentes consideraciones en cuenta, según Amaya, E (2012) la sociología tiene múltiples campos de análisis en cuanto al funcionamiento de partes del sistema social, la capacidad de explorar desde la postura crítica y analítica permite que el análisis en el sistema empresarial se de en torno a el desarrollo de la organización y de quienes la integran, en estos espacios empresariales el sociólogo puede ampliar las lecturas del funcionamiento de los núcleos, del enfoque sobre las relaciones de los sistemas y del funcionamiento estructural que se presente.

La evaluación de las relaciones que se generan alrededor del espacio laboral, permite una profundización en la sociología del trabajo y en la división sexual del mismo. Al entrar como socióloga a una empresa como Disfruver, la observación naturalmente estaba centrada al funcionamiento del mercado de las frutas y verduras y su respectiva incidencia en económica y social en el país, no obstante, con el paso del tiempo la preocupación se centró en el desarrollo de las relaciones laborales y las representaciones colectivas de los trabajadores para evitar situaciones como el acoso laboral, sexual y el abuso en las relaciones de poder.

El ambiente laboral está permeado por la percepción de calidad de la experiencia en lugares de trabajo y la seguridad que estos espacios proporcionan, en el caso de Colombia las regulaciones que existen sobre el acoso sexual y laboral son pocas y las garantías para las víctimas resultan insuficientes. Según el Instituto Nacional de Medicina Legal, 26.158 personas en lo corrido del 2022 han denunciaron haber sido víctimas de delitos sexuales el 86% fueron mujeres. Asimismo, el Ministerio de trabajo de Colombia realizo una encuesta con el fin de determinar cuál es la posición de los colombianos frente

al acoso sexual y la respectiva efectividad del sistema penal para estos casos así como mostrar las conductas más frecuentes de acoso en ambientes laborales.

“Las conductas de acoso sexual en el trabajo más comunes en Colombia son solicitudes o presión para tener sexo (82%), intento y ocurrencia de acto sexual (79%), correos electrónicos y mensajes de texto vía celular (72%) y contacto físico consentido que se pasa del límite (72%)” (Ministerio de trabajo, sf, p1)

La misma encuesta muestra que el 41% de las mujeres prefiere manejar ellas mismas la situación y no denunciar por miedo a perder su trabajo, sin embargo, el 10% manifestó haber denunciado el acoso por parte de sus superiores y el 24% haber citado una reunión en la empresa donde trabaja. Si bien hay personas denunciantes hay muchas que no tienen conocimiento sobre las conductas que están relacionadas al acoso sexual.

En esta lógica la responsabilidad del cuidado y de la protección de los derechos del empleado, recaen en la empresa así lo menciona la sentencia T-140-21 que reafirma la diligencia de las instituciones en espacios libres de violencia y discriminación por motivos de género, por otro lado la ley 1010 de 2006 previene, corrige y sanciona cualquier acoso laboral u hostigamiento. En cuanto al acoso sexual el artículo 210-A del código penal colombiano castiga con cárcel cualquier acoso sexual, aunque el marco legal colombiano castiga el acoso las garantías para las víctimas son pocas y la reparación es mínima, de igual forma se pueden presentar falencias en la diligencia de las empresas en la prevención y corrección de cualquiera de las formas de acoso. En ese sentido y teniendo en cuenta los marcos legales de Colombia acerca de las formas de acoso, el análisis en la empresa privada sobre cómo se da manejo a los casos de acoso sexual y laboral permite la evaluación del reconocimiento de las conductas y de la necesidad de crear planes de acción o protocolos que proporcionen a los trabajadores espacios seguros.

Objetivo General

- Sistematizar las prácticas profesionales realizadas en Comercializadora Disfruver SAS haciendo énfasis en las herramientas para la atención y prevención del acoso sexual establecidas por la entidad.

Objetivos específicos

- Identificar los protocolos y mecanismos utilizados por el área de recursos humanos para la atención de denuncias de acoso sexual y laboral.
- Interpretar los resultados encontrados en las capacitaciones sobre acoso sexual y laboral.

MARCO TEÓRICO

OFICIO DEL SOCIÓLOGO

Bourdieu en su texto: *“El oficio del sociólogo”* (1973) da una clara visión de lo que debería ser el oficio del sociólogo desde una perspectiva epistemológica y además investigativa, evidenciando las funciones del mismo en el desarrollo de cada investigación, mostrando que el oficio es precisamente la construcción de objetos, convertirlos en habitus y estos contenidos llevarlos a la práctica. Para el autor, la observación es una de las metodologías primordiales, ya que se crean relaciones entre el sociólogo y el objeto generando nociones subjetivas de la estructura del objeto, lo anterior genera que para el autor sea necesario hacer una ruptura entre sus propias nociones y lo que es realmente el hecho social desde el desarrollo del objeto, de lo anterior Bourdieu afirma que: “La influencia de las nociones comunes es tan fuerte que todas las técnicas de objetivación deben ser aplicadas para realizar efectivamente una ruptura”(1973, p 28). La pre construcción de nociones subjetivas resulta normal para el sociólogo porque vive en sociedad y los hechos son transversales en su vida, sin embargo, los objetos investigativos se deben construir desde la teoría, sustituyendo las nociones del sentido común por nociones netamente científicas. Lo anterior lleva al sociólogo a posicionarse desde lo objetivo y a hacer evaluaciones de los hechos sociales como “cosas” tal como lo menciona Durkheim.

Por otro lado, en la construcción de la investigación es importante el lenguaje y sobre todo el lenguaje de las representaciones sociales que controlan las nociones y criterios abstractos de los hechos sociales. Ocasionalmente el uso del lenguaje común y no

científico, lleva al uso de las preconcepciones de lo que se cree es social y se cree es objeto de estudio, se trata de no dar por sentado y creíble lo que se está hablado y entrar en un análisis más profundo para tener el manejo de los criterios que se definen como sociológicos. La ruptura de las relaciones entre la experiencia y el análisis posibilita que en el lenguaje científico se creen relaciones nuevas, capaces y superiores, lo que propone al sociólogo el cuestionamiento de sus propias construcciones y saberes. En efecto, Bourdieu muestra que el oficio del sociólogo va más allá de investigar, se trata de construir un habitus a partir de la ruptura de las preconcepciones y juicios de valor existentes en la sociedad, identificar que es sociológico y sobre todo aprender a usar el lenguaje desde la teoría y no desde las nociones preestablecidas del hecho social.

En otro orden de ideas, la socióloga Guadalupe Valencia en su texto *“El oficio del sociólogo: imaginación sociológica”* (2009), hace un recorrido por los sociólogos clásicos que han dado una visión clara de lo que es la sociología y como esta se lleva a la práctica. En la lectura de Valencia se retoma un poco lo que autores como Bourdieu plantean, a diferencia que para la autora es importante retomar que es la sociología y cuál es su oficio teniendo en cuenta la imaginación sociológica y la desfamiliarización de lo familiar. En primera instancia se define como sociología la capacidad de estar en frente de la realidad y dar cuenta de esta y de su historicidad, “puede ser vista como una forma de autoconciencia científica de la realidad social” (Valencia, 2009, p 195) es una de las ciencias sociales donde el objeto y el sujeto se relacionan de manera única e inseparable.

La sociología como ciencia busca ver en el hecho social la dimensión simbólica que tiene y la relación entre sus redes, ya sean ambientales rurales, urbanas nacional o transnacional, lo que lleva al sociólogo a hacer una abreviatura de los métodos y de la interpretación histórica de los procesos que se analizan, es una construcción de los mecanismos en el conflicto social. Teniendo en cuenta lo anterior, se debe dar parte de lo que es el oficio del sociólogo y de cómo pensar sociológicamente, la sociología como oficio es la habilidad de mirar y analizar con perspectiva sociológica, mostrando que el núcleo de su trabajo está basado en los diversos conflictos sociales (Valencia, 2009). A lo largo del estudio de la carrera, se le dota al profesional con una serie de herramientas,

lo que según la autora le debe dar la capacidad de convertir el oficio en la puesta en praxis de la “mirada sociológica” de la “perspectiva sociológica”. Ahora bien en el ejercicio del sociólogo como investigador debe pretender tener piezas únicas con el fin de enfrentar a la especificidad de la realidad de acuerdo a lo que la imaginación sociológica, abordando con una mirada diferente cada uno de los campos de análisis.

SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

La sociología del trabajo estudia las colectividades humanas que se constituyen a partir de las relaciones que se establecen entre los sujetos en el ambiente laboral, adicionalmente se encarga de prevenir o de resolver los conflictos que se dan por los vínculos laborales como, por ejemplo: inequidad, inestabilidad laboral y acoso. En ese sentido Kohler (2006) en su texto “*Manual de la sociología del trabajo y las relaciones laborales*” menciona que el trabajo es importante para entender la sociedad contemporánea y las relaciones laborales y el lugar que ocupa en la sociedad. El trabajo no es solo un factor esencial en el movimiento de las economías, también funciona como un “elemento de integración y cohesión social” (p.4)

El término sociología del trabajo nace en el siglo XIX cuando se empieza a hablar del término “sociedad del trabajo” el cual surge cuando el trabajo empieza a verse como un empleo asalariado cambiando así el orden feudal por un orden capitalista que convierte la fuerza de trabajo en una mercancía libre de comercialización. A Partir de esto Kohler afirma que:

El trabajo se distinguió como un sistema social particular, una esfera propia de la vida social. Esto implica una reestructuración de las relaciones de clase, de género y una redefinición del ciclo vital como relación entre infancia, juventud, mayoría de edad y vejez. (Kohler,H 2006,p17)

Cuando se distinguió entre el trabajo productivo y el improductivo como un índice en las estadísticas económicas, se dio paso a el análisis del capital como relación social y como reproducción social, el cual plantea que las voluntades individuales y las fuerzas productivas convierten el trabajo en un valor de intercambio y una categoría social. Kohler menciona el análisis que hace Marx sobre el valor del intercambio y el valor de uso, mostrando la proletarianización de las clases y la subordinación que este genera, se

evidencia que en el capitalismo no hay una autorrealización del hombre y se generan mecanismo abstractos y alienadores, afirma que: “Por lo tanto, el trabajo es para Marx tanto productor de valor como generador de conciencia, ya sea alienada bajo el modo de producción capitalista o emancipada bajo el socialismo” (Kohler,H 2006,p 18), teniendo en cuenta lo anterior, el trabajo no es una actividad esencial del ser humano y tampoco una actividad reproductivista lo que muestra que tiene alternativas revolucionarias que terminan en el desarrollo de algunos movimientos sociales.

De acuerdo con lo anterior Villavicencio, D (1999) en su texto “*Sociología del trabajo y sociología económica*” Menciona que la difusión del taylorismo en las industrias norteamericanas provocó que los científicos sociales tuvieran reacciones que llevaran al estudio de las formas de trabajo y las relaciones que se desarrollan en este entorno y la dimensión del trabajo asalariado en el carácter social. Según el autor la sociología del trabajo retoma los postulados teóricos de Marx en la dominación del capital y los modelos de producción y lo complementa de la siguiente forma:

Las relaciones sindicato-empresa, la deshumanización del trabajo provocada por la exacerbada división del trabajo, entre otros. Asimismo, el empuje tecnológico y el desarrollo de la gran empresa como modelo de organización industrial, y los efectos de la racionalización del trabajo constituyeron el marco de reflexión para el desarrollo de investigaciones empíricas. (Villavicencio, D,1999, P 149)

El estudio del trabajo se centra en la forma de organización, jerarquía, ejecución y remuneración del trabajo. Es por tanto que desde el feminismo el trabajo se concibe de manera distinta, al igual que la teoría Brozovich,M (2016) menciona el trabajo debe ser despatriarcalizado, con el fin de que se logre reflexiones profundas sobre los sexismos, la división sexual del trabajo y la jerarquización de las personas sexualizadas (P,2). Esta autora menciona que el feminismo materialista tiene contribuciones a la concepción de las mujeres como una “relación de clase” lo que significa:

Este punto de vista implica una mirada biologizante respecto a la diferencia entre varones y mujeres, y pone el énfasis de esta relación en la forma en que se organiza el trabajo en la sociedad (tanto productivo como reproductivo; local como internacional). (Brozovich,M 2016,p5)

A parte del trabajo productivo, a las mujeres se les ha asignado trabajo no productivos pero si reproductivos que generan desigualdades en el sistema social lo que se traduce en condiciones precarias para la mujer en las dos formas de trabajo, el industrial y el del cuidado, sin embargo, sin la fuerza de trabajo el sistema del capital no estaría en marcha y el papel de la mujer y la opresión se muestra así:

La opresión de la mujer fluye a partir de su rol en el mantenimiento y la herencia de la propiedad, mientras que, en la clase asalariada, la opresión femenina deriva de la participación de la mujer en los procesos de reproducción directa de obreros, e incluso en su participación en la producción como tal. (Caballero, D,2018,p3)

Es así como las formas de trabajo que por naturaleza se le han asignado a la mujer han generado relaciones de subordinación y de desigualdad a lo largo de la historia. Las condiciones que abarcan desde el salario hasta el bienestar laboral han sido precarias y hostiles de una manera sistematizada derivando en dinámicas de poder que pueden terminar en el acoso sexual o laboral y en un espacio laboral inseguro.

SOCIOLOGÍA DE LAS RELACIONES LABORALES.

La sociología de las relaciones laborales nace de las teorías clásicas del: funcionalismo, estructural funcionalismo, marxismo y el interaccionismo, lo que permite que se vea al mercado como una estructura en principio reguladora donde se generan costumbres, hábitos y normas. Dentro de la estructura de la empresa existen relaciones de consenso o de conflicto. Según Artiles, A (2021) en su texto *“Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales”* las relaciones laborales vienen del orden socioeconómico y del funcionamiento del capitalismo, que arroja como resultados las desigualdades sociales y la cohesión social, el autor hace una descripción y un análisis de las relaciones que se generan entre asalariados, empresarios y el estado, proponiendo que los mercados laborales funcionan como principios autor reguladores. En este sentido el análisis de la sociología se centra en la relación de instituciones y la representación colectiva de los trabajadores, el autor afirma que:

Desde la observación empírica la sociología pone de relieve la existencia de instituciones reguladoras en las relaciones de trabajo, como pueden ser las costumbres, hábitos, normas, leyes consuetudinarias o incluso la acción de los grupos informales y formales, la acción de los sindicatos y otras formas de representación colectiva de los trabajadores (Artiles, A, 2021,p 152)

De acuerdo a lo anterior el autor plantea un recorrido histórico sociológico de las grandes teorías relacionadas a las relaciones labores, como primer momento marca la teoría de Marx en cuanto al funcionamiento de los sindicalismos, mencionando que el movimiento sindicalista es un hito sociopolítico importante para la época de Marx y Engels, centrando así el poder revolucionario fuera de las instituciones sindicales que están orientadas de manera economicista y que pertenecen a la “aristocracia obrera”, donde según el autor los trabajadores pertenecientes estaban cualificados y eran instituciones de difícil acceso. En lógica al trabajo de estos autores Artiles menciona lo propuesto por Durkheim sobre la división social del trabajo (1893) y el trabajo de las instituciones en las relaciones sociales laborales, afirma que: “Entiende que las corporaciones u organizaciones profesionales constituyen una forma de defensa de la sociedad ante el efecto corrosivo del mercado sobre las instituciones tradicionales de solidaridad, sobre los lazos y vínculos sociales” (Artiles, A, 2021,p 160).

Consecuentemente el autor demuestra que desde la teoría clásica se puede ver una gestión de la reacción social sobre el mercado con institución reguladora pues la aplicación de Durkheim a las sociedades modernas se basa en que la división social del trabajo y el problema de las relaciones de trabajo radican en el individualismo , el aislamiento y la ruptura de lazos comunitarios y familiares. “El individualismo supone la pérdida de identificación con los valores colectivos, lo que conduce a situaciones de anomia, es decir, falta de normas” (Artiles, A, 2021,p 161). En esta lógica, la división del trabajo de Durkheim muestra que la solidaridad orgánica no se da sola y que la división se ve sujeta a la “interdependencia funcional” de las diferentes actividades profesionales, adicionalmente la división es la oportunidad de ruptura de la cohesión social en el capitalismo.

Ahora bien, el autor plantea que el sistema de relaciones están condicionados por: 1) los actores. 2) sus contextos de actuación. 3) sus funciones en la elaboración de reglas y 4) la ideología del sistema como valores compartidos (Artiles, 2021). Los actores dentro del

sistema pueden ser sujetos colectivos o individuales y el modelo presupone ser organizado, administrado y regulado. Dentro de este sistema existen tres tipos de actores “los obreros y sus organizaciones; los empresarios y sus organizaciones, y las organizaciones gubernamentales” (Artiles,2021,p 191), según Artiles las organizaciones están organizadas de manera jerárquica entre ellos e internamente. El contexto del sistema es determinado por las reglas establecidas por los actores y por tres elementos que son: “a) características tecnológicas del lugar de trabajo y de la comunidad laboral; b) por los imperativos del mercado y del presupuesto que afectan a los actores, y c) por la situación y distribución de poder en el conjunto de la sociedad” (Artiles, 2021.p 191). Los anteriores elementos influyen en la jerarquía y de la condición de la forma de organización empresarial y en “la previsión y control del trabajo” (Artiles,2021) lo que refiere que la forma de relacionarse en el núcleo laboral está determinada por el comportamiento de los actores y el contexto empresarial, para que las relaciones laborales se den se deben establecer ciertas normas que permitan la convivencia y que adicionalmente permitan una distribución del poder y de autoridad.

ACOSO SEXUAL Y LABORAL

Como concepto central del presente documento es importante reconocer los diferentes tipos de acoso y las conductas que lo convierten en una forma de violencia dentro de los espacios laborales, en ese sentido Lamas, M (2018) en su texto “ *Acoso: ¿denuncia legítima o victimización?* Busca definir qué es el acoso y hacer una reflexión sobre la búsqueda de una sociedad más justa. Lamas propone que el acoso puede ser confundido con algunas configuraciones culturales como lo es el “piropo”, sin embargo, las formas de acoso en el trabajo tienen diferentes configuraciones que no permiten que las denuncias de las mujeres sean legítimas, ya que en algunos casos para que sea considerado el acoso como delito debe dejar marcas como el hecho de la violación, lo que para la mujer se convierte en un obstáculo en el momento de denunciar causando que se abstengan de hacerlo por miedo a perder su trabajo. La autora menciona que en el marco de la lucha de las mujeres por la legitimación de la mujer como sujeto de

derechos, se piensan las nuevas formas de violencia y de agresión que se desarrollan en otros entornos como el laboral, por lo cual se generan conceptos y reivindicaciones como el *HARASSMENT*, entendido por la autora como “El concepto harassment, que se traduce como acoso u hostigamiento, no estaba todavía reconocido legalmente, por lo cual los requerimientos sexuales no eran considerados delito.” (Lamas,M 2018,p 24). Fue hasta 1975 que el acoso se reconoció como una forma de violencia gracias a diferentes organizaciones en Estados Unidos como la WWU en Nueva York cuyo proceso de lucha se basó en prevenir y castigar este acto como “*repugnante*” como lo menciona Lamas.

