



PASLA

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL LABORAL ARTISTICO



PASLA

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL LABORAL
ARTÍSTICO

CONTENIDO

Capítulo I

1. Introducción.....	5
2. Objetivos.....	6
3. Justificación.....	7
4. Marco teórico.....	10
• <i>¿Qué es el Acoso Sexual?</i>	11
• <i>Tipos de ASL</i>	12
• <i>Marco normativo en Colombia</i>	12
• <i>Perspectiva desde la victimología</i>	13
• <i>Víctimas ¿Daño o superación del evento?</i>	14
• <i>Derivación emocional ¿Malestar individual o colectivo?</i>	14
• <i>Psicología positiva: resiliencia</i>	15
• <i>Cultura y psiquismo masculino</i>	17
• <i>Roles, género y machismo</i>	17
• <i>Nuevas masculinidades</i>	19
• <i>Perfil ofensor</i>	19
• <i>Abordajes y estrategias de intención</i>	20
• <i>Perspectiva restauradora</i>	21
• <i>Círculos restaurativos</i>	21

Capítulo II

1. Cartilla Reconstruyendo nuestro futuro.....	22
• <i>Introducción</i>	23
• <i>Objetivos</i>	23
• <i>Competencias a desarrollar</i>	24
• <i>Conceptos claves</i>	24
• <i>Materiales y aspectos logísticos</i>	24
• <i>Planeación actividades por sesión</i>	25
Responsabilización	26
• Sesión 1: Nuevos comienzos.....	27
• Sesión 2: Así comienzan los cambios.....	32
• Sesión 3: ¿Estoy acosando sin saberlo?.....	38
Reparación	43
• Sesión 4: Reconociendo mis heridas	44
• Sesión 5: Soy importante.....	51
• Sesión 6: Dejando ir el dolor.....	56
Restauración	60
• Sesión 7: Quien soy.....	61
• Sesión 8: Mi reflejo.....	65
• Sesión 9: ¿Qué me hace diferente?.....	70
• Sesión 10: Mi nuevo yo.....	75

INTRODUCCIÓN

El Acoso Sexual es una realidad que se ha mantenido en la sociedad de manera silenciosa y a su vez estadísticamente se evidencia un aumento progresivo, afectando así negativamente la vida laboral y personal de las víctimas (Frías, 2017). En la actualidad, en el contexto laboral se encuentran inmersos una serie de factores relacionados con el acoso sexual laboral como el género, la cultura y la jerarquía de poder relacionado con el puesto de trabajo (Coordinación de la unidad de género, 2015).

Esta problemática es entendida como conjunto de actitudes y prácticas las cuales se caracterizan por anular, degradar y humillar a otro individuo, comúnmente quien acosa sexualmente invalida a la víctima por su pertenencia a un determinado sexo. Por otro lado, el Acoso Sexual Laboral se comprende como el acto de acoso, persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, que se comete para obtener un beneficio propio o de un tercer y de quien se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, sexo, posición laboral, social, familiar o económica (Cuenca, 2015).

En el ámbito laboral, en Colombia estadísticamente se evidencia un incremento año tras año, durante el primer semestre del año 2017 se reportaron 803 quejas de ASL mientras que en el primer semestre del año 2018 se presentaron 1406 (Martínez, 2020). Como se puede evidenciar el ASL es una problemática que tiene una tendencia a aumentar con el tiempo y las consecuencias que esta deja en la víctima son de carácter psicológico, emocional, físico, familiar, económico, académico y profesional (Coordinación de la unidad de género, 2015).

En la actualidad en la profesión actuarial encontramos inmerso una serie de dificultades relacionadas con el acoso laboral, y con más fuerza las que están relacionadas con el acoso sexual laboral. Dicha situación generó la necesidad de la creación de un sindicato que velara por el bienestar del profesional con lo cual se ha tenido un avance significativo, logrando mejorar las condiciones laborales, como algunos acuerdos con los principales canales de televisión y un gran avance de esto se evidencia con la aprobación de la Ley 1975 de 2019 o Ley del Actor, pero aun así se logran observar vacíos legales y falta de reconocimiento a elementos que constituyen el acoso laboral y el acoso sexual.

Por tal motivo al realizar el diagnóstico a la Asociación Colombiana de Actores (ACA), se evidenció la necesidad de un modelo de atención y prevención de conducta abusiva y Acoso Sexual Laboral en el contexto actuarial, el cual permita identificar la problemática desde su raíz, brindando definiciones y acciones claras como rutas de atención a víctimas.

OBJETIVOS

General

Desarrollar un modelo de atención y prevención de acoso sexual laboral en el contexto actoral colombiano.

Específicos

- Desarrollar estrategias dirigidas a población víctima de la ASL promoviendo respuestas que resigne daños u afectaciones, y que generen acciones que prevengan el acoso individual y colectivo.
- Desarrollar estrategias de sensibilización y de cambio de imaginarios y percepciones de las masculinidades en las acciones provenientes del acoso sexual laboral, a través del diálogo y reflexión de la problemática trabajada.
- Encaminar estrategias que activen la vinculación mediante círculos restaurativos entre mujeres víctimas y hombres implicados en el ASL en el contexto actoral, generando así una reparación a víctimas y un cambio de conducta.

JUSTIFICACIÓN

En el ámbito laboral en Colombia, el Acoso Sexual Laboral (ASL) es una realidad que incrementa año tras año, durante el primer semestre del año 2017 se reportaron 803 quejas de ASL mientras que en el primer semestre del año 2018 se presentaron 1406 y durante el 2019 se registraron en la ciudad de Bogotá 972 denuncias (Martínez, 2020). Como se puede evidenciar el ASL, es una problemática que estadísticamente aumenta y deriva consecuencias de carácter psicológicas, emocionales, físicas, familiares, económicas, académicas y profesionales (Coordinación de la unidad de género, 2015).

En la actualidad en la profesión actoral encontramos inmerso una serie de dificultades relacionadas con el acoso laboral, y con más fuerza las que están relacionadas con el acoso sexual laboral. Es por esto, que los practicantes de prevención y promoción en el segundo semestre del año 2020 de la Fundación Universitaria Konrad Lorenz buscaron identificar la percepción social del acoso en el entorno laboral, basándose en los hechos experimentados por los actores y las actrices que pertenecen a la Asociación Colombiana de Actores dentro de los diferentes escenarios laborales.

Los datos se obtuvieron a través de la Encuesta de conductas de acoso en el entorno laboral realizada a través de la plataforma Google forms, donde se identificó que de las 32 personas que fueron encuestados el 75% eran mujeres y el otro 25% fueron hombres, los resultados demuestran que el 37,5% consideran que han sufrido de acoso sexual laboral, el 68,8% haber recibido comentarios con fines sexuales acerca de su apariencia física y también haber recibido insinuaciones e indirectas de carácter sexual, el 65,6% ha recibido piropos de forma reiterada los cuales les han incomodado y el 50% ha recibido contacto físico no deseado por parte de un compañero, compañera o un superior.

También el 59,4% afirman haber recibido gestos y miradas con connotaciones sexuales no deseadas, es importante mencionar que a pesar de los resultados obtenidos ninguna de las personas participantes víctimas de acoso sexual laboral fue remitida al comité de convivencia laboral.

Por lo consiguiente, se realizó la aplicación de la encuesta Género y Acoso Sexual Laboral, durante el segundo semestre del 2021, a través de la plataforma Google forms, la cual permitía lograr un reconocimiento de la problemática mediante información sobre la significación de roles y la perspectiva de género, con el fin de obtener una caracterización y análisis de la población. Se encontró que de las 18 personas encuestadas un 72.2% fueron mujeres, 22,2% fueron hombres y 5.6% no binario, los resultados obtenidos reflejan que frente al Acoso Sexual Laboral, el 47.9% ha sido víctima de este mientras que el 52.6% no, el 94.7% sabe qué hacer en caso de ser víctima y plantean las siguientes opciones: Denunciar, quejarse con un superior, acudir al psicólogo, comunicarse con la línea púrpura y contactar línea de acoso de ACA y el 5.3% no sabe qué hacer.

Es importante mencionar que el 100% de las respuestas afirman no haber denunciado el evento de acoso sucedido, el 63.6% reporta haber superado los efectos del evento y el otro 36.4% no. Finalmente el 73.7% menciona no conocer las rutas de atención en caso de sufrir Acoso Sexual Laboral y el 26.3% sí, frente a las Leyes Colombianas el 84.2% alude no tener conocimiento frente a estas y el 15.8% sí y el 36.8% tiene conocimiento de algún caso de ASL actual y el 63.2% no.

Por otra parte, desde el contexto actoral se encontró que la visualización del papel y rol de la mujer en la sociedad actual sigue siendo un asunto constante cambio, ya que algunos actores consideran que antes se percibía de una manera sumisa, sin opinión ni merecimiento de respeto por parte de los demás, un objeto que tenía como propósito simplemente tener hijos y ser “premios” de los hombres sin derecho de defenderse o dar su opinión; también se menciona el tema del machismo y los estereotipos que se relacionaban con la mujer, se considera que estos han cambiado pero se recalca la importancia de la lucha y sin desmeritar los cambios que han ocurrido, la mayoría concuerda que aún falta mucho para que la mujer sea tomada en cuenta como debería serlo, como un igual.

Las respuestas también demuestran que se considera a la mujer como la más vulnerable al momento de sufrir ASL, sin embargo, se mencionan otras poblaciones como lo son los hombres jóvenes y las personas homosexuales. Se evidencia que estas respuestas tienen concordancia con las cifras recogidas por Secretaría de Salud en Bogotá (2020), en el año 2020 se registraron 7.669 casos de violencia sexual, con un ascenso del 9,5% en comparación al 2019, dentro de estos porcentajes el 83.7% de las víctimas fueron mujeres y el 16% hombres.

Como se puede observar, existen diversos factores como la posición jerárquica, las dificultades económicas que pueda presentar la víctima, la falta de conocimiento para identificar las situaciones cuando se presentan conductas de acoso, así mismo, se evidencia que las víctimas de acoso y hostigamiento en un 100% no llegan a denunciar, lo cual se puede dar por temor a perder su trabajo y vergüenza ante compañeros o familiares, también se evidencia que aquellos que deciden denunciar se enfrentan a un sin fin de obstáculos relacionados con sus superiores y con un proceso de justicia que presenta falencia que dificultan el éxito de los procesos (Mayorga & Baquero, 2021).

Uno de los factores más relevantes que se evidencian es el sociocultural, el cual se ve influenciado por un patriarcado, lo cual genera que el sexo femenino deba ocupar un lugar o posición de bajo dentro de las áreas laborales, donde deben ser personas atractivas sexualmente, permisivas de manera social con el objetivo de no tener atribuciones de razón ante las situaciones que puede estar vivenciando y una responsabilidad a situaciones conflictivas lo cual incrementa la vulnerabilidad frente al acoso sexual (Mayorga & Baquero, 2021).

Por lo anteriormente mencionado, se considera que tanto la industria y la sociedad han normalizado esta problemática, dado que se presenta una expresión social agresiva que generan respuestas que están en contraposición a valores de solidaridad, respeto y equidad justificando conductas y acciones que discriminan y someten por razones de género (Pérez, Peña, Contreras & de la Peña, 2019).

No obstante, diferentes autores desde Colombia (Castro y Olano, 2018; Guarín, 2019), México (Avilés y Vigo, 2019; Rodríguez y torres, 2021), España (Echeburúa, 2013; Lila, 2013; Ferrer y Bosch, 2016) y Chile (Martínez, 2019; Raunigg, & Cristoffanini, 2019) han abordado el problema, mediante el diseño e implementación de experiencias significativas, que constan de intervención y acompañamiento a víctimas, intervención en hombres frente a la concepción de género, intervención en mujeres con respecto a la percepción de acoso sexual laboral y psicoeducación frente a la identificación de perfiles de acoso que se presenta en el ámbito laboral.

En estos estudios se ha logrado analizar en los ofensores factores psicológicos-individuales, en situación de déficit actúan como facilitadores para la adquisición de comportamientos desajustados en su entorno. Se encontró que el modelo cognitivo conductual en intervenciones de larga duración permiten un mayor ajuste psicológico y mejoramiento en las destrezas emocionales y cognitivas; se evidencia un incremento en autoconcepto; incremento en los niveles de inteligencia emocional; un mayor control de la ira (control emocional, expresión y manejo de la ira, la hostilidad); amplían el repertorio de estrategias de afrontamiento, una reducción de creencias distorsionadas sobre la violencia, roles de género y dependencia de la mujer (Ferrer y Bosch, 2016; Avilés y Vigo, 2019; Martínez, E. A. 2019).

Scott, King, McGinn y Hosseini (2011) citados en (Lila, 2013) indican que para transformar y generar un cambio es importante comprender que es un problema público y se requiere de programas de intervención con ofensores, dado que, estas intervenciones ayudan a que estos asuman la responsabilidad de sus actos y se envíe el mensaje de que se puede cambiar de conducta, promoviendo de esta manera un mayor nivel de seguridad a la mujeres que interactúan con ellos. Si bien se encuentra un alto nivel de abandono y rechazo en intervenciones con enfoque cognitivo-conductual los resultados obtenidos con los hombres violentos son satisfactorios al lograr reducir conductas de maltrato y el logra evitar reincidencias (Echeburúa, 2013).

También, se ha encontrado que al trabajar con las víctimas las redes son relevantes en contextos que no cuentan con protocolos efectivos contra el acoso, convirtiéndose en relaciones de apoyo significativas para resistir ante un sistema machista y misógino. Las redes de apoyo brindan contención e impulsan a quienes han sido víctimas a exteriorizar sus experiencias (Raunigg, & Cristoffanini, 2019). De igual manera, el implementar estrategias de educación y prevención permite proteger a las víctimas, evitar la transmisión intergeneracional de conductas inadecuadas y permite que los ofensores logren cambiar actitudes, pensamientos y conductas (Lila, 2013).

Por otra parte, el trabajar identificando y dando el lugar de víctima sufriente permite que se acoja el sufrimiento desde una mirada comprensiva, dando un lugar y reconocimiento social, dotando poder con el que antes no contaban, como por ejemplo la reparación simbólica, siendo esta una herramienta con la cual logran tramitar su dolor y superar sentimientos de ira, vergüenza y culpa logrando que recuperen su autoestima y la confianza en sí mismas a tal punto que lleguen a reparar su humanidad y su dignidad. (Castro y Olano, 2018; Guarín, 2019; Rodríguez y torres, 2021).

Por tanto, al realizar un análisis de la información teórica seleccionada y recolección de datos obtenidos por la Asociación Colombiana de Actores, se evidencia la necesidad de desarrollar un protocolo que permita ser implementada en diferentes escenarios con el objetivo de atender y prevenir conductas abusivas y Acoso Sexual Laboral, mediante información teórica como actividades estructuradas desde un enfoque que se puedan llevar a cabo con ofensores, víctimas y la población de ACA que permitan disminuir las conductas y el impacto de estas conductas de dicha problemática.

MARCO TEÓRICO

El Acoso Sexual Laboral es un tema que se comenta y se trata entre colegas, amigos y familia, pero públicamente no se dice mucho lo cual a generado que las víctimas y sobrevivientes de este fenómeno conformen organizaciones, asociaciones y movimientos como por ejemplo #MeToo, donde se da la oportunidad de luchar y alzar una voz en contra del acoso al cual son sometidos en el lugar de trabajo (redacción de prensa, radio y televisión) por aquellos que gozan de poder, donde arremeten contra las mujeres o personas feminizadas accionando conductas como comentarios sexistas, insinuaciones sexuales y tocamientos constantes (Zamora, 2018).

De acuerdo con las cifras de la Fiscalía General de la Nación, entre el 2008 y 2020 se cuenta con un registro de 16.307 víctimas registradas en este delito, donde el 84% corresponden a mujeres, el 11% a hombres y un 5% no registran sexo, estas son cifras que muestran un delito marcado en el género (González, 2020). En la encuesta Acoso Sexual en el Ambiente Laboral por el Ministerio del Trabajo la cual tenía como fin conocer la percepción de los Colombianos sobre el Acoso Laboral se encontró que: las conductas de Acoso Sexual Laboral 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%). En cuanto a las víctimas se encontró que la mayoría son mujeres y el 41% prefieren manejar la situación por ellas mismas, solo el 10% indicaron haber denunciado ante el empleador o superior jerárquico. En cuanto a los testigos se evidencio que la mayoría no tomaron acción alguna frente a la situación, el 24% ofrecieron un consejo o asesoría a la víctima, el 2% notificaron la conducta al Comité de Convivencia y solo el 1% ante alguna autoridad (Ministerio del Trabajo).

En la encuesta de Percepción Social del Acoso en el Entorno Laboral y la encuesta Género y Acoso Sexual Laboral realizadas en la Asociación Colombiana de Actores se evidencia un panorama, donde la victima identifica y reconoce haber sufrido acoso sexual laboral, pero no se remitieron los casos al comité de convivencia laboral. o se presentaron denuncias formales lo cual dificulta en gran medida llegar un registro estadístico veraz frente al fenómeno, pero se encuentra que la víctimas no realizan las denuncia por temor a las consecuencias o amenazas que han recibido, a la poca credibilidad que le den a su testimonio y el temer por ser culpadas de lo sucedido, a la vergüenza, al desconocimiento del proceso de derechos y al tener la concepción de perder el tiempo e incluso el no confiar en las autoridades (Zamora, 2018).

¿Qué es el Acoso Sexual?

El acoso sexual (AS) ha tomado mayor relevancia en los últimos años. En la revisión teórica realizada se logra identificar que este fenómeno ha despertado un mayor interés en los últimos años para identificarlo, conceptualizar y generar tratamientos e intervenciones, desde el escenario internacional como el nacional (Pérez y Rodríguez, 2012). Dado que, es un tipo de violencia sexual y de discriminación sustentada en orden de género, es importante resaltar que el acosador y el acosado puede ser hombres y mujeres heterosexuales y no heterosexuales o personas con identidades sexuales y genéricas diversas. Pero se encuentra que estadísticamente quienes suelen ser víctimas de violencia sexual son las mujeres o quienes son percibidos como personas feminizadas (Fuentes, 2019).

El AS se ejerce a través de conductas y prácticas de tipo visual, verbal, gestual y físico; es definido por acciones específicas de carácter sexual sin consentimiento, a través de: comentarios, conversaciones, chistes, silbidos o exclamaciones, también se encuentra el escáner con la mirada y realizar preguntas sobre la vida sexual, los regalos no deseados, el chantaje o propuestas con el fin de obtener favores sexuales, entre otros (Fuentes, 2019). Para Porhola (2010), es un comportamiento violento que se expresa a través de actos negativos como vigilar, perseguir, hostigar, asediar o buscar establecer una cercanía o contacto con otra persona sin su consentimiento, encaminando los actos con connotaciones sexuales, esta forma de violencia está configurada por su naturaleza o connotación sexista, creando un ambiente hostil afectando al otro física, emocional y socialmente.

El AS se caracteriza por anular, degradar y humillar a otro individuo, comúnmente quien acosa sexualmente invalida a la víctima por su pertenencia a un determinado sexo y también por esta razón se siente con superioridad (*Quid pro quo*), ocurre en su mayoría en contextos sociales donde como consecuencia estratifica su estatus social a partir del sexo (Frías, 2017; Fuentes, 2019). Ese orden social permite la manifestación de este fenómeno de forma cotidiana lo que ha llevado a la normalización de algunas conductas fomentando que se silencien las víctimas y se invisibiliza la violencia y la crueldad a la cual son sometidos, esto surge a raíz de la incorporación de las mujeres en el mercado laboral lo cual conlleva a una reestructuración del sistema de roles en el cual se justifican las relaciones de poder, subordinación y desigualdad, los cuales se han distribuido a través del paso de los años según el sexo. (Espasandín & López, 2018).

Para entender el Acoso Sexual Laboral (ASL), debemos iniciar definiendo el Acoso Laboral (AL), este es entendida como toda conducta que se presenta de manera persistente y demostrable, ejercida sobre un servidor(a) público(a) por parte de una persona que ejerce en su papel de superior jerárquico, un compañero de trabajo o un subalterno, como intención principal está infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causando así un perjuicio laboral que se evidencia en baja motivación y hasta renuncia del sitio de trabajo (Hirigoyen, 2001).

Siguiendo con el ASL, este es definido como el acto de acoso, persecución, hostigamiento, asedio físico o verbal con fines sexuales no consentidos, que se comete para obtener un beneficio propio o de un tercero, y de quien se vale de su superioridad manifiesta o de la relación de autoridad o de poder, sexo, posición laboral, social, familiar o económica (Cuenca, 2015). También existe la Ley 1010 de 2006, “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” (Congreso de la República de Colombia).

Las conductas abusivas y el acoso sexual se encuentran marcados innegablemente por el género. Se ha identificado en los últimos años un incremento en la denuncia de estos actos y a nivel académico se ha evidenciado un incremento en el número de trabajos dedicados a la reflexión feminista y lograr conceptualizar las conductas que buscan mantener en situación de subordinación a mujeres y sujetos feminizados, principalmente en las relaciones de poder donde se encuentra una marcada diferencia del hombre sobre la mujer (Martínez, 2019; Martínez, 2021).

Tipos de ASL

Existen diferentes modalidades de Acoso Sexual Laboral, principalmente se dividen en tres categorías, físicas, verbales, y no verbales. Respecto al acoso físico se representa en manoseos, pellizcos, apretones, roces deliberados, miradas lascivas, palmaditas, gestos con connotaciones sexuales, guiños, agresión física y contacto físico de carácter innecesario; el acoso verbal se caracteriza por los comentarios e insinuaciones sexuales, preguntas respecto a fantasías eróticas, chistes con connotación sexual, comentarios homófobos, insultos basados en el sexo o comentarios calificativos, manipular las conversaciones convirtiéndolas en sexuales y también la acción de pedir favores sexuales con fin de promoción y en algunos casos, ascenso.

Marco normativo en Colombia

En Colombia se comienza a regular el acoso laboral en el 2006 con la ley 1010 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” (Congreso de la República de Colombia). Pero la base normativa se sustenta en la Ley 1257 de 2008, donde se debe garantizar para todos una vida libre de violencia en el ámbito público como en el privado, reconociendo sus derechos en el ordenamiento jurídico interno e internacional brindándoles acceso a los procedimientos administrativos y judiciales los cuales velan por su protección y atención.

Es importante mencionar que el ASL hace parte de las formas de violencia en contra de las mujeres, es decir, cada acción u omisión que le causen daño o sufrimiento tanto físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, también la muerte, amenazas, coacciones o privación de la libertad. Es importante indicar que el acosador debe ostentar de poder y la norma no hace distinción entre hombre y mujer.

También se cuenta con la Resolución 2646 de 2008, “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” (Congreso de la República de Colombia).

Pero es de vital importancia diferenciar que el acoso laboral solo puede generarse desde un compañero de trabajo hasta un supervisor a diferencia del acoso sexual, ya que este solo será realizado por un superior dotado de poder en una relación jerárquica y estas conductas tienden a ser demostrables desde lo jurídico por lo cual se cuenta con normas y sanciones jurídicas con el objetivo decrementar y castigar estas situaciones, por lo cual a través del Ministerio de Trabajo se suscita la resolución 00000652 de 2012, donde se conformó y atribuyo funciones al Comité de Convivencia Labora, siendo una medida de prevención y corrección de conductas de acoso laboral estableciendo procedimientos internos conciliadores y efectivos en pro de prevenir estas conductas.

Perspectiva desde la victimología

Basándose en una perspectiva victimológica, el Acoso Sexual Laboral tiene como consecuencia quebrar y fracturar la vida de la víctima, produciendo así un cambio existencial relacionado a sus hábitos, costumbres y generando afectaciones a nivel de confianza, en el ámbito familiar, social y cultural (Marchiori, 2006).