De acuerdo a lo anterior y a las luchas que se dieron en este marco, el acoso sexual en el ambiente laboral no es nada más sino la reproducción de la relación patriarcal además de la sexualización de la mujer, usando la sexualidad como forma de dominación y la perpetuación de las normas masculinas. Lamas menciona que el acoso sexual centraliza las desigualdades y la explotación sexual y además provoca la invisibilización de otras formas de acoso y hostigamiento hostil y alienante existente en los espacios laborales, la autora afirma que:

Considera hostigamiento a conductas que encasillan deliberadamente a las personas en roles laborales estereotipados que no les permiten desarrollar sus aspiraciones u obtener ventajas, y propone un paradigma centrado en la conducta hostil, que puede incluir la mala conducta sexual de los hombres, pero que es más amplio. (Lamas,M, 2018,p 32-33)

Lo anterior reafirma la definición de acoso sexual, añadiendo que el “*sexual harassment*” son las acciones de los hombres para conservar los espacios de trabajo como “bastón de autoridad” y como competencia masculina provocando que el acoso se constituya como una forma de jerarquización masculina empleada para mantener puestos y tareas solo para hombres, invalidando de lleno la capacidad de las mujeres para escalar y ser validadas en cualquier espacio. Este fenómeno es conocido como “techo de cristal” definido por INMUJERES³ (sf) como: “Barreras invisibles, difíciles de traspasar, que representan los límites a los que se enfrentan las mujeres en su carrera profesional, no

³ Instituto Nacional de las Mujeres México.

por una carencia de preparación y capacidades, sino por la misma estructura institucional" (p.1).

Es por tal razón que resulta necesario hablar también de acoso laboral como una forma de discriminación, el cual es definido por Fondevilla g (2008) en su texto *"El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción"* como:

El hostigamiento o acoso laboral (también conocido como mobbing) es un comportamiento negativo entre superiores e inferiores jerárquicos de una organización laboral, a causa del cual el/la afectado/a es sometido a acoso y ataques sistemáticos durante mucho y de manera continua. (p 306)

Estos ataques se pueden dar de manera continua y puede ser producida por una o más personas que se encuentren en el mismo entorno laboral, y tiene como objetivo final hacer que la víctima abandone su trabajo. El acoso laboral según el autor rebaja las responsabilidades de la víctima y además afecta su comportamiento en la vida social y laboral. El *"Mobbing"* tiene un rango de conductas que pueden sobrepasar el límite del abuso sexual y las agresiones físicas. El acoso laboral tiene implicado múltiples dimensiones como: etarias, socioeconómicas, culturales y de género, usadas para centralizar aún más el acoso y la mala evaluación de la satisfacción laboral, según el Fondevilla, G (2008) el mobbing se comporta como:

- Un patrón de conducta: no se trata de una conducta aislada sino más bien repetida con sistematicidad.
- Una acción negativa: se refiere a las agresivas y destructivas, verbales y no verbales.
- Unas relaciones de poder desiguales: las partes siempre se encuentran en relaciones jerárquicas asimétricas (Hoel y Cooper, 2000; Vartia, 1996).
- Víctima: este tipo de acoso siempre produce víctimas. (Fondevilla, G 2008)

En las relaciones laborales es muy común la jerarquización y las tensiones, sin embargo, no todas las conductas son consideradas como acoso y agresión, es por tal razón que es importante capacitar e instruir a los actores de la institución en el reconocimiento de las conductas y de los patrones de los agresores, además de la necesidad de establecer protocolos óptimos orientados a la resolución de conflictos y que tengan como objetivo generar espacios seguros y un ambiente laboral sano.

ESPACIO SEGURO

La conformación de espacio seguros y sobre todo en el ámbito laboral es necesario para que las organizaciones creen condiciones óptimas para sus trabajadores que repercutan en su salud mental, relaciones laborales y vida social de una manera positiva, en este sentido ONU MUJERES, propone que los espacios seguros deben ser infraestructurales, enlazados a los espacios públicos y deben funcionar como campañas de prevención y reconocimiento del acoso y del comportamiento del acosador. Según datos de la misma página, en oriente medio el 39% de las mujeres empleadas desde los 15 años manifestaron haber sido acosadas sexualmente.

Por otro lado, hablar de espacios seguros involucra las dimensiones género y sexualidad y sus implicaciones en los entornos laborales, estos “espacios seguros” están determinados por diferentes factores, por ejemplo, la Amnistía de Argentina en su página midecision.org, expresa que en la construcción se debe tener en cuenta:

- Compartir experiencias personales: el compartir experiencias personales en los entornos permite hacer una reflexión entre los participantes sobre cuáles son los sucesos o actitudes que generan incomodidad en un entorno.
- Admitir lo que no se sabe: responder a todas las preguntas que se hagan sobre qué es acoso o qué es espacio seguro no es necesario, el no saber permite que se genere la necesidad de conceptualizar el problema.
- Códigos de conducta: crear códigos de conducta en el momento en el que un grupo quiere hablar de espacio seguro permite que el espacio sea armónico y se hagan configuraciones de lenguaje considerados adecuados, lo cual se debe replicar en el espacio de trabajo seguro, cuando se hacen estas configuraciones se crean atmósferas seguras.

A manera personal, la construcción de espacios requiere mucho más que charlas y configuraciones conductuales en el sistema y en el actor. Es vital el reconocimiento del conflicto y sobre todo de los actores conflictivos pues el espacio seguro en un ambiente laboral se construye colectivamente y con protocolos que constituyan un sistema de atención, respuesta y garantías efectivo. Un paso para lograr esto son las capacitaciones

a las áreas encargadas y a los trabajadores, las cuales otorgan un reconocimiento completo para así poder construir espacios seguros adecuados a cada caso.

ESTADO DEL ARTE

A partir de las categorías definidas , es importante dar evidencia de lo que se ha hecho sobre el acoso sexual y el acoso laboral en materia de investigación, por lo tanto Pino, C., et.al (2011) en su texto *“Prácticas de acoso laboral en empresas Colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva”* menciona que el acoso laboral o “mobbing” puede ser una experiencia devastadora para el sujeto al ser objeto de agresión por miembros de su grupo social. El acoso laboral está vinculado con los ejercicios de poder, con la “construcción de la autonomía y con la estigmatización de los individuos, bien sea por parte de miembros de la jerarquía organizacional o por parte de sus pares en el trabajo”. (p 310). El autor afirma que generalmente la persona que está hostigando tiene una posición superior y de poder a la persona que está siendo hostigada, además enfatiza que el conflicto del acoso se debe a la inadecuada organización del trabajo y una deficiente gestión del conflicto organizacional. Pino, se basa en la teoría de Bourdieu sobre los campos, afirmando que el campo económico está construido por jerarquías que establecen relaciones de orden y dominación, cuando el trabajador entra al campo debe tener en cuenta que su permanencia se basa en el conocimiento y en la adquisición de las normas que demanda procesos de inmersión. La permanencia según el autor basa en:

La adhesión, creencia, ilusión e interés en ser partícipe del mismo, para lo cual es indispensable un poder motivador en y por participar en el juego y en sus habitus (Bourdieu, 2005, p. 114). Esta disposición subjetiva propicia, por un lado, el compromiso del trabajador a apostar por el rendimiento. (Pino, C., et.al 2011,p 314)

Lo anterior puede llegar a favorecer el acoso laboral, ya que como lo menciona la autora se naturaliza el “habitus pernicioso” que puede ser interpretado como una estructura de autoridad que no está siendo cuestionada. Teniendo en cuenta el análisis que realiza sobre Bourdieu, los sujetos se posicionan en una estructura de dominación donde se asume el campo, el habitus y las estrategias intersubjetivas que propician el acoso.

En esta línea Carvajal,J y Londoño,C (2013) en su texto *“Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia”* realiza un recuento de lo que es el acoso laboral o “mobbing” definiéndolo como una conducta hostil de un grupo de sujetos frente a otros, se trata sobre todo de la violencia psicológica deliberada en el trabajo, donde se busca estresar, mitigar, excluir con el fin de sacar al sujeto de su entorno laboral. Adicionalmente el acoso laboral se da también por condiciones de género donde se vulnera al derecho a la igualdad, diferenciándolo del acoso sexual. Los autores citando Einarsen (2000) que existen tres modelos para abordar el acoso:

1) En función de la personalidad de la víctima y del acosador; 2) en función de las características inherentes a las interacciones humanas en las organizaciones; y 3) en el clima y el ambiente organizacional específicos de una organización (p. 388). (Carvajal,J y Londoño,C 2013,p 97).

Las principales causas de estos modelos están basadas en los perfiles que tienen tanto la víctima como el victimario. Las personas que son identificadas como víctimas tienden a tener baja autoestima, timidez y búsqueda del desempeño perfecto en el trabajo, en cuanto al perfil del acosador generalmente son personas narcisistas, que tienen una sobrevalorada de sí mismos y perciben a los demás como una fuente de amenaza y es por ello que desencadena la violencia; El acosador busca salvaguardar su reputación y posición por lo cual busca denigrar a otros buscando sus debilidades.