Britto (2008), realiza un resumen de la teoría creada por Johan Galtung frente al carácter tridimensional de la violencia, este abarca la dimensión física, la cual hace referencia al golpe, el daño físico como tal; la cultural, la cual tiene que ver con todos los discursos los cuales justifican la violencia y para finalizar se encuentra la estructural, esta es expresada a través de la inequidad económica, social y política las cuales facilitan que dichas violencias ocurran, manteniendo la violencia física y cultural.



Víctimas ¿Daño o superación del evento?

El concepto de víctima es entendido como todo ser humano que sufre emocionalmente a causa de experimentar un suceso traumático por otro individuo; en todas las víctimas se encuentran dos componentes fundamentales: el primero es el componente objetivo, este hace referencia a la víctima de terrorismo, es aquella persona que sufre o ha sufrido pérdida humana, un daño físico, un daño psicológico, amenazas, atentado a sus propiedades o puede ver afectada su libertad generada por supuestos móviles políticos (Odriozola, 2011).

El componente subjetivo alude a las reacciones emocionales negativas que sufre la víctima como el miedo intenso, rabia, sensación de inseguridad, entre otras. Este componente se refiere que la víctima va a ser considerada como víctima por siempre y esto puede llegar a ser contraproducente al prolongar el duelo, dificultando así el comenzar una nueva etapa en su vida, por ello es importante que la víctima trascienda y deje de ser víctima comenzando a vivir y no sobreviviendo (Odriozola, 2011).

Es importante mencionar que como consecuencia de un suceso traumático las personas tienden a presentar un desequilibrio psicológico, pero el contar con un apoyo familiar y social permite que la persona progrese y se adapte adecuadamente, logrando disfrutar de la vida diaria involucrándose en nuevos proyectos. Sin embargo, otras personas luego de vivenciar un suceso traumático presentan dificultad para regular el sueño, el apetito, controlar sus emociones y pensamientos, aislamiento social e incapacidad para enfrentar las exigencias de la vida, requiriendo ayuda terapéutica que le ayude a reconocer y superar las circunstancias difíciles (Odriozola, 2011).

A través de una encuesta realizada para ACA, la mayoría de las personas víctimas de ASL consideran que el tiempo juega un papel muy importante para sanar y superar las consecuencias de lo ocurrido, algunas han buscado ayuda de terceros como el ir a terapia psicológica y hablar del tema con familiares y amigos. Es importante mencionar que gran parte de esta población afectada por la problemática reporta no haber superado el evento, solo “aprender a vivir con eso” y “seguir adelante”.

Derivación emocional: ¿malestar individual o colectivo?

Las consecuencias de ser víctima de ASL recaen principalmente en la víctima, sin embargo autores como Piñuel y Zabala (2001) mencionan que esto también puede afectar a las empresas a nivel de rendimiento y sostenibilidad ya que al causar sufrimiento en las víctimas estas no producen de la misma manera. A nivel social se produce un incremento en los gastos sanitarios, desembocando en algunas ocasiones una pérdida de principios y valores en la sociedad, que como consecuencia produce un comportamiento de desatención con la víctima (Bartolomé, 2012).

Relacionándolo a lo mencionado anteriormente, al evidenciar un malestar individual de carácter psicológico muy impactante en la víctima, dicho malestar se puede extrapolar a otras áreas de ajuste como el familiar, social y económico, ya que la depresión, el insomnio o la insatisfacción generan una atmósfera que provoca problemas de salud generales. (Rodríguez y Sanz, 2011).

Psicología positiva: resiliencia

El término resiliencia hace referencia a la capacidad de un individuo o grupo para seguir planificando su futuro a pesar de los acontecimientos ocurridos los cuales pueden llegar a ser desestabilizadores, como los traumas graves o condiciones complicadas de vida. (Poseck et al. 2006).

Desde la psicología positiva la resiliencia es un fenómeno que tiene como base dos aspectos muy importantes, el resistir al suceso y el rehacerse del mismo. Es importante mencionar que las personas resilientes después de un acontecimiento traumático logran mantener un equilibrio de manera estable permitiendo así que lo ocurrido no afecte su vida cotidiana y rendimiento (Bonanno, Wortman et al. 2002).

Según Bonnano (2004), el concepto de resiliencia se diferencia del concepto de recuperación ya que se experimentan a través de trayectorias temporales distintas, la recuperación implica un retroceso y avance gradual hacia la normalidad que antes vivía el individuo mientras que la resiliencia es la habilidad y capacidad de mantener un equilibrio durante el proceso.

A través de los modelos centrados en las variables se puede evidenciar distintas conductas que se consideran como resilientes, este modelo estudia la relación entre los factores de riesgo, predictores y protectores con las diferentes conductas, es decir, las resilientes o desadaptadas. El modelo sumativo busca explicar las conductas de resiliencia como el resultado de los factores protectores y de riesgo, buscando aumentar los protectores y disminuir los de riesgo, obteniendo como resultado una gran cantidad de conductas resilientes (Carretero, 2010).

Siguiendo con estos modelos se encuentra el modelo de interacción, en este se considera aún la existencia de factores de riesgo y de protección pero es fundamental la interacción entre las personas y el ambiente ya que un mismo factor puede ser considerado de riesgo o protección según la situación. Para finalizar con este modelo se encuentra el indirecto, el cual considera que en algunas situaciones tanto los factores de riesgo como de protección no actúan directamente en la persona, sino que son las consecuencias de estos mismos los que recaen en ellas (Carretero, 2010).

De lo anteriormente mencionado se puede concluir que es muy difícil tipificar conductas de resiliencia en víctimas ya que la interacción de estas con el ambiente, la sumatoria de estas y a la vez las consecuencias indirectas juegan un papel muy importante. Sin embargo, Masten (2004) menciona que los principales predictores de resiliencia en una víctima son: Tener uno o más padres afectivos, poseer habilidades cognitivas, de atención y también resolución de problema, autoestima y autoeficacia positivas, esperanza, escolarización efectiva, contar con una comunidad o contexto favorecedor, amistades adaptadas, regulación emocional y en algunos casos afiliaciones religiosas.

Wolin (1993), plantea siete pilares fundamentales en la resiliencia, estos son: introspección considerada como la capacidad de autocuestionarse y brindar una respuesta honesta, la independencia la cual es la capacidad de mantener una distancia emocional y física evitando caer en el aislamiento, también el poder fijar límites con los problemas; la capacidad de relacionarse entendida como una habilidad de establecer intimidad y lazos con otros equilibrando la necesidad de afecto; la iniciativa la cual es el gusto de exigirse y ponerse a prueba en distintas tareas; el humor entendido como la capacidad de encontrar lo cómico de cada tragedia; la creatividad como la habilidad de crear y para finalizar está la moralidad, hace referencia al deseo personal de bienestar y también a la capacidad de comprometerse y actuar en pro a sus valores.

Es importante tener presente que las conductas de acoso sexual no son prerrogativas de los hombres, ya que estas conductas pueden ser ejercidas por aquel (hombre-mujer) que desee utilizarlas en su contexto, sin embargo a través del tiempo se evidencia que el fenómeno de acoso y hostigamiento laboral se ha visto marcado en gran medida por el género, dado por la cultura que influye en las relaciones que se dan entre hombres y mujeres expandiéndose en casi todos los entornos donde se da una interacción social identificándose conductas de sometimiento y violencia. Por lo tanto, se ha estudiado este fenómeno como una expresión de desigualdad estructural de género permitiendo así entender la resistencia de los movimientos en contra de la violencia hacia la mujer desde diferentes partes del mundo motivo por el cual las Naciones Unidas en la asamblea general del 20 de diciembre de 1993 aprueban la Declaración Eliminación de la Violencia contra la Mujer. (Martínez, 2019; Martínez, 2021).

Cultura y psiquismo masculino

Sin duda alguna la sociocultural es un determinante para el comportamiento que ejerce un individuo, las estructuras histórico-socioculturales nos permiten identificar las relaciones y efectos de constructos que se han transmitido a través de lo largo del tiempo (actitudes, creencia, conductas). Como se ha mencionado con anterioridad, el comportamiento de un individuo está influenciado por la sociedad a la cual pertenece, y está es afectada por la cultura; la separación de estos componentes es prácticamente imposible e influyen en el desarrollo de la personalidad (García, 2008).

La personalidad hace referencia a las características que en un punto histórico se asociaron con el sexo y el género dirigiendo el comportamiento de las masculinidad-feminidad. La conceptualización realizada y estudiada por Bem (1974), Cheng (2005) y Lippa (2001) citados en (García, 2008) de las conductas asociadas a las masculinidades se han denominado instrumentales y estas son: la asertividad, la fuerza, la orientación a los logros materiales, etc.; y las acuñadas a la expresividad (emocional), son la modestia, cariño, preocupación por la calidad de vida, etc..

Al realizar estas distinciones se espera que a nivel cultural se evidencie un comportamiento de acuerdo a estos constructos donde las masculinidades son cualquier cosa que no sean las feminidades (Gutmann, 1999; García, 2008).

En todo caso, la cultura a lo largo del tiempo ha construido una sociedad agresiva y que se encuentra en constante defensa, basada en una dinámica de dominio desde una sociedad patriarcal sembrando desconfianza y temores que deslegitima el actuar de la mujer con la creación de espacios de lo femenino y lo masculino, depositando el concepto de inferioridad y que si se llegase a traspasar estas limitaciones se estaría fraccionando la cultura enajenada en la cual se han obligado a ejercer estos roles (Pisano, 2001).

Roles, género y machismo

El machismo es atribuido al rol masculino por las diferencias de género, basado en creencias, actitudes y conductas que reafirman la idea de superioridad a lo femenino. Como se ha indicado anteriormente, la cultura se relaciona con la superioridad del hombre ante la mujer, fenómeno marcado sin duda alguna por la sociedad desde hace mucho tiempo atrás con el surgimiento del patriarcado, denominando a la mujer como el sexo débil con el fin de ejercer dominio o intentar ejercerlo deteriorando la calidad de vida, el nivel emocional y socavando la capacidad de ejercer sus derechos (Jimenez & García, 2019).

Es importante mencionar que según Jimenez y García (2019), este también es expresado de diferentes formas, las cuales se agrupan en conductas donde se ejerce violencia, agresividad y discriminación para actuar en defensa de la postura de hombría y así lograr cumplir con los roles estipulados por la sociedad que son transmitidos de una generación a otra. Sin duda alguna en Colombia la cultura y la violencia en los roles también juegan un importante papel, ya que se encuentra una relación con la superioridad del hombre ante la mujer.

El machismo es una estructura de superioridad la cual se ha sostenido por creencias, acciones y valores sexistas, relacionado a la estructura patriarcal determinando que el género masculino es quien posee mayor poder ante el género femenino. Pero las mujeres han aportado para mantener el sistema del machismo y patriarcado al aceptar y transmitir por generaciones los papeles de los cuales han obtenido beneficios, protección, pero también han promovido la violencia e incluso acciones hacia los hombre autodestructivas, lo cual a generado que se de una lucha incesante por la búsqueda de igualdad entre hombres y mujeres sin tener preferencias en un entorno laboral (Causil, 2016; Mendoza y Soto, 2019).

Por primera vez la mujer en Colombia tuvo derecho a elegir y ser elegida en acciones políticas y este importante acto legislativo ha permitido que ejerzan, más esto no ha garantizado que las conductas de acoso laboral y sexual no se presenten. Dado que, la organización internacional del trabajo ha identificado que la mujer joven, con dependencia económica, soltera o divorciada y con estatus de inmigrante sean más vulnerables a este fenómeno (Causil, 2016).

Debido a esto se han adoptado medidas a nivel nacional e internacional que brinden protección a las mujeres y se llegue a la erradicación de la violencia y discriminación. En la Declaración Eliminación de la Violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas, se considera como acto violento toda acción de tipo físico, sexual o psicológico, en el cual se incluyen amenazas, privación arbitraria de la libertad, dirigida específicamente hacia el género femenino ya sea en ámbito público o privado. Al contrastar lo mencionado anteriormente se puede evidenciar que el machismo también tiene características como la exclusión o restricciones a personas del sexo femenino con el objetivo de dañar o eliminar los derechos y libertades que son fundamentales para el desarrollo en contextos sociales, culturas y civiles (Jimenez & García, 2019).

Nuevas masculinidades

La estructura patriarcal con el paso del tiempo ha ido mutando, su estructura se ha desmontado y se han creado reconstrucciones del poderío, se han desdibujado sus fronteras llegando al punto de negociar lo innegociable, de tolerar lo intolerable llegando a un discurso incluyente, donde se permite palpar el respeto, la legitimidad, construyendo una nueva masculinidad que permite vernos como humanos y humanas con las mismas capacidades permitiendo que la mujer se apropie de la dimensiones de las cuales fue excluida y retomando la autonomía de su ser (Pisano, 2001).

Lo que el patriarcado trajo a la cultura se ha desfigurado permitiendo a la masculinidad crear un discurso con la sociedad logrando recuperar los espacios de la feminidad (igualdad, autogestión, independencia) que si bien es independiente de la masculinidad tiene una relación, dado que no se pueden tomar como dos espacios diferenciados del todo (Pisano, 2001).

Perfil ofensor

Al hablar sobre el perfil del ofensor se encuentran características como el ser un líder o jefe narcisista con complejos de inferioridad, perversos y seductores, altamente egocéntrico, con fuertes ideas de grandiosidad hacia su propio ser, también se identifican como personas resentidas, frustradas, envidiosas, celosas, con el objetivo de aparentar grandiosidad con tal de avanzar jerárquicamente (Forero, Navarro & Restrepo, 2021).

También se debe considerar que los procesos cognitivos sesgados o distorsionados facilitan que se presenten conflictos interpersonales dado que se tiene una visión negativa del entorno social. Mate (2018) citado en Forero, Navarro & Restrepo (2021) refiere que una distorsión cognitiva es un proceso inadecuado de la información reforzando los esquemas y desechando toda información que refiera lo contrario; Estas pueden ser tomadas como justificación con el fin de minimizar la gravedad de sus acciones (incapacidad para controlar conducta agresiva y hostilidad, necesidad de poder y reafirmación, la intencionalidad sexual, la minimización del daño) con el propósito de evitar la responsabilidad moral o incluso protegerse de las consecuencias de su comportamiento.

Se evidencia que evita aceptar la responsabilidad al indicar que es responsabilidad de un tercero o que no son conscientes de sus acciones. se pueden presentar distorsiones cognitivas o errores valorativos de la mujer y su rol en la sociedad, sobre la sexualidad donde puede indicar que posiblemente lo disfruta o disfruto y sobre la normatividad, leyes y valores sociales justificando lo que puede y no hacer (Forero, Navarro & Restrepo, 2021).

Abordajes y estrategias de intención

A medida que pasa el tiempo se han creado e implementado un sin fin de programas para llevar a cabo procesos de prevención de violencia contra la mujer y desde los años 80 se han realizado estudios donde se busca evaluar la eficacia de estos programas de intervención con los ofensores (Lila, 2013). Una de las estrategias a la cual se le ha apostado son las que incorporan estrategias y acercamientos de intervención que se basan en ajustes psicosociales y motivacionales.

Lila (2013) exponen algunos artículos donde se evaluaron intervenciones con agresores condenados en España, en los cuales se evidencia que la participación voluntaria por parte de ofensores a programas formativos inciden en la adherencia al tratamiento e indirectamente se evidencia un aumento en la afectividad. Al igual en el Instituto de Ciencias Forenses y de la Seguridad de la Universidad Autónoma de Madrid, han realizado evaluación al programa de tratamiento con agresores de pareja, el cual tuvo una muestra inicial de 770 hombres condenados por violencia de género, proceden a la comparación de 133 participantes que han finalizado el programa con un grupo control de 103 hombres a los que se mantiene en lista de espera para recibir el tratamiento.

La intervención indica tener un efecto significativo y positivo en la reducción del sexismo, de atribuciones de responsabilidad erróneas y de impulsividad. Otro estudio que evalúan es la intervención con ofensores Programa Emocional para Presos por Violencia de Género. Se indica que el programa emocional presenta un descenso de pensamientos distorsionados sobre la mujer y sobre el uso de violencia (Lila, 2013). En Colombia las intervenciones de prevención de violencia de género se han desarrollado en busca de reducir la problemática con el objetivo de aportar al bienestar psicológico mediante el empoderamiento de la mujer y un actuar oportuno institucional (Cubillos et al., 2020).

Cubillos, Charry, Losada, & Usme, (2020) realizaron una revisión literaria de intervenciones reportadas principalmente en psicoeducación desde la perspectiva de género orientada a reflexiones sobre creencias culturalmente asociadas a los roles de género y modelo piramidal realizados con hombres, mujeres víctimas y parejas adultas, así como con adolescentes y profesionales. Donde se identifica que las actividades para la prevención deben estar direccionadas al abordaje de desigualdad de género junto con el empoderamiento, realizando evaluaciones pretest y posttest y el seguimiento respectivo.

Es importante la creación de espacios de diálogo y de reflexión que permitan que los involucrados aporten a la construcción de la identidad de género, sexualidad y la determinante de la violencia, en grupos pequeños, donde se trabajan inicialmente en autoconfianza y seguridad en sí mismas, fomentando la interacción entre ellas en el intercambio de experiencias disminuyendo el tiempo de teoría para centrarse en el desarrollo de habilidades y capacidades.

Perspectiva restauradora

La perspectiva restaurativa surge de una nueva normativa en Colombia y esta tiene como propósito exaltar la posición histórica de la víctima y como esta es concebida a través de lo penal en el país, por esta razón Sampredo (2005) afirma que durante este proceso se debe reconocer a las víctimas como las principales protagonistas del delito, donde no puede dejar de considerarse que dicho acto pone en peligro y a su vez vulnera el bien tutelado por el estado. Lo que diferencia este proceso es que se busca comprender el acto criminal de una manera mucho más amplia y no se interpreta el crimen como una simple violación a la ley, sino que se reconoce como el o los infractores generan un daño en la víctima, en las comunidades y también a sí mismo.

Este proceso se da a través de una conciliación donde se busca aproximar a las partes de manera pacífica y logrando un consenso en la solución de los problemas, por lo tanto es importante que exista una participación activa bajo los parámetros de la justicia y paz social; buscando así lograr un acuerdo conciliatorio (Ahumada, 2011).

La conciliación al surgir como un mecanismo de la justicia restaurativa pretende brindar una solución del conflicto de manera rápida y directa, en este proceso también participa un facilitador y de ser pertinente otras personas o miembros de la comunidad que hayan sido afectados a raíz del conflicto, por esta razón es necesario que exista un contacto, se brinde un espacio de diálogo seguro y lo más importante, la oportunidad de que la víctima sea escuchada de manera atenta, donde se pueda expresar en términos de reparación y también exista una valoración del daño causado para así lograr una reparación satisfactoria (Organización Naciones Unidas, 2002).

Círculos restaurativos

Los círculos restaurativos son procesos que tienen como objetivo dar un apoyo a las personas que se encuentran o hacen parte de un conflicto; existe una presencia de tres instancias fundamentales, los cuales son: Los implicados directos, los que se han visto afectados y la comunidad en general, esto con el propósito de generar un diálogo donde todos sean percibidos como iguales (Flores, 2020).

Martínez (2020) afirma que estos círculos restaurativos son una manera asertiva de intervención ya que están basados en la reparación y aprendizaje a través de la participación grupal. También un principal objetivo es dar voz a todos los participantes la cual permita socializar el cómo afrontar los problemas y sus causas, a su vez promoviendo las relaciones de confianza (Kurki, 2003).

En Colombia los círculos restaurativos se han utilizado principalmente en el ámbito escolar para la solución de problemas que se presentan entre estudiantes, los maestros o psicólogos tienden a ser los mediadores de dicho proceso, su propósito es construir un ambiente sano y pacífico entre compañeros para así fomentar el aprendizaje y relaciones interpersonales (Mendoza, 2019).

RECONSTRUYENDO NUESTRO MUNDO



Cartilla de actividades



INTRODUCCIÓN

La presente cartilla está orientada a la atención y prevención de conducta abusiva y acoso sexual en el contexto actoral colombiano. Esta tiene como propósito crear un recorrido experiencial con las víctimas y posibles ofensores, a través de actividades informativas y vivenciales que permitan concientizar, sensibilizar y desarrollar habilidades en la población frente a la problemática, creando un ambiente de reparación y perdón

La metodología propuesta permite compartir sentimientos, ideas y experiencias, el trabajar en grupo y desarrollar reflexiones, el tomar conciencia de lo importantes y valiosos que son para la construcción de un mejor entorno laboral y reparación del daño, potencializando sus capacidades críticas frente a la desigualdad, adoptando una postura colectiva desde su propio ser para permitir que se tenga un mayor acercamiento a la problemática.

OBJETIVOS

General

Comprender y dimensionar el concepto, causas y daños del acoso sexual laboral. Resignificando las ofensas a través de escenarios de expresión artístico-pedagógico con hombres y mujeres.

Específicos

1. Explorar y generar una construcción de aquellos comportamientos, actitudes y pensamientos que giran entorno a las causas y daños del acoso sexual.
2. Construir la significación del daño desde la reparación simbólica que subsane los eventos del pasado que guardan relación con las actitudes, comportamientos y pensamientos de acoso sexual.
3. Establecer mínimos de interacción basados en la construcción de igualdades de condiciones y perspectiva de género.

COMPETENCIAS A DESARROLLAR

- Facilitar el establecimiento de vínculos afectivos a lo largo del taller entre el grupo, compartir vivencias y reforzar los lazos afectivos y sociales creados en el grupo; logrando así una reparación simbólica frente a las víctimas, convirtiéndose así en superviviente.
- Sensibilizar sobre el ASL.
- Fomentar relaciones respetuosas dentro de la población.

CONCEPTOS CLAVES



- | | |
|--------------------------------|------------------|
| • Acoso sexual laboral | • Compromisos |
| • Tipos de acoso / modalidades | • Perdón |
| • Leyes | • Reparación |
| • Género | • Autoestima |
| • Mitos y falsas creencias | • Autocompasión |
| • Esquemas | • Redes de apoyo |
| • Consecuencias | • Autocuidado |
| • Víctimas | |

MATERIALES Y ASPECTOS LOGÍSTICOS

Como materiales se pretende realizar la mayoría de las actividades de manera didáctica, por esta razón es importante tener acceso a cartulinas, marcadores, pinturas, hojas, fichas bibliográficas, revistas, tijeras, pegamentos, ovillo de lana, etc. Para la presentación de las actividades también se debe contar con material ilustrativo audiovisual y tecnológico para la proyección del mismo.

Es importante realizar todas las actividades en forma de *círculo*, la participación de los presentes debe ser activa, se deben retroalimentar todas las participaciones y fomentar el respeto entre los participantes.

PLANEACIÓN ACTIVIDADES POR SESIÓN

ETAPA 1.

Responsabilización:

- Sesión 1: Nuevos comienzos
- Sesión 2: Así comienzan los cambios
- Sesión 3: ¿Estoy acosando sin saberlo?

ETAPA 2.

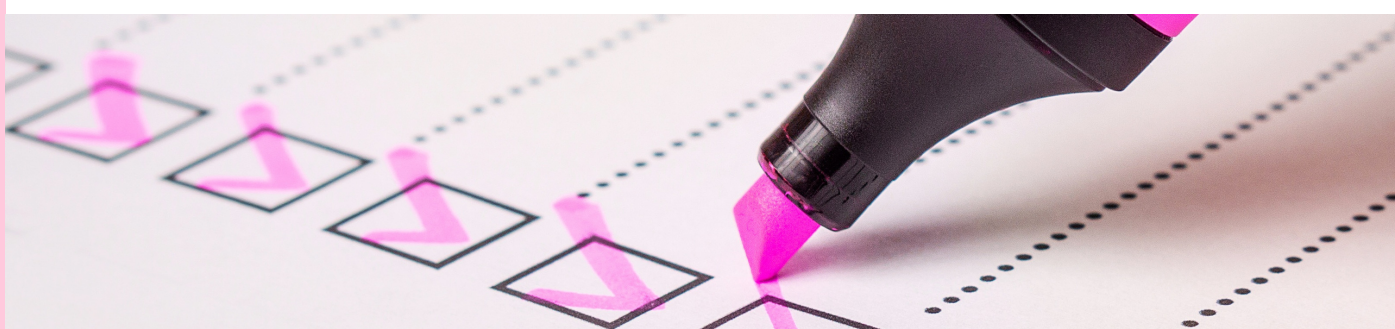
Reparación:

- Sesión 4: Reconociendo mis heridas
- Sesión 5: Soy importante
- Sesión 6: Dejando ir el dolor

ETAPA 3.