El mobbing laboral trae consecuencias tanto para el sujeto como para la compañía, para la víctima las consecuencias psicológicas son: “depresión, ansiedad, desesperación, ira (Leymann, 1990), insomnio, síntomas nerviosos, melancolía, apatía, falta de concentración, agresividad, fobia social” (Carvajal,J y Londoño,C 2013,p 98) también se encuentran afectaciones en su entorno familiar y social como retraimiento y tensiones en estos entornos. Para las organizaciones las consecuencias son: la disminución de la productividad, la insatisfacción y deserción laboral, y un aumento en el absentismo. Continuando, los autores hacen un recorrido por el acoso laboral en Colombia, en la primera parte hacen una revisión de la legislación que existe en el país y la regulación

que castiga el hostigamiento en entornos laborales. En el caso de Colombia la ley 1010 del 2006 representa “un intento del Estado por intervenir respecto al acoso laboral.” (Carvajal,J y Londoño,C 2013,p 100), la cual beneficia a los trabajadores de organizaciones donde el ambiente laboral es agresivo y sanciona a las empresas que permiten la degradación y el hostigamiento en su ambiente laboral. Por otro lado, la resolución 2646 del (2008) del Ministerio de la protección social elabora un protocolo que prevé sobre el estrés colocándola como una enfermedad profesional establecidas por el decreto “Decreto 1832 de 1994” con el fin de proteger a las personas en el lugar de trabajo y de los riesgos.

Finalmente, los autores hacen una revisión documental sobre lo que se ha elaborado en materia de investigación sobre el acoso laboral, donde se concluye que el acoso laboral empieza a ser una problemática grave en el año 2005, desde ese momento las instituciones como el Ministerio de protección generan una preocupación sobre las consecuencias psicológicas y sociales que tiene el mobbing.

Por otra parte Pita, A (2016) en su texto *“Relación de la violencia y acoso laboral, desempeño laboral y satisfacción laboral en empleados de una institución de educación superior en Colombia”* hace un recorrido por las definiciones sobre el desempeño laboral y satisfacción laboral, expresándolos de la siguiente manera:

- Satisfacción laboral: El estado emocional positivo o placentero basado en la autoevaluación que hace el empleado frente a la labor que realiza, así como aspectos relacionados o situaciones conjuntas que contribuyen a generar un estado de placer.
- Desempeño laboral: Se establece como el comportamiento que genera el trabajador durante el alcance de objetivos fijados por el empleador, en donde se observa la estrategia individual que tiene el empleado para lograr el alcance de dichos objetivos. (Pita, A 2016, P39)

Los anteriores conceptos según la hipótesis están relacionados con el acoso laboral en tanto que cuando un trabajador está siendo sujeto de abusos su desempeño y su satisfacción laboral disminuye produciendo que el trabajador sea menos productivo y

aporte menos al grupo, en el caso contrario donde el trabajador no es hostigado se encuentra que :”Galaz-Fontes (2002), quien establece que los trabajadores son más activos y participativos cuando presentan altos niveles de satisfacción.”(Pita, A 2016,P 62) Lo anterior señala que cuando existe un ambiente laboral sano y los trabajadores se sienten confiados y seguros tanto de sus capacidades como su entorno se incrementa la participación en el grupo mejorando su ejercicio laboral, de igual manera se evidencia que a mayor desempeño de sus funciones mayor será la satisfacción por elaborarlas y mejorará la calidad del trabajo. No queda duda que un sistema laboral que funciona de manera óptima y con espacios seguros y de calidad para los trabajadores puede constituirse como un factor que aumenta la productividad en las funciones de los mismos.

Ahora bien, no solo el acoso laboral genera consecuencias para las instituciones y las personas que lo conforman, se vuelve necesario también hablar del acoso sexual, en ese sentido Acevedo, D., Et.al (2009) en su texto “*Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral*” habla sobre las relaciones sociales de género que generan desigualdad entre hombres y mujeres que usualmente desatan el hostigamiento sobre todo a las mujeres evidenciando así una violencia de género focalizada en los espacios laborales. Los autores argumentan que la violencia de género en el trabajo responde al análisis de las relaciones laborales y en la incidencia de la victimización laboral a la mujer, mencionando que el hostigamiento laboral está matizado por las relaciones jerárquicas o por razones de raza, etnia o género. Definen el acoso sexual como:

Por acoso sexual laboral se entiende toda conducta con implicaciones sexuales no solicitadas ni deseadas por la persona a quien va dirigida, que surge de o en la relación de trabajo y que da por resultado la degradación y humillación de dicha persona, generando un ambiente de trabajo hostil. (Acevedo, D., Et.al 2009,10)

De esta definición se derivan diferentes situaciones que posibilitan el acoso sexual, la primera es que las mujeres jóvenes están más expuestas a las presiones sexuales, y en mujeres mayores el asedio es mucho más sutil y menos probable. Otro factor que posibilita el acoso es la direccionalidad, la autora menciona que esta se puede dar de manera vertical en orden jerárquico o de manera horizontal entre personas del mismo

rango, sin embargo, el acoso predomina entre superior y subalterno, también se evidencia que los hombres son constantemente asediados.

Acevedo, muestra que la organización del trabajo tiene una fuerte relación con el hostigamiento, menciona que en las nuevas formas de organización del trabajo y la solidaridad laboral han cambiado pues en la actualidad sobresale la competencia individual sobre la cooperación lo que genera relaciones laborales hostiles y espacios poco seguros. A raíz de lo anterior las instituciones han tenido que buscar maneras efectivas que fortalezcan la solidaridad y prevengan la exposición al acoso al que están expuestos los trabajadores.

En materia de prevención Aboitiz, M (2021) en el ensayo “*El acoso sexual y sexista en el ámbito laboral: propuestas de prevención*” menciona que el acoso sexual está directamente relacionado con los estereotipos sociales y las relaciones de poder arraigadas en la sociedad patriarcal, lo que perpetua la inferioridad social de la mujer y el control en el trabajo. Según la autora para hablar de prevención se deben tener en cuenta las estadísticas sobre las denuncias por acoso sexual en el trabajo, afirmando que: “Sindicatos como la UGT⁴ estiman que el 65% de los casos de acoso sexual laboral no denuncian debido a la falta de medidas efectivas, sostenibilidad social y al miedo a sufrir represarías o a ser despedidas de las victima” (Aboitiz, M, 2021, p 182)

Al considerar el acoso sexual como un riesgo laboral entidades como la ONU y la OIT⁵ han intentado eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer, ofreciendo medidas de prevención como por ejemplo el “Código de Prácticas de Conducta” de la Comisión Europea de 1992, que tiene propuestas para la prevención del acoso tanto en la empresa privada como en la pública, como por ejemplo la tipificación de las conductas inadecuadas y enseñar en pro de la diversidad, ya que la comunidad LGBTI también es susceptible de acoso sexual en el trabajo. También muestra que el LPRL⁶ establece criterios en el artículo 14 y 15 donde se le obliga al empleador establecer medidas efectivas que sean suficientes para combatir cualquier riesgo que afecte la salud física y

⁴ Unión general de trabajadores y trabajadoras.

⁵ Organización Internacional del Trabajo.

⁶ Libro de Prevención de Riesgos Laborales

psicológica del trabajador y buscar medidas de prevención contra el acoso (Aboitiz, M,2021). Además, la OIT establece un derecho a la resistencia de los trabajadores en casos donde se vean frente a un riesgo grave por violencia o acoso sexual, buscando que el estado y la empresa les garanticen seguridad y no sufrir represalias por abandono de puesto por acoso sexual.

METODOLOGÍA

En el marco del desarrollo de las prácticas profesionales y en el descubrimiento del oficio del sociólogo en espacios empresariales, surge el interés por comprender cómo funcionan las relaciones entre los actores que se encuentran dentro de la institución y que problemáticas se desarrollan a través de estas.

La etnografía es una metodología que permite hacer un análisis de los grupos sociales y sus sucesos significativos, según Giddens es “el estudio directo de personas o grupos durante un cierto período, utilizando la observación participante o las entrevistas para conocer su comportamiento social” (Alonzo,M,2010,p5). Existen dos tipos de etnografía, macro y micro, esta sistematización basó en el nivel micro, que consiste en :”focalizar el trabajo de campo a través de la observación e interpretación del fenómeno en una sola institución social, en una o varias situaciones sociales” (Alonzo,M,2010,p5). Este tipo de etnografía permite dar una explicación ecológica de lo que sucede entre los actores sociales. La etnografía tiene un carácter fenomenológico, donde se obtiene un conocimiento interno de la vida social con el objetivo de describir los fenómenos sociales desde la perspectiva de los actores del contexto social.

En el presente proyecto la observación participante funcionó como metodología principal, lo anterior se debe a que la observación participante le permite al investigador adentrarse de manera activa en el entorno y recoger la información necesaria para identificar las problemáticas de la comunidad y del territorio, según Marshal y Rossman (1989) "la descripción sistemática de eventos, comportamientos y artefactos en el escenario social elegido para ser estudiado" (p.79). La observación participante permite hacer una descripción de situaciones externas usando los 5 sentidos, adicionalmente es una metodología de “mirada activa” que se apoya de entrevistas informales y detalladas.