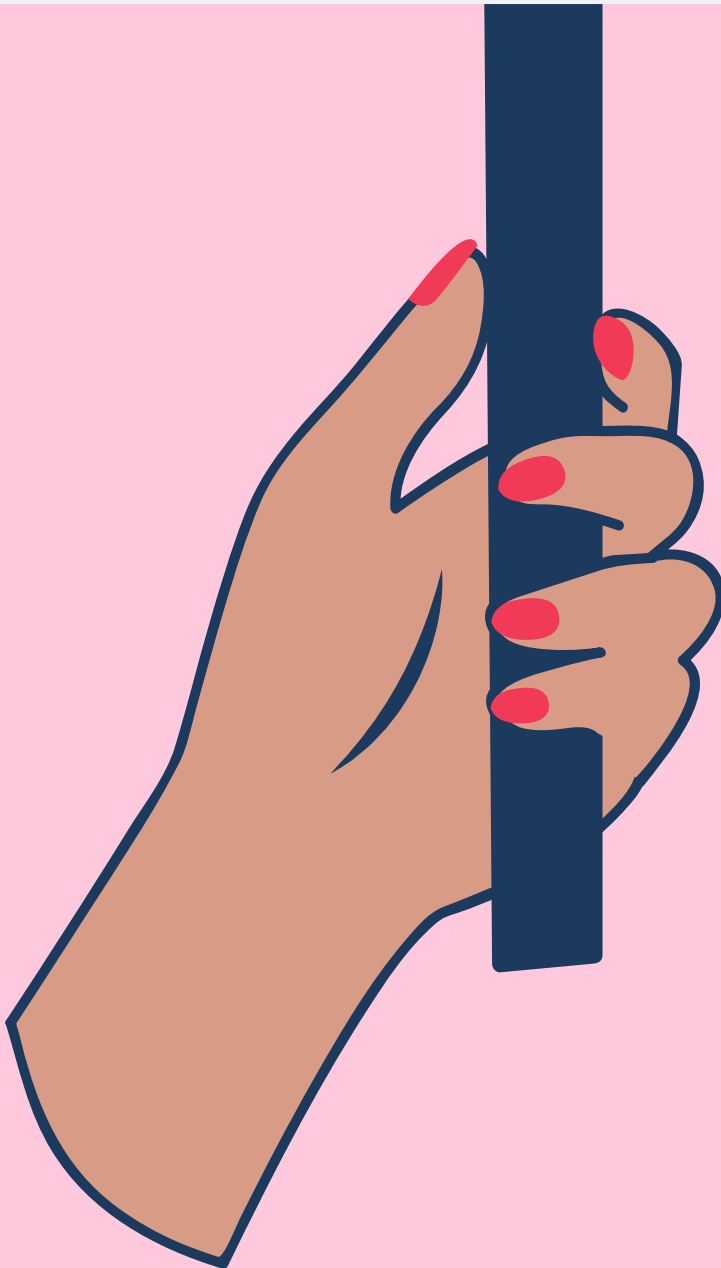
Restauración:

- Sesión 7: Quien soy
- Sesión 8: Mi reflejo
- Sesión 9: ¿Qué me hace diferente?
- Sesión 10: Mi nuevo yo



Etapa 1

RESPONSABILIZACIÓN



SESIÓN 1: UN NUEVO COMIENZO

Agenda de la sesión

1. Presentación del facilitador

2. Momento 1

- Presentación de la sesión
- Ejercicio de mindfulness
- Contrato

3. Momento 2

- El cofre de los tesoros
- Mural

4. Momento 3

- Cierre

Tiempo aproximado de la sesión:



Observaciones y recomendaciones

- Todas las actividades en forma de círculo, la participación de los presentes debe ser activa, se deben retroalimentar todas las participaciones y fomentar el respeto entre los participantes.
- Se debe dar la oportunidad para que los participantes compartan experiencias y reflexiones.
- Participación de todos incluyendo la de los facilitadores generando mayor integración, fomentar la escucha y participación respetuosa.



Objetivo

- Presentación general del programa

Presentación del facilitador

Desarrollo de la sesión:

Se da inicio con la bienvenida y la presentación del facilitador, se creará un ambiente de confianza y se explican los objetivos del proceso que se llevará a cabo.

- Preséntese personalmente de una forma general. Evite extenderse en su presentación, ya que no es el objetivo mismo de la sesión.

MOMENTO 1

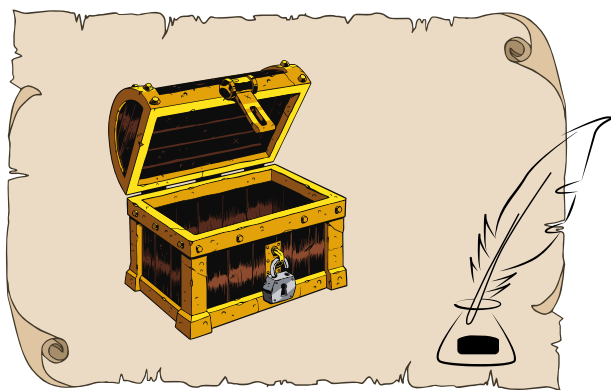
- **Ejercicio de mindfulness (body scan):** Se recomienda colocar música relajante de fondo, se pide a los participantes que por favor cierren sus ojos y se pongan en una postura que consideren cómoda, se inicia el ejercicio de manera ascendente, es decir, se inicia por los pies y progresivamente se termina con el cuello y cabeza. Es importante mencionar que al momento de mencionar el abdomen se realizarán 3 respiraciones diafragmáticas y se hará énfasis en el momento presente.
- **Construcción del Contrato:** Se comienza a construir a partir de la siguiente pregunta *¿Qué reglas considero deben regir la convivencia en el taller?*, se da un espacio de reflexión y luego se solicita que cada participante plantee en voz alta, las reglas que cree pertinentes para un adecuado desarrollo del taller. Luego en común acuerdo se aprobarán y en caso de ser necesario el facilitador indicará otras. *(Confidencialidad, respeto, escucha, opinión con respeto e inclusión, lenguaje apropiado, derecho a guardar silencio en caso de no querer responder, derecho a desistir de alguna actividad, no juzgar, ni señalar, etc.,)* Es importante que recordemos este acuerdo durante todo el taller y si se presenta la situación de tener una actitud que rompa con el contrato se solicitara de manera atenta y cordial que recuerden *¿Qué reglas rigen nuestro actuar durante el taller?*.



TIEMPO APROXIMADO 30 MIN

MOMENTO 2

- **El cofre de los tesoros:** Se creará un cofre del tesoro de manera individual el cual podrán decorar como gusten, deberán asistir a cada encuentro con él dado que se da inicio a los encuentros con una actividad con el cofre.



El cofre se abre únicamente cuando el facilitador lo indique al finalizar el programa. En cada encuentro los participantes deben en fichas bibliográficas escribir las afirmaciones positivas que les nazcan sobre sí mismos y deberán introducirlas en el cofre.

Se continua con la proyección del siguiente video:

https://www.youtube.com/watch?v=F_qGR7Qgj7I al terminar la proyección del video se abrirá un espacio para hablar y contrastar el ejercicio de las afirmaciones con el video, recalando la importancia de “hablarse lindo”, finalizando con la actividad cada persona escribirá en una lista y leerá en voz alta **3 afirmaciones** que más le hayan gustado y con las que se sienta identificado en el momento.



TIEMPO APROXIMADO 50 MIN

- **El mural:** Se preguntará a los participantes que entienden por Acoso laboral y por Acoso Sexual Laboral, y deberán escribir dichas palabras, frases o definiciones en el mural, ya construido el mural se realizará una retroalimentación y



se proseguirá con la explicación por parte de los facilitadores de las definición y se proyectarán distintas acciones o situaciones buscando que los participantes logren identificar si se pueden considerar como acoso y que tipo de acoso es, también se dará el espacio para que escriban acciones/situaciones donde se han sentido acosados o acosadas.

- Una vez el facilitador lo considere adecuado dará cierre a la actividad y continuará con el siguiente momento.



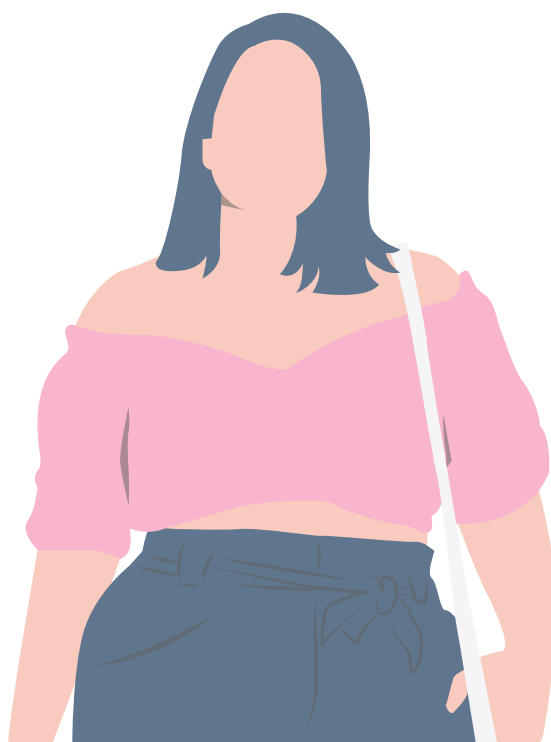
TIEMPO APROXIMADO 20 MIN

MOMENTO 3

- **Cierre:** El facilitador realizará una pregunta como ¿Qué fue lo más significativo de la sesión? ¿Cómo se sienten respecto al taller? con el fin de que compartan una reflexión frente a lo experimentado y vivido durante el taller. De igual manera, valide emociones que puedan surgir en el participante.
- Recuérdeles tener en cuenta la información brindada y haga un breve cierre recogiendo los aportes más interesantes.



TIEMPO APROXIMADO 15 MIN



SESIÓN 2: ASÍ COMIENZAN LOS CAMBIOS

Agenda de la sesión

1. Presentación de la sesión

2. Momento 1

- El cofre de los tesoros
- Las buenas noticias nos alcanzan

3. Momento 2

- Generosidad con el género
- Rompiendo falsas creencias
- Carta de perdón sobre la silueta

4. Momento 3

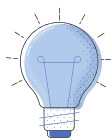
- Cierre

Tiempo aproximado de la sesión



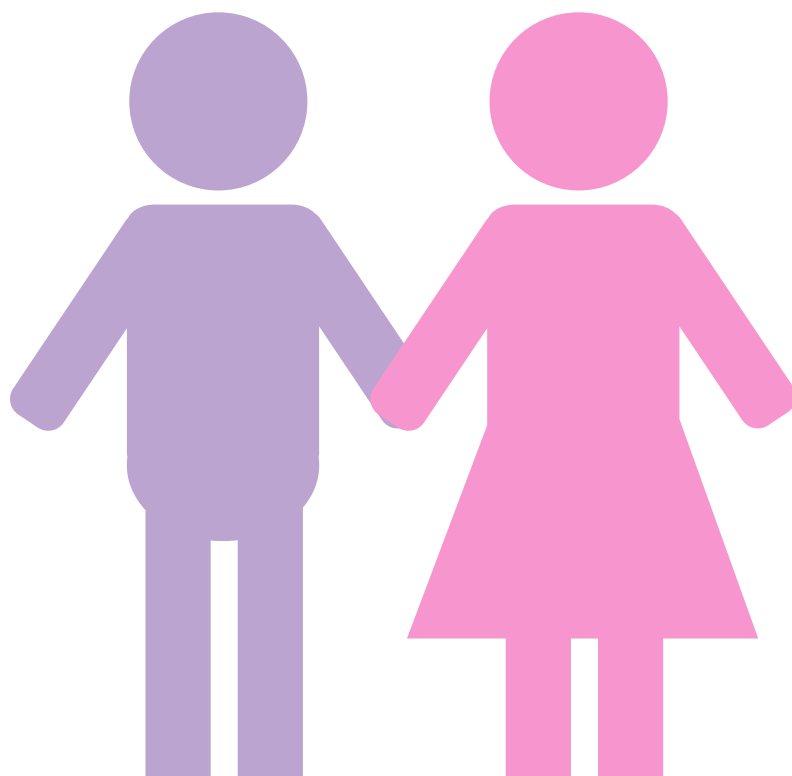
! Observaciones y recomendaciones

- Es importante controlar el tiempo y que las intervenciones no sean extensas con el fin de que logren participar todos los que deseen.
- Se debe promover el respeto y escucha activa lo cual permitirá continuar con las siguientes actividades.
- Es importante brindar ejemplos al observar controversias en los participantes.
- Se debe fomentar el respeto al libre intercambio de ideas, se guiará al grupo para generar nuevos acuerdos ante creencias comunes del ASL.



Objetivo

- Desmontar los estereotipos de género rasgos, roles y expectativas.



MOMENTO 1

- Se indicarán los objetivos de la sesión y se realizará una breve recapitulación de la sesión anterior y se contestaran dudas o inquietudes que surjan.
- Se les preguntará a los participantes si durante los días transcurridos han realizado afirmaciones positivas sobre sí mismos y cuales han sido.
- **Cofre:** En fichas bibliográficas deben escribir las afirmaciones positivas que les nazcan sobre sí mismos el cual deberán introducir en el cofre.
- **Las buenas noticias nos alcanzan:** Se les pedirá a los participantes que compartan algo Bueno y Nuevo que les haya sucedido recientemente, como por ejemplo (He logrado, he cumplido). Al finalizar el facilitador agradecerá lo compartido y se permitirá preguntar *¿Cómo se siente de haber compartido algo bueno, positivo personal con el grupo? ¿Qué conocieron de sus compañeros?*



TIEMPO APROXIMADO 30 MIN

MOMENTO 2

Se realizará una recapitulación de la actividad del muro para poder dar inicio a la conceptualización del género y la influencia de la cultura sobre los roles.

- **Generosidad con el género:** Se proyectará el video <https://www.youtube.com/watch?v=Pz64wgM3KT> al finalizar se compartirán reflexiones que surjan del video y se sugiere entregar una la infografía lluvia de conceptos (herramienta para los participantes).

- Se procederá colocando dos siluetas (mujer/hombre) en las paredes con distancia, se entregarán a los participantes tarjetas o fichas bibliográficas y se indicará que escriban “Lo primero que se les viene a la mente cuando escuchan la palabra Mujer” y en otras tarjetas o fichas bibliográficas lo correspondiente a “la palabra hombre” y finalicen colocándolo en las siluetas.
- Se inicia el espacio de reflexión sobre **Hombre-Mujer** con la pregunta **¿Qué tenemos en común hombres y mujeres?** y luego se van tomando las tarjetas o fichas para iniciar el debate (Por ejemplo: figura del hombre “Fuerte” preguntar ¿En qué casos las mujeres son fuertes? Deportes, el parto, etc.)



TIEMPO APROXIMADO 30 MIN

- **Rompiendo falsas creencias:** se iniciará con la pregunta ¿Qué es acoso sexual laboral? y **¿Qué acciones consideran que son acoso sexual labora?.** Es necesario que todos los asistentes participen y compartan con el grupo. El facilitador dará un espacio de reflexión frente a las conductas de acoso sexual laboral que permita iniciar con la eliminación o reestructuración de estas creencias.
- Se solicitará que formen grupos de 4 integrantes y el facilitador formulará la pregunta ¿Qué tan consciente eres? y se realizará la entrega de un cuestionario el cual deben discutir en grupo y decidir si las afirmaciones son verdaderas o falsas.
- Se busca que reflexionen, lleguen a acuerdos y estos sean registrados en las copias entregadas. Una vez finalizado se intercambiarán entre grupos las copias para que revisen y contraste las creencias comunes del fenómeno ASL.
- Se abre el espacio para despejar dudas o inquietudes que surjan del ejercicio, es importante indicar que no es necesario acertar dado que no son expertos en ASL.
- Una vez el facilitador lo considere adecuado dará cierre a la actividad y continuará con la siguiente actividad.



TIEMPO APROXIMADO 20 MIN

- **Carta de perdón sobre la silueta:** Se solicitará que conformen 2 grupos y construyan una carta de perdón sobre las siluetas antes trabajadas.

Podrán dibujar, decorar y quitar si quieren las fichas que antes colocaron.

Al terminar el facilitador leerá en voz alta las dos cartas construidas y guía la reflexión para hacer notar que las construcciones socioculturales generan desigualdad.

Una vez el facilitador lo considere adecuado dará cierre a la actividad y continuará con el siguiente momento.



TIEMPO APROXIMADO 30 MIN

MOMENTO 3

- **Cierre:** El facilitador realizará una pregunta como ¿Qué fue lo más significativo de la sesión? ¿Cómo se sienten respecto al taller? con el fin de que compartan una reflexión frente a lo experimentado y vivido durante el taller. De igual manera, valide emociones que puedan surgir en el participante.

Recuérdelos tener en cuenta la información brindada y haga un breve cierre recogiendo los aportes más interesantes.



TIEMPO APROXIMADO 15 MIN

ANEXOS SESIÓN

Enunciado	Falso	Verdadero
El Acoso Sexual Laboral sólo afecta a muy pocas mujeres.		
Los hombres pueden experimentar Acoso Sexual Laboral de parte de mujeres empleadoras o empleadas.		
Si una mujer realmente quiere terminar con “atenciones” sexuales que no desea siempre puede hacerlo.		
Si una mujer es víctima de Acoso Sexual Laboral debe habérselo buscado vistiéndose o actuando provocativamente.		
El empleador no es legal ni financieramente responsable por el Acoso Sexual Laboral de uno(a) de sus empleados(as), si ese empleado(a) no sufre un castigo o pierde beneficios laborales.		
El Acoso Sexual Laboral es un asunto puramente personal entre un hombre y una mujer. Es un hecho de la vida. Todos pasamos por eso y no es de escandalizarse.		
Las instituciones que solicitan a su personal que asistan a talleres sobre hostigamiento sexual están alentándolos abiertamente a presentar denuncias y crear un ambiente de trabajo tenso.		

SESIÓN 3: ¿ESTOY ACOSANDO SIN SABERLO?

Agenda de la sesión

1. Momento 1

- Presentación de la sesión
- El cofre de los tesoros
- Las buenas noticias nos alcanzan

2. Momento 2

- Mitos Vs realidades
- *No quiero acosar ¿Cómo diferenciar?*

3. Momento 3

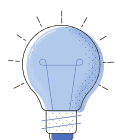
- *Carta y firma simbólica*
- Cierre

Tiempo aproximado de la sesión



! Observaciones y recomendaciones

- Participación de todos incluyendo la de los facilitadores generando mayor integración, fomentar la escucha y participación respetuosa.
- Es de gran importancia que valide posibles expresiones emocionales.
- Debido a que las situaciones con las que se trabaja son experiencias es importante que el facilitador use frases validantes y motivantes.



Objetivo

- Clarificar y reconocer la realidad de dicha problemática, logrando promover herramientas en los participantes que permitan mejorar la convivencia en diferentes entornos mediante la comunicación y escucha asertiva.



MOMENTO 1

- Se indicarán los objetivos de la sesión y se realizará una breve recapitulación de la sesión anterior y se contestaran dudas o inquietudes que surjan. Se les preguntará a los participantes si durante los días transcurridos han realizado afirmaciones positivas sobre sí mismos y cuales han sido.
- *Cofre:* En fichas bibliográficas deben escribir las afirmaciones positivas que les nazcan sobre sí mismos el cual deberán introducir en el cofre.
- *Las buenas noticias nos alcanzan:* Se les pedirá a los participantes que compartan algo Bueno y Nuevo que les haya sucedido recientemente, como por ejemplo (He logrado, he cumplido). Al finalizar el facilitador agradecerá lo compartido y se permitirá preguntar ¿Cómo se siente de haber compartido algo bueno, positivo personal con el grupo? ¿Qué conocieron de sus compañeros?



TIEMPO APROXIMADO 20 MIN

MOMENTO 2

- *Mitos Vs realidades:* Se presentarán evidencias científicas que hablan sobre el acoso, el acoso sexual, el acoso sexual laboral, el hostigamiento y su incremento estadístico en Colombia y cómo este impacta la profesión artística. Esta información estará plasmada en fichas que se rotaran a medida que el facilitador va explicando.

Luego se procede a presentar 5 mitos, donde se espera que sirvan como insumos para la generación del debate y para generar conciencia de la naturaleza del ASL, logrando, así contrastar las realidades de los mitos, desmintiendo y dejando de normalizar el fenómeno.

La idea principal de esta actividad es que a medida que se presentan los mitos y las realidades se generen debates frente a los mismos permitiendo que compartan su percepción e incluso experiencias. Se busca obtener reflexiones acerca del acoso sexual laboral y reconocer el impacto a nivel personal y social que genera.

- *No quiero acosar ¿Cómo diferenciar?:* Se repartirán láminas con características de minimización con lo cual se busca generar reflexiones frente a: la diferencia entre acoso y hostigamiento sexual, comportamientos sexuales inapropiados y cómo estos comportamientos (físicos, verbales y no verbales) cosifican a las personas y porque se tipifican como conductas de acoso u hostigamiento.

Después se les pedirá armar parejas, se colocarán espalda con espalda y uno narra una historia y el otro dibujara en la hoja lo captado. Aquí se busca que identifiquen y reconozcan el impacto que tienen las palabras y cómo generan interpretación en el otro.



TIEMPO APROXIMADO 70 MIN

MOMENTO 3

- *Carta y firma simbólica:* Se repartirá una hoja a cada integrante, en esta se realizarán dos listas, la primera será “me comprometo a dejar de hacer” y la otra “me comprometo a empezar a hacer”, después de realizar la lista se pintarán la palma de la mano con pintura y la plasmarán en la hoja que acaban de realizar como una firma simbólica. Después se les preguntará voluntariamente a los participantes si alguno quiere compartir lo que escribió.
- *Cierre:* Realice un cierre del momento con la retroalimentación. De igual manera, valide emociones que puedan surgir.