La observación se realizó teniendo en cuenta la investigación con perspectiva de género, recordando que se investiga como iguales. En el ejercicio de la observación participante, se evidencio que dentro de los entornos laborales existen factores que los convierten en hostiles y poco seguros para los empleados así mismo se pudo reconocer la clase de relaciones que se generan dentro del entorno, siendo una forma de comprender la relación actor - entorno. El uso de entrevistas informales facilitó la comprensión acerca del uso de los protocolos y la metodología para dar manejo a las denuncias. De acuerdo con lo anterior y en el desarrollo de las prácticas junto con la jefe de recursos humanos de Disfruver Daniela Álvarez se habló sobre la necesidad de capacitar a nuestros colaboradores acerca de las conductas que vuelven hostiles los entornos y de fortalecer la parte de bienestar laboral, para lograr lo anterior se plantearon tres capacitaciones: Educación sexual y reproductiva, reconocimiento del acoso sexual y reconocimiento de acoso laboral, en cada una de estas se realizaron diferentes actividades que ayudaron en el reconocimiento de la conductas hostiles y que crean espacios inseguros, estas se presentará en la siguiente tabla.

TABLA 1.

Categorías	Actividades	Recursos	Elementos a tener en cuenta.
Educación sexual y reproductiva.	Reconocimiento del cuerpo (órganos reproductivos tanto masculino como femenino y sus partes)	Imágenes del pene, vagina, útero, testículos.	En los espacios empresariales es importante abrir espacios de bienestar laboral y de salud, por lo cual, espacio como este permiten que los empleados hagan reconocimiento de sus cuerpos, y adicionalmente tengan un ejemplo educativo que pueda ser útil en el entorno familiar y se romperá el tabú del sexo y del autocuidado.
	Reconocimiento y uso de los métodos anticonceptivos		
	Reconocimiento de enfermedades de transmisión sexual.	Condomes femeninos y masculinos	
	Desarrollo de la definición de ¿qué es	Hoja	El acoso sexual en lo

Acoso sexual en ambiente laboral.	acoso sexual? y cuáles son las conductas físicas y verbales que son consideradas como acoso. Explicación de los canales de denuncia y de espacio seguro. Etnografía corporal: Reconocimiento del cuerpo y de las partes que al tocar son incómodas para el trabajador. La etnografía permite hacer un reconocimiento de los modos de vida de un grupo de individuos y de sus interacciones.	Esferos	espacio laborales es ignorado ya que muchos no reconocen cuales son las conductas que se consideran hostigamiento, adicionalmente reconocer los perfiles del acosador. La presente actividad se hizo con el fin de abrir un espacio seguro y de denuncia teniendo claro que es y cómo se presenta. Adicionalmente la etnografía, permite hacer interpretaciones de los sucesos y sus significados.
Acoso laboral	Desarrollo de la definición de ¿qué es acoso laboral? y cuáles son las conductas que son consideradas como acoso. Juego de roles, “el ponerse en el lugar del otro” .(acoso laboral) Refuerzo de los espacios seguros y los espacios de denuncia. Reconocimiento del comportamiento del acosador.	juego de roles	El acoso laboral es una de las mayores problemáticas presentadas en los espacios empresariales y sobre todo cuando existe una jerarquización en los puestos, para el caso de Disfruver se tuvo en consideración los cargos en la planta operativa.

EJES DE SISTEMATIZACIÓN.

La sistematización de experiencias según Sánchez, E, et al., (sf) se define como:

Reconstrucción y reflexión analítica de una experiencia mediante la cual se interpreta lo sucedido para comprenderlo; por lo tanto, esta permite obtener conocimientos

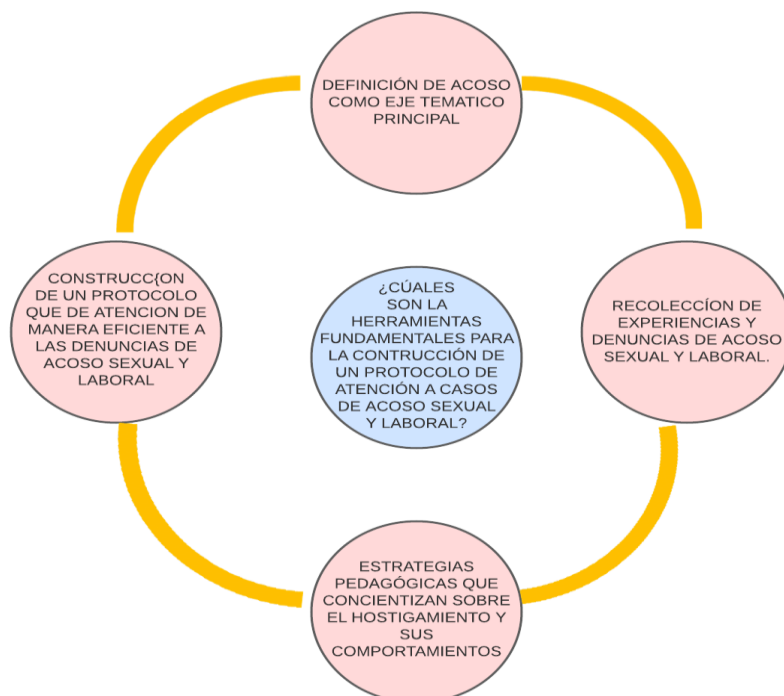
consistentes y sustentados, fin de transformar y cualificar la comprensión, experienciación y expresión de las propuestas (p.5).

La sistematización de experiencias permite responder a preguntas sobre nuevas preguntas a través de la recolección de experiencias, que para el caso de “Disfrutar es mujer” funcionó como herramienta pedagógica. El enfoque utilizado fue dialógico e interactivo que según Ghiso, A (1998) es entendido como:

Las experiencias son entendidas como espacios de interacción, comunicación y de relación; pudiendo ser leídas desde el lenguaje que se habla y en las relaciones sociales que se establecen en estos contextos.(Ghiso, A 1998, p.8).

Este enfoque busca construir conocimiento teniendo en cuenta la información que proveen los factores externos y la evidencia de áreas problemáticas en el proceso de reconocimiento de la acción como espacio dialógico, de esta manera se busca dar cumplimiento al objetivo del cambio transformador en el sistema laboral empresarial. Tal cambio supone una sistematización con enfoque de género que analiza los protocolos que se usan para atender los casos de acoso sexual o laboral que se presenten. Para cumplir con la sistematización se tuvieron en cuenta los ejes presentados en el siguiente esquema.

ESQUEMA 1.



El uso de estos ejes funcionaron como rutas de análisis por las que se pasó para lograr la sistematización y evaluación de los alcances de estas. Se tuvo en cuenta los aspectos a observar de manera clara con el fin de responder a las necesidades de los trabajadores en Disfruver.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

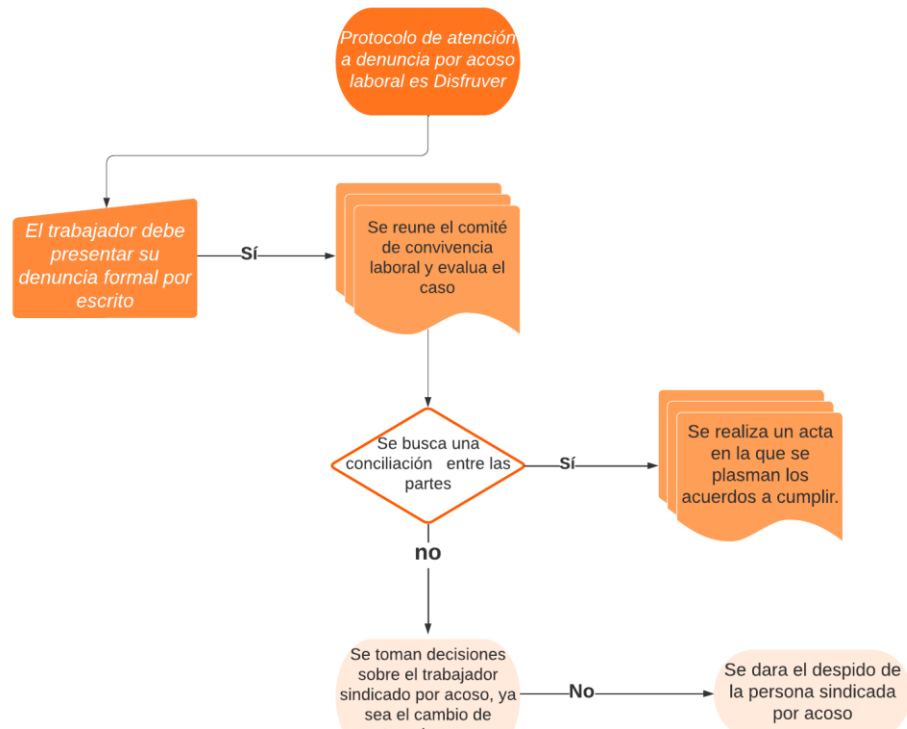
1. Evaluación y análisis de los protocolos usados por Comercializadora Disfruver.