TIEMPO APROXIMADO 30 MIN



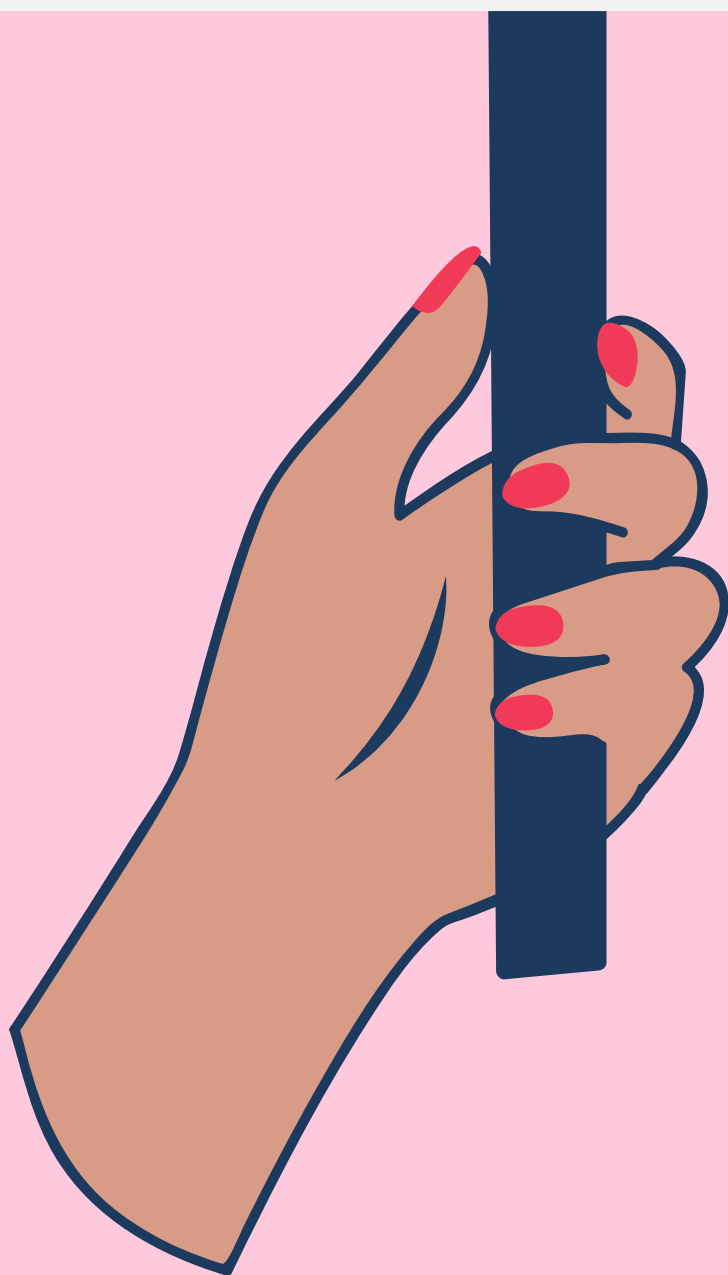
ANEXOS SESIÓN

Mitos vs realidades:

- **Mito:** El Acoso Sexual laboral no requiere de tanta atención, Es un problema poco común y solo los perturbados viven eso y son unos cuantos.
- **Realidad:** Muy pocos son considerados como acosadores, son poco las personas que denuncian, el ámbito laboral permite o fomenta este tipo de comportamientos. No se limita a un pequeño grupo y muchas personas han experimentado miradas o contacto físicos injustificados.
- **Mito:** El Acoso Sexual Laboral es una realidad y deben acostumbrarse es algo normal y común, es una locura pensar que se puede erradicar.
- **Realidad:** No es normal que las personas se comporten de manera abusiva, no es aceptable que a través del poder accionen conductas de acoso u hostigamiento, y por temor la víctima deba callar lo que sucede. Puede ser común pero debemos luchar para erradicarlo.
- **Mito:** No es acoso es coqueteo, No es acoso; somos amigos, No es nada malo esta mal interpretando las cosas, me conoce.
- **Realidad:** Se comportan de esa manera, sabiendo que su comportamiento incómoda y sabe que ocupa un cargo de poder. Se hace el sorprendido/a de su conducta hostil. Si es consciente de haber ofendido a alguien con su comportamiento ofrezca disculpas. Todos tenemos control de nuestro comportamiento.
- **Mito:** Si quieren igualdad, no pueden pedir tratos especiales.
- **Realidad:** No es trato especial, se pide respeto y un trato justo y decente, todos buscamos un trato digno.
- **Mito:** Esas demandas son falsas, eso es que la rechazaron y por eso lo hace, es venganza y quiere causarle problemas.
- **Realidad:** Son muy pocas las personas que denuncian y las consecuencias psicológicas, sociales y económicas incrementan cuando la víctima presenta la denuncia.
- **Mito:** Quiere destruir la carrera de el/ella, mientras tanto a esa persona no le pasa nada, la persona que denuncia permanece intacta.
- **Realidad:** Las consecuencias de un comportamiento inadecuado puede destruir la vida de una persona. Las sanciones para el ofensor en su mayoría no son graves. Tiene mayor probabilidad de sufrir en el desarrollo de su carrera o trabajo el denunciante y muchos ofensores no reciben reprimenda de sus acciones.

Etapa 2

REPARACIÓN



SESIÓN 4: RECONOCIENDO MIS HERIDAS

Agenda de la sesión

1. Introducción al módulo

2. Momento 1

- Presentación de la sesión
- El cofre de los tesoros
- Construir una historia

3. Momento 2

- Restaurando desde las cenizas
- Rompiendo esquemas

4. Momento 3

- Cierre

Tiempo aproximado de la sesión



! Observaciones y recomendaciones

- Es fundamental retomar las emociones que experimentaron durante la proyección del video, ya que permite una mayor sensibilización de las temáticas tratadas.
- Participación de todos incluyendo la de los facilitadores generando mayor integración, fomentar la escucha y participación respetuosa.



Objetivo

- Fortalecer el reconocimiento de los derechos y realizar ejercicios orientados a la autocompasión y el perdón.

Introducción al módulo

- Es importante realizar una breve reflexión frente a lo visto las sesiones anteriores con el objetivo de relacionar los conceptos trabajados con este nuevo módulo, se debe explicar a los participantes que están a punto de iniciar un proceso llamado reparación del daño, donde realizarán actividades relacionadas a la autocompasión, el perdón, el empoderamiento, entre otras.



MOMENTO 1

- Se indicarán los objetivos de la sesión y que las actividades que realizarán están planteadas para generar autoconocimiento y el perdón.
- **Cofre:** En fichas bibliográficas deben escribir las afirmaciones positivas que les nazcan sobre sí mismos el cual deberán introducir en el cofre.
- **Construir una historia:** Cada integrante debe decir una palabra y así de manera progresiva se irá creando una historia, es responsabilidad de los participantes que esta tenga sentido. Es importante mencionar que cada participante antes de decir su palabra debe recopilar la historia hasta dónde va, esta actividad se realiza con el propósito de romper el hielo en el grupo. Para iniciar la actividad el facilitador debe proponer una palabra relacionada al tema, se sugiere: **Acoso, víctima, dolor, mujer, renacer.**



TIEMPO APROXIMADO 30 MIN

MOMENTO 2

- Presentación video “No es normal - #CambiaelCuento - Acoso Sexual Laboral” <https://www.youtube.com/watch?v=7ijvc9md1AA> y se le pedirá a los participantes reflexionar frente al video compartido, frente a sus vivencias y que voluntariamente nos compartan un mensaje reflexivo.
- **Restaurando desde las cenizas:** Se iniciará preguntando al auditorio ¿Qué es autocompasión? ¿Cómo desarrollar la autocompasión?. En esta actividad es importante que todos los asistentes participen y se genere la escucha respetuosa.

El facilitador les indicará que cierren los ojos y lleven las manos al corazón y que acompañen con una respiración consciente mientras se les lee el poema “Mi Declaración de Autoestima por Virginia Satir.” Al finalizar se les pedirá incorporarse lentamente.

- Se continua solicitándoles escribir algo positivo de sí misma (cualidades, valores) y construir un mural entre todas las participantes de lo maravillosas que son.
- Después se realizará una actividad “espejo”, donde deberán pararse frente a otra compañera y decir 5 cualidades y 5 valores que considere que tiene. Se agradecerá y después deberán rotar con otras dos compañeras.

Se finalizará la actividad con un ejercicio de mindfulness corto.

- *Rompiendo esquemas*: Se realizará un círculo y se le solicitará a los participantes que voluntariamente compartan desde su experiencia ¿Cuáles derechos consideran que son los más vulnerables en el entorno artístico? ¿Qué leyes o tratados puede usar para defender esos derechos?. Se busca que reflexionen ante el desconocimiento de rutas, leyes y derechos. Es importante validar e indicar que todo es un proceso y estamos en constante cambio y aprendizaje.
- Luego se procede a interactuar con la herramienta ruta y acceso de legitimar derechos.



TIEMPO APROXIMADO 90 MIN

MOMENTO 3

- *Cierre*: El facilitador realizará una pregunta como ¿Qué fue lo más significativo de la sesión? ¿Cómo se sienten respecto al taller? con el fin de que compartan una reflexión frente a lo experimentado y vivido durante el taller.



TIEMPO APROXIMADO 15 MIN

ANEXOS SESIÓN

Mi Declaración de Autoestima por Virginia Satir

Yo soy yo.
En todo el mundo
no existe nadie
exactamente igual
a mí.

Hay personas
que tienen
aspectos míos,
pero nadie es igual a mí.

Por consiguiente,
todo lo que sale de mí
es auténticamente mío,
porque yo sola
lo elegí.

Todo lo mío
me pertenece:
mi cuerpo,
todo lo que
hace;
mi mente,
con todos sus pensamientos
e ideas;
mis ojos,
incluyendo todas
las imágenes que perciben;
mis sentimientos,

cualesquiera que sean:
ira, alegría, frustración,
amor, decepción, emoción;
mi boca, y todas
las palabras que de ella salen,
refinadas, dulces, o cortantes,
correctas o incorrectas;
mi voz fuerte o suave,
y todas mis acciones,
sean para otros
o para mí.
Soy dueña
de mis fantasías,
mis sueños,
mis esperanzas,
mis temores.
Son míos mis triunfos
y mis éxitos,
todos mis fracasos y errores.

Puesto que todo
lo mío me pertenece,
puedo llegar a conocerme
íntimamente.
Al hacerlo,
puedo llegar
a quererme
y sentir amistad

ANEXOS SESIÓN

hacia todas mis partes,
puedo hacer factible
que todo lo que me concierne
funcione para mis
mejores intereses.
Sé que tengo
aspectos que
me desconciertan
y otros que desconozco.
Pero mientras yo
me estime y me quiera,
puedo buscar con
valor y optimismo
soluciones para las incógnitas
e ir descubriéndome cada vez más.

Como quiera que parezca y suene,
diga y haga lo que sea,
piense y sienta en un momento dado,
todo es parte de mi ser.
Esto es real y representa
el lugar que ocupo en ese momento
del tiempo.

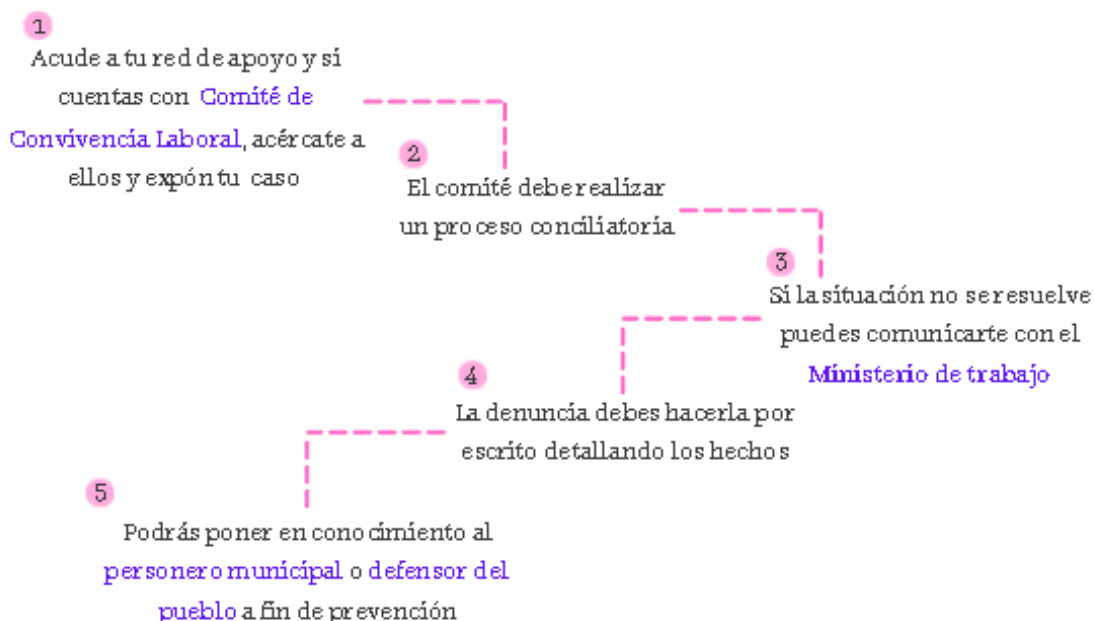
A la hora de un examen
de conciencia,
respecto de lo que he dicho y hecho,
de lo que he pensado y sentido,
algunas cosas resultarán
inadecuadas,
pero puedo descartar
lo inapropiado,
conservar lo bueno
e inventar algo nuevo
que supla lo descartado.
Puedo ver, oír, sentir,
decir, y hacer.
Tengo los medios
para sobrevivir,
para acercarme a los demás,
para ser productiva
y para lograr darle sentido
y orden al mundo de personas
y cosas que me rodean.
Me pertenezco,
y así puedo estructurarme.
Yo soy yo
y estoy bien.