Los protocolos están definidos como reglas y conductas sociales para estar incorporados a nivel social, o para el caso, en los espacios laborales, las funciones básicas de un protocolo es guiar y regular acciones que rompen la comunicación y las armonías. Los protocolos en las empresas según Solé, M (2006) es:

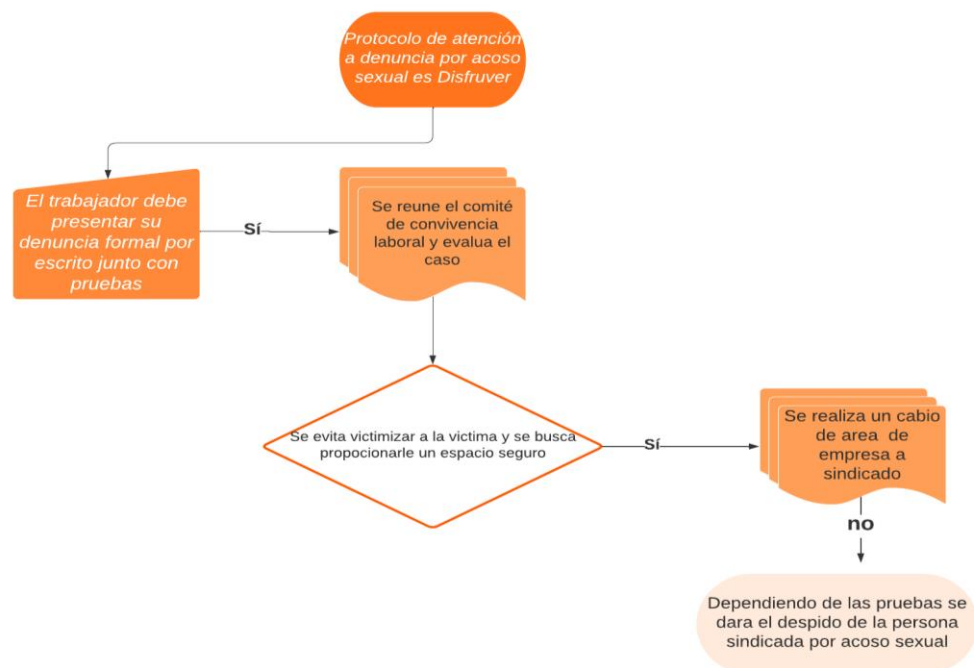
Todo lo que implícita o explícitamente prescribe un modo de actuar en la empresa, bien porque «se debe hacer», bien porque así «se ha venido haciendo». Aquello que la identifica, le da unidad y constituye el supuesto desde el que actúa se denomina código de empresa. Está compuesto por referentes éticos, usos habituales, modos y comportamientos. (p, 12).

Los protocolos, permiten tener regulaciones sobre los comportamientos dentro de los espacios laborales, sin embargo, los protocolos son también un paso a paso para prevenir y solucionar problemáticas dentro de las relaciones laborales como lo son el acoso sexual y laboral. En el proceso de identificación de los protocolos que sigue el área de recursos humanos en Disfruver para dar solución a casos de hostigamiento se encontró que el protocolo sigue un conducto regular determinado por la empresa y el comité de convivencia que se evidencia en los siguientes esquemas.

ESQUEMA 2



ESQUEMA 3



El comité que se convoca para evaluar los casos está conformado por: representante de los trabajadores, representante de seguridad y salud en el trabajo y representante de la gerencia, cuando se cita el comité se evalúa la queja del trabajador, segundo a esto se llama a “Descargos” al sindicato de acoso para que dé su versión y se inicia la conciliación para el caso de acoso laboral

En el caso de acoso sexual, el trámite es un poco más ágil y las decisiones se toman de manera inmediata. Las formas de acoso que se reproducen en los entornos laborales se generan por causa como: la lucha por el poder, por razones de género, raza y etnia, lo cual se desencadena en la afectación psicológica y física del trabajador (Carvajal,J y Londoño,C 2013) y también trae consecuencia para las empresas, por lo cual se hace necesario el uso de protocolos que le proporcionen al trabajador medidas efectivas suficientes para combatir estos riesgos laborales (Aboitiz, M,2021).

El uso de los protocolos está basado en la tipificación de conductas que son inadecuadas para el espacio laboral, garantizando que la empresa pueda ejercer un papel que ayude a erradicar las formas de acoso y las violencias de género:

Realizando acciones específicas antiviolencia o protocolos para la detección y tratamiento en la empresa de situaciones de violencia de género producidas dentro y fuera de los lugares de trabajo. [...] el denominador común es que se desarrolle un plan de acción con metas específicas acciones y medios verificables (Serrano, M, 2021, p.41).

Cabe resaltar que los protocolos también deben funcionar en manera de sensibilización y rechazo contra el acoso sexual y laboral, por lo cual, no es suficiente con la efectividad del protocolo para dar atención a las denuncias que se reciban sino también la necesidad de dar garantías a la víctima de que su caso va a tener seguimiento y no repetición.

En el proceso de observación participante se encuentra que las relaciones en la planta productiva se encuentran de manera jerarquizada de la siguiente manera:

ESQUEMA 4



Esta jerarquización permite que el jefe de planta escoja al coordinador, lo que en la planta productiva de Disfruver ha provocado relaciones laborales hostiles ya que se ve reflejada la intersubjetividad que va más allá de la comunicación intelectual o afectiva entre sujetos, según algunas denuncias, cuando se escoge al personal encargado de la coordinación se hace de manera subjetiva lo que genera que se abuse de la relación de poder y se presenten casos de acoso. En el análisis del uso del protocolo se evidencia que estas subjetividades afectan en algunos casos la decisión ya que en la evaluación del caso se ve afectado por factores como: si es buen trabajador o la percepción personal de cualquiera de los superiores y la relación con el trabajador. Cuando se presenta que el caso se resuelve con efectividad y según el protocolo, en algunos casos se ha visto la deslegitimación de la denuncia y se rompen los acuerdos y garantías.

El trabajo y las relaciones laborales están conformadas por jerarquías que dan orden al campo económico, lo que pone al sujeto en un sistema de dominación donde se desarrollan diferentes formas de habitus que propician que el actor pertenezca en el campo hostil y la permanencia se basa en “el conocimiento y adquisición de las normas de dicho juego, lo que le demanda un proceso de inmersión e inversión en este.” (Pino, C., et.al 2011,p 314) entendiéndose como juego las dinámicas del campo. En ese sentido se hace evidencia de las posiciones desiguales del poder ya que los altos cargos pueden imponer ciertas voluntades con el fin de:

Establecer relaciones de dominación hacia los que no lo tienen y que para sobrevivir deben vender su fuerza de trabajo. Ya que no se puede negar un cierto nivel de estabilidad a la estructura debemos suponer que existen factores que potabilizan y refuerzan este orden desigual. (Azocar,C, et.,al,2007,p.913).

Parte de los factores que posibilitan el acoso laboral o sexual en una empresa como Disfruver, es la “posibilidad de encontrar obediencia dentro de un grupo determinado para mando específicos”(Azocar,C, et.,al,2007,p 913 citando a Weber,1983, P.170) teniendo en cuenta lo anterior se puede evidenciar que la obediencia hace parte fundamental de la dominación ya sea por razones legítimas o ilegítimas, como: la debilidad o la oportunidad lo que fortalece el sistema de jerarquía desigual de un sistema.

1.1 CANALES DE DENUNCIA Y LA FRECUENCIA

A lo largo del proceso de prácticas y de la observación del comportamiento de las relaciones laborales y teniendo en cuenta el protocolo establecido por el comité, los canales de denuncia que tiene el área de recursos humanos y que funcionan como único y legítimo por cuestiones legales se pasa por escrito, este documento de denuncia debe contener los hechos de manera clara y específica. Cuando el trabajador está siendo acosado generalmente debería acercarse a la jefe de recursos humanos y comentar los hechos, sin embargo, se le solicita al trabajador presente su denuncia por escrito para dejar el precedente y dar validez de los hechos y sobre esto hacer la evaluación en el

comité tal y como lo muestra el protocolo, Sin embargo, hay factores que influyen la decisión del trabajador de denuncia.

Tal como lo mencionaba Martha Lamas (2018) hay circunstancias que afectan la legitimidad de las denuncias tanto en acoso sexual como en el acoso laboral, como por ejemplo las pruebas y que el abuso sea “grave” teniendo en cuenta de lo que se entienda por acoso, además de esto la intimidación y el miedo también son un factor que llevan a trabajador a no denunciar por el miedo a perder su trabajo o a seguir siendo hostigado por denunciar.

La intimidación es uno de los factores que más afectan el proceso de la denuncia, esta generalmente y según lo observado se presenta del superior al operario, y sobre todo por la figura del coordinador en las áreas, aprovechando el lugar jerárquico asignado generando conductas crueles y haciendo presión psicológica de manera deliberada (Carvajal,J y Londoño,C 2013). En el proceso de concientizar y capacitar sobre el acoso y sus configuraciones se intentó crear relaciones de confianza para las denuncias con el fin de que los trabajadores se sintieran seguros de hablar acerca de su situación en la empresa y de sus relaciones con sus superiores o sus compañeros de área, esto con el fin de dar cumplimiento a las obligaciones asignada a la empresa por el estado en la sentencia T-140-21.

A lo largo de este proceso se recibí 2 denuncias, y la razón de que llegaran a mi es porque se creó un vínculo de confianza y seguridad donde no había intimidaciones o conflictos de interés que intervinieran en la atención de cada caso. La primera denuncia fue sobre acoso laboral y sexual, la cual se atendió y se tomó la acción de cambiar de empresa a la persona que estaba siendo sindicada por acoso. La segunda denuncia fue por acoso laboral, en esta situación mi apoyo como investigadora y practicante fue ayudar a redactar la carta de denuncia, dar seguimiento al uso del protocolo y a la pronta solución del caso. Lo anterior es una muestra de la necesidad de capacitar a los trabajadores en cuanto a las conductas de acoso y también sobre los canales de denuncia y sobre las relaciones

de confianza y los espacios seguros, ya que en los casos denunciados se mencionaba el miedo a la denuncia por perder su empleo.

2. PEDAGOGÍA: CAPACITACIONES PARA EL CONOCIMIENTO Y LA PREVENCIÓN.

2.1 Educación sexual y reproductiva.

La capacitación de educación sexual y reproductiva, tuvo como objetivo dar un aporte al autocuidado y al bienestar, la idea de brindar una capacitación sobre este tema nace de la necesidad de brindar una herramienta que puede evitar el acoso sexual en el entorno laboral, la información que se proporciona al hablar de sexualidad en el trabajo es una forma de desaprender lo aprendido sobre conductas que están normalizadas y que entran en la línea del acoso, también es importante el reconocimiento de consentimiento para que la sexualidad sea un ejercicio libre. Para la capacitación se pidió autorización a los presentes por área para grabar, sin embargo, no hubo quórum en el consentimiento Gasman,N (2021). Según Brisa Armenda (2021) el hablar de educación sexual en el trabajo permite el desarrollo de procesos de comunicación de calidad a nivel interpersonal y a establecer y respetar los límites que impongan los demás.

En este sentido la capacitación se realizó en el área de: Barras, deshidratado, Fruver y el área administrativa, en la última se evidenció menor participación de los trabajadores adicionalmente, esta capacitación estuvo dividida en 4 partes, la primera fue un reconocimiento del cuerpo de manera grupal, con preguntas como por ejemplo ¿qué es la vagina o el pene? ¿De qué están compuestos? ¿Cuáles son los aparatos reproductores de cada sexo? ¿Cuáles son sus partes? La segunda parte consistió en uso de anticonceptivos de barrera y hormonales como, por ejemplo: Los condones femeninos y masculinos, el DIU, el implante subdérmico, las pastas anticonceptivas la explicación de sus efectos secundarios y la explicación de métodos definitivos como la vasectomía y la

ligadura de trompas. En la tercera parte se habló se habló sobre las ETS⁷ cuales son, como se contagian y cuál es la forma correcta de prevenirlas, esto con la finalidad de hablar de sexo seguro. En el cuarto momento y ligado a lo anterior se habló de la importancia del consentimiento de la pareja y sobre las conductas que son consideradas como acoso y por qué no se deben normalizar, asimismo se expuso la importancia del cuidado del cuerpo de la pareja y del consentimiento en el establecimiento de relaciones en los espacios laborales.

2.2 Acoso sexual.

La capacitación realizada acerca del acoso sexual tuvo como objetivo enseñarles a los trabajadores las conductas que son consideradas como acoso. Esta charla consistió en explorar más la definición de los elementos que componen las relaciones hostiles y los comportamientos que se enmarcan dentro del acoso. El uso de la explicación como metodología pedagógica fue una herramienta que permitió hacer el reconocimiento por medio del tacto a partes del cuerpo que normalmente las personas tocan, pero resultan incómodas y privadas las cuales se perciben como una forma de acoso en entornos como el laboral. En la capacitación se les explicó y enfatizó que el cuerpo solo debe ser tocado por otros siempre y cuando todo sea consensuado de otra manera se puede considerar como acoso. Posteriormente se les pidió que dibujaran sus cuerpos y las partes que les incomoda sean tocadas por un compañero o un superior.

En el análisis de los dibujo se encontraron dibujos de partes del cuerpo como por ejemplo: las partes íntimas, las piernas, y el cuello, sin embargo, se encontraron otros dibujos que tenían lugares del cuerpo que la gente comúnmente toca y no necesariamente es considerado un acoso, de acuerdo a esto y a la explicación de la actividad encontramos que; En la población con discapacidad auditiva es común encontrar que la parte del cuerpo más incómoda son los hombros o los codos, esto se debe a que comunicarse es un poco complicado ya que no todos en la planta operativa saben lenguaje de señas y para llamar la atención suelen tocar estas partes, sin embargo, suelen ser bruscos con estos llamados y para ellos es incómodo y sobre todo cuando lo hacen los coordinadores,

⁷ Enfermedades de transmisión sexual.

personas que están en un rango de superioridad, lo que supone un abuso de poder. Por otro lado se encontraron dibujos que referencian partes del cuerpo como: las costillas, el cabello, la cara, la espalda y el abdomen, las personas que decidieron explicar sus dibujos hicieron referencia a que son lugares de cuerpo que normalmente las personas tocan, por ejemplo, la espalda o las costillas son partes del cuerpo que se emplean para llamar la atención o como símbolo de “amistad”, no obstante, los trabajadores mencionan que cuando el tacto es inapropiado o es realizado por personas que suelen ser intimidantes es incómodo y sobre todo en el caso de las mujeres cuando se trata de sus superiores.

La etnografía corporal permite hacer una descripción adecuada de los cuerpos y de las conductas de la corporalidad teniendo en cuenta la proxémica que se basa en “estudio de las formas en que las personas utilizan su espacio personal” (Mauss,M,2011,p.5). Por otro lado, el ejercicio fue una evidencia de las construcciones sociales que existen alrededor del cuerpo las cuales dieron cuenta de la división existente en la sociedad y de las formas de relacionarse viendo al cuerpo como: “Un tipo de frontera común de la sociedad que se vuelve el lugar simbólico bajo el cual el drama de la socialización se ha establecido” (Mauss,M,2011,p.5). Las concepciones de la corporalidad en el sistema social permiten pensar la construcción del consentimiento dentro de relaciones que se generan dentro del ecosistema laboral y del uso del espacio personal del cuerpo de las personas como algo privado e inviolable.

2.3 Acoso laboral.

La capacitación que se realizó para el acoso laboral tuvo como objetivo no sólo definir qué es y cuáles son las conductas calificadas como acoso, sino, que también buscaba evidenciar las emociones que genera tanto para la víctima como para el victimario. La capacitación estuvo dividida en tres momentos. En el primer momento se intentó definir de manera colectiva qué es el acoso laboral y cuáles serían las conductas que tendría un acosador laboral, de este momento se puede rescatar que la mayoría reconoció que algunas de las conductas que se consideran “normales” son de hecho una forma de

denigrar, por ejemplo, la presión excesiva o el planteamiento de metas inalcanzables provocan incomodidad, desgaste y ansiedad en los trabajadores.

En el segundo momento se hizo una reflexión sobre el respeto hacia los compañeros y al buen uso de cargos “altos” con el fin de evitar los abusos del poder. El anterior reconocimiento derivó en un juego de roles donde se ponían en escena dos situaciones que servían para demostrar las emociones que genera un acoso. El juego de roles se desarrolló con trabajadores de la planta operativa, dos hombres y dos mujeres que ocuparon las siguientes posiciones:

- Las dos mujeres estuvieron en el rol de un cargo superior al de los operarios, una de las chicas iba a interpretar el acoso sexual y la otra el acoso laboral con el fin de diferenciar los dos tipos de acoso.
- Los dos hombres estuvieron en el rol de operarios, los cuales estarían en el lugar de la víctima, cabe recalcar que el acoso no solo viene de superiores a inferiores o están condicionados por el sexo se puede presentar entre iguales y ya sea o por hombres o por mujeres.

Las situaciones estuvieron basadas en comportamientos calificados como acoso y en identificar las emociones que provoca el ser acosado, de este ejercicio se puede concluir que los sentimientos para la víctima son negativos, se mencionaron emociones como: frustración, tristeza y rabia, y para el caso de las chicas mencionaron no haber percibido una emoción positiva en la ejecución como victimario y que al contrario se ponen en el lugar de la víctima.

Sin duda se evidencio que el acoso laboral tiene consecuencias psicológicas que afectan el desempeño y la productividad del trabajador, generando emociones negativas que afectan el entorno social y familiar del sujeto, esto se debe a que se relaciona el hostigamiento con las capacidades del trabajador lo que genera procesos circulares de comunicación entre actores de un mismo sistema. permitiendo así : "la aprobación de comportamientos hostiles del agresor por parte de los compañeros de la víctima; cuando

se niega la existencia de las conductas de acoso o se permite que este suceda” (Carvajal,J y Londoño,C 2013,p.98).

CONCLUSIONES

A manera de conclusión, las formas de acoso crean equipos de trabajo poco funcionales y hay que entrar en el análisis de lo que hacen las empresas como Disfruver hacen para prevenir y atender cada una de las denuncias que se presenten. Teniendo en cuenta lo anterior los protocolos usados por la empresa dan seguimiento a los casos, sin embargo, la legitimidad de la denuncia se ve en riesgo cuando la soluciones que se le proporciona a la víctima no cumplen como los acuerdos estimulados dentro del protocolo como por ejemplo el reintegro al área de trabajo del sindicado. A lo largo del proceso de prácticas y en el proceso de realizar las capacitaciones se encontraron dificultades ya que podría afectar los procesos de producción por lo cual el buscar los espacios era complicado, adicionalmente al principio la disposición del personal, sobre todo el administrativo era limitada, lo anterior se debe a que en la parte administrativa de evidencian más relaciones hostiles, condicionadas por la profesiones y por las luchas por el poder.

Parte de las causas de las relaciones de trabajo hostiles y de la reproducción del acoso, nacen de las relaciones de poder que se generan desde la parte administrativa hasta la operativa, ya que parte de las decisiones que se toman sobre el personal es compartida por diferente áreas como: producción, calidad y recursos humanos, lo que genera una lucha por el poder en el sistema que afecta a los demás actores, una de las decisiones que puede ser de impacto es la selección de los coordinadores. Por otro lado, los canales de denuncia no están siendo efectivos, aunque llegan denuncias, son muy pocas para lo que se observó en el proceso, lo anterior se debe a la intimidación que se ejerce sobre los trabajadores, se encuentra que está infundado el miedo a hablar ya que se percibe pueden perder sus trabajos, lo que genera que las denuncias sean pocas y que se hagan siempre de manera furtiva y no siguiendo los protocolos establecidos. Teniendo en cuenta la necesidad de la prevención del acoso sexual y laboral, se evidencia que generalmente no se usan herramientas pedagógicas que den al trabajador las herramientas para reconocer cuando se está siendo acosado y que hacer en estos casos,

esto se debe a factores como: la disposición del trabajador, los tiempos establecidos para hablar sobre el bienestar y seguridad en el trabajo.

RECOMENDACIONES

El proyecto “Disfruver es mujer” es una buena oportunidad para la empresa para mejorar sus bases institucionales , generando espacios de trabajo seguros para sus trabajadores, es importante establecer metodologías que mejoren la eficiencia en la atención y en la prevención del acoso sexual y laboral, y adicionalmente abrir los espacios en los que se generen vínculos de confianza y den paso a la atención efectiva de las denuncias. Es importante que las estrategias pedagógicas se apliquen en cada una de las áreas de la empresa teniendo en cuenta la jerarquía establecida, con el fin de instaurar relaciones de poder sanas que reconozcan de manera consciente las acciones que se consideran un acoso. Como recomendación para Comercializadora Disfruver SAS, se puede dejar que se necesita una base sólida y de apoyo desde la gerencia misma que permita se generen lazos de apoyo para la aplicación de estas metodologías y la creación de espacios seguros y adicionalmente capacitación en las consecuencias que deja el acoso sexual y laboral para la empresa como medio garante de seguridad y bienestar laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Amaya,E (2012) “El rol del sociólogo en la dinámica organizacional. Aportes para su construcción.”; Bogotá, Colombia ; Universidad Javeriana; Pág 36-48

Orozco, J. G. C., Dávila Londoño, C. A., Carvajal, J. G., Asociado, O. P., Del Grupo De Investigación En Filosofía, C., & En Administración -Categoría, T. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia* Mobbing or workplace harassment. Review of the issue in Colombia Mobbing ou harcèlement au travail. Révision du sujet en Colombie. Org.co. Recuperado el 29 de octubre de 2022, de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>

Acevedo, D., Biaggii, Y., & Borges, G. (2009b). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, 14(32), 163–182. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012009000100012

Alejandra, É., & Aconcha, P. (s/f). El acoso laboral en Colombia: tratamiento normativo de la conducta. Edu.co. Recuperado el 29 de octubre de 2022, de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/13793/4/ACOSO%20LABORAL%20EN%20COLOMBIA.pdf>

Alonzo,M (2010); "INVESTIGACIÓN ETNOGRAFICA";PAG 1-22

Artiles,A

(2021); “Teoría sociológica de las relaciones laborales”;
Capítulo 2; teoría sociológica; pág 1-115.

Azócar, C., Doniez, V., Narbona, K., & Silberman, A. (s/f). Jerarquía de las Relaciones Laborales en el Contexto Laboral de la Empresa Agrícola Actual en Rinconada de Los Andes. *Aacademica.org*. Recuperado el 29 de octubre de 2022, de <https://www.aacademica.org/vi.congreso.chileno.de.antropologia/84.pdf>

Bourdieu,P

(1968); “EL OFICIO DE SOCIÓLOGO Presupuestos epistemológicos”; México..

Caballero, D (2018)"EL CAPITAL Y A CONDICION DE LAS MUJERES" CDNTRO DE ESTUDIOS LATINOAMERICANO JUSTO AROSEM

[content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938](https://www.unwomen.org/es/news/stories/2019/3/feature-story-building-safe-spaces)

Espacios

seguros para las mujeres y para las mujeres, garantizando infraestructuras inteligentes para todas y todos. (s/f). ONU Mujeres. Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2019/3/feature-story-building-safe-spaces>

Fondevila,

G. (2008). El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción. *Revista mexicana de sociología*, 70(2), 305–329.

García, A

(2009) "El oficio del sociólogo: la imaginación sociológica"; México; Revista Clacso; pag 1-23.

Ghiso, A (1998) "DE LA PRACTICA SINGULAR AL DIALOGO CON LO PLURAL APROXIMACIONES A OTROS TRÁNSITOS Y SENTIDOS DE LA SISTEMATIZACIÓN EN ÉPOCAS DE GLOBALIZACIÓN." PAG 1- 11

Hernández, G., & Mauss, M. (2011). ETNOGRAFÍAS DEL CUERPO. Edu.ar.

Recuperado el 29 de octubre de 2022, de

<https://repositoriodigital.uns.edu.ar/bitstream/handle/123456789/3665/Hernandez%20Silenzi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<https://dle.rae.es/intersubjetivo>

Kawulich, B. B. (1989). La observación participante como método de recolección de datos 1. Udg.mx. Recuperado el 29 de octubre de 2022, de

<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2715/1/La%20observaci%C3%B3n%20participante%20como%20m%C3%A9todo%20de%20recolecci%C3%B3n%20de%20datos.pdf>

Kawulich, B. B. (s/f). La observación participante como método de recolección de datos 1. Udg.mx. Recuperado el 29 de octubre de 2022, de

<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2715/1/La%20observaci%C3%B3n%20participante%20como%20m%C3%A9todo%20de%20recolecci%C3%B3n%20de%20datos.pdf>

Kholer, H (2006) Manuela de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales" PAPERS: REVISTA DE SOCIOLOGIA

Lamas,

M (2018); Acoso ¿denuncia legítima o victimización?; México; pág 7-182

Latinoamericano, E. (s/f). Reflexiones feministas sobre el trabajo: recorridos desde el Feminismo Materialista. Edu.ar. Recuperado el 29 de octubre de 2022, de https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.8543/ev.8543.pdf

Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad
[LEY 1010 2006]. (2006). Senado de la República de Colombia. Recuperado de
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Lozano,

A. (2022, marzo 23). No es no: nuestra ley contra el
acoso sexual en el trabajo y la universidad.
angelicalozano.co.<https://angelicalozano.co/ley-contra-acoso-sexual-colombia-2022/>

Marina, C., Pino, L., Seco Martín, E., & Ramírez Camacho, D. (s/f). Prácticas de
acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva.
Org.co. Recuperado el 29 de octubre de 2022, de
<http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v24n43/v24n43a15.pdf>

Martínez), (ilustración: Ximena. (2021, octubre 26). ¿Educación sexual en el trabajo?
Una herramienta necesaria para
evitar el acoso. Mujeres.
<https://mujeres.expansion.mx/actualidad/2021/10/26/educacion-sexual-en-el-trabajo-una-herramienta-necesaria-para-evitar-el-acoso>

Orozco, J. G. C., Dávila Londoño, C. A., Carvajal, J. G., Asociado, O. P., Del Grupo
De Investigación En Filosofía, C., & En Administración -Categoría, T. (s/f). Mobbing o
acoso laboral. Revisión del tema en Colombia* Mobbing or workplace harassment.
Review of the issue in Colombia Mobbing ou harcèlement au travail. Révision du sujet
en Colombie. Org.co. Recuperado el 29 de octubre de 2022, de
<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a11.pdf>

Pita-Ojeda, M. A. (2016). Relación de la violencia y acoso laboral, desempeño laboral
y satisfacción laboral en empleados de una institución de educación superior en
Colombia. Facultad de Psicología.

Programa de alimentación escolar. (s/f). Gov.co. Recuperado de
<https://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-printer-235135.html>

RESPETA MIS

DERECHOS, RESPETA MI DIGNIDAD. (s/f). RESPETA MIS DERECHOS,
RESPETA MI DIGNIDAD | Amnistía Internacional. Recuperado de
<http://www.midecision.org/modulo/crear-un-espacio-seguro/>

Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral - Función Pública. (s/f).
Gov.co. Recuperado de
[https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-](https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/)
[/asset_publisher/sqxafjubsrEu/](https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/)

Sánchez,

E, et al., (sf) "SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS "Diferentes miradas de una vivencia" ;Colombia, Villavicencio; Universidad Santo Tomás; pág 1-50.

Sentenciat-140- 21 (2021). Gov.co. Recuperado de
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-140-21.htm>

Solé, M. (2011). El protocolo y la empresa, Montse Solé, ISBN: 9788408109037.
[https://www.libreriaproteo.com/libro/verElectronico/id/LIBR4375-pdf/el-protocolo-y-la-](https://www.libreriaproteo.com/libro/verElectronico/id/LIBR4375-pdf/el-protocolo-y-la-empresa.html)
[empresa.html](https://www.libreriaproteo.com/libro/verElectronico/id/LIBR4375-pdf/el-protocolo-y-la-empresa.html)

Superación de la doble pobreza de las mujeres víctimas de violencia de género.
Innovación y oportunidades para el empleo - Google Play. (s2021). Google.com.

Villa,D (1999) "Sociología del trabajo y sociología económica" Buenos aires;
CLACSO; pag 1-14