La autocompasión nos permite encender una luz interna que permitirá ser tu aliado, podremos obtener más fuerza emocional y resiliencia para enfrentar problemas o dificultades, siempre podemos desarrollar una actitud de autocuidado, ternura profunda y respeto hacia nosotros mismo. Si nos amamos y experimentamos compasión, también será más sencillo sentir amor y compasión hacia otros.

ANEXOS SESIÓN

Ruta Legitimando Derechos

Esta herramienta permite orientar a la víctima y garantizar el acceso a sus derechos de salud, protección y justicia.



Según el nivel de gravedad, se debe remitir a las autoridades.

A continuación encontrarás las autoridades a las que se puede recurrir.

Secretaría de la mujer

CAIVAS

URI (Unidad de reacción Inmediata)

Fiscalía

Línea purpura -
secretaría de la mujer :
01 8000 112137



No te quedes callada/o frente a este fenómeno. Recuerda que tu denuncia puede **evitar** que otras personas sean víctimas del mismo ofensor en el futuro y lograrás tomar las medidas necesarias frente a esa situación.

SESIÓN 5: SOY IMPORTANTE

Agenda de la sesión

1. Momento 1

- Presentación de la sesión
- El cofre de los tesoros

2. Momento 2

- Cuidado y autoestima

3. Momento 3

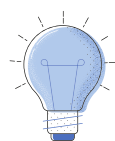
- Cierre

Tiempo aproximado de la sesión



! Observaciones y recomendaciones

- Es importante controlar el tiempo y que las intervenciones no sean extensas con el fin de que logren participar todos los que deseen.
- Generar un ambiente de respeto logrando así que el debate se genere de la mejor manera posible.
- Se debe promover la participación para que así cada integrante logre completar su lista.



Objetivo

- Fortalecer y concientizar a los participantes frente a la importancia del autoestima.



MOMENTO 1

- Se indicarán los objetivos de la sesión y se solicitará a los participantes que mencionen 3 cualidades que consideren importantes mencionadas en la sesión anterior, esto con el propósito de hacer una breve recapitulación de lo realizado la sesión anterior y después se les preguntará ¿Consideran que estas cualidades están relacionadas con el autoestima?, se dará un espacio para la participación y después se explicará que durante la sesión se realizarán reflexiones sobre esto.
- **Cofre:** En fichas bibliográficas deben escribir las afirmaciones positivas que les nazcan sobre sí mismos el cual deberán introducir en el cofre.



TIEMPO APROXIMADO 20 MIN

MOMENTO 2

- Se iniciara proyectando el video “Autoestima” https://www.youtube.com/watch?v=F_qGR7Qgj7I al finalizar se le pedirá a los participantes reflexionar frente al video compartido, frente a sus vivencias y que voluntariamente nos compartan un mensaje reflexivo.
- **Cuidado y autoestima:** Se iniciará la actividad cuestionando de manera general el ¿Qué he hecho hoy por mí misma?, se le pedirá a las participantes que voluntariamente respondan a la misma socializando alguna actividad que hayan realizado y en el caso de no tener respuesta decir el por qué creen que esto ha ocurrido.
- Después de esto se les pedirá que realicen la matriz de necesidades, cada participante debe aplicar esta matriz en 3 cosas, 3 actividades y 3 relaciones que considere importantes tanto positiva como negativamente y analizar lo plasmado en dicho papel para así impulsar la toma de decisiones.

- Se socializará una lista creada por los facilitadores con ejemplos de actividades que se pueden realizar todos los días, es importante tener en cuenta que estas no deben depender de la presencia de alguien, deben ser fáciles y su único propósito debe ser el bienestar experimental.
- Se repartirán materiales y cada participante deberá crear una lista de actividades en el orden de la más fácil y probable que pueda implementar hasta la que requerirá de un esfuerzo y establecimiento de rutinas. Se hará un compromiso simbólico con aquella lista.



TIEMPO APROXIMADO 90 MIN

MOMENTO 3

- **Cierre:** El facilitador realizará una pregunta como *¿Qué fue lo más significativo de la sesión? ¿Cómo se sienten respecto al taller?* con el fin de que compartan una reflexión frente a lo experimentado y vivido durante el taller.



TIEMPO APROXIMADO 15 MIN



ANEXOS SESIÓN

Matriz de necesidades



Lista de actividades

- En la mañana menciona 5 cosas positivas de ti mismo y 3 cosas que te gustaría cambiar
- Plántate metas diarias
- Cocina tu comida favorita
- Escucha tu música favorita
- Cuida la manera en la que te hablas
- Practica mindfulness en la mañana o noche
- Realiza ejercicio por 15 minutos diarios
- Al finalizar el día haz una lista de motivos por los cuales te sientas agradecido

SESIÓN 6: DEJANDO IR EL DOLOR

Agenda de la sesión

1. Momento 1

- Presentación de la sesión
- El cofre de los tesoros

2. Momento 2

- Somos más no estamos solos, construyendo alianzas
- Mariposa mensajera del dolor

3. Momento 3

- Cierre

Tiempo aproximado de la sesión





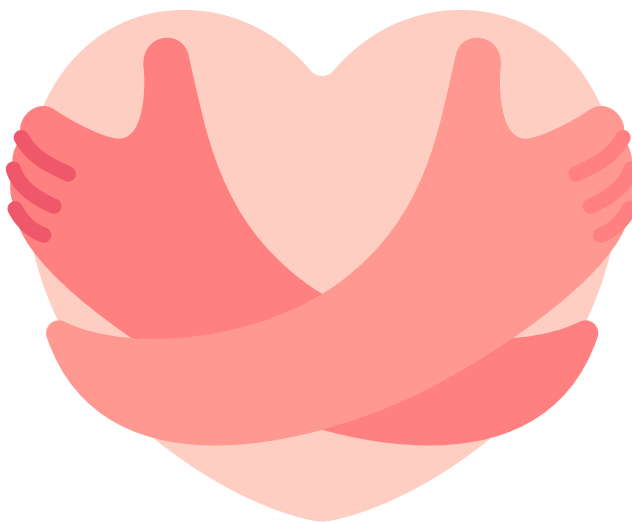
Observaciones y recomendaciones

- Generar un ambiente seguro y también de respeto logrando así que el ejercicio sea significativo.
- Estar preparado para reacciones con alta carga emocional.
- Brindar el tiempo necesario para que todos los participantes logren terminar los ejercicios.
- Validar las emociones y/o pensamientos de cada participante evitando así generar más daño.
- Retroalimentar las participaciones.



Objetivo

- Brindar un espacio donde los participantes puedan reconocer sus heridas y sanarlas.



MOMENTO 1

- Se indicarán los objetivos de la sesión y se le manifestará al grupo que es momento de cerrar la etapa de reparación, después de haber identificado dolores, heridas y lesiones que ha dejado el pasado es necesario abrirse completamente y dejar ir lo que tanto duele; por esta razón se realizarán dos actividades muy significativas durante la sesión.
- **Cofre:** En fichas bibliográficas deben escribir las afirmaciones positivas que les nazcan sobre sí mismos el cual deberán introducir en el cofre.



TIEMPO APROXIMADO 10 MIN

MOMENTO 2

- **Somos más no estamos solos, construyendo alianzas:** Se inicia con la definición de conceptos y los tipos de redes de apoyo que pueden crear a lo largo del tiempo, luego se realizará la pregunta **¿Por qué son importantes las redes de apoyo?** Se solicitará que voluntariamente los participantes compartan su respuesta. Luego se tomará un ovillo de lana con la cual se empezará a tejer una red con los participantes mientras el facilitador indicará el por qué son importantes las redes de apoyo y como podemos crearlas y mantenerlas a lo largo del tiempo.
- **Mariposa mensajera del dolor:** Se repartirá una hoja a cada integrante, en esta debe dibujar una mariposa y decorarla a su gusto, después debe escribir en esta sus pensamientos y sentimientos relacionados a vivencias con el ASL, al terminar se realizará un círculo y se verbaliza **“Tu mariposa mensajera, llévate mi dolor, justicia a lo injusto”**, y para finalizar se quemará dicha mariposa.



TIEMPO APROXIMADO 80 MIN

MOMENTO 3

- **Cierre:** El facilitador realizará una pregunta como ¿Qué fue lo más significativo de la sesión? ¿Cómo se sienten respecto al taller? con el fin de que compartan una reflexión frente a lo experimentado y vivido durante el taller. De igual manera, valide emociones que puedan surgir en el participante.

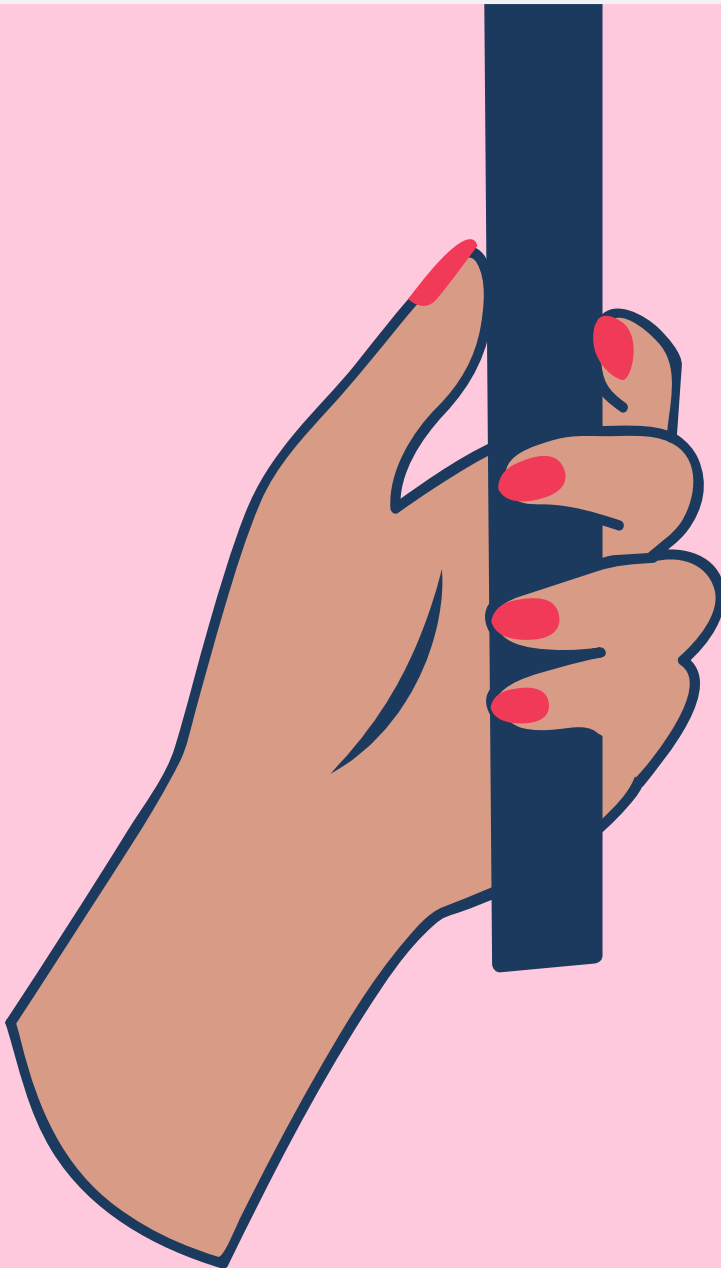


TIEMPO APROXIMADO 15 MIN



Etapa 3

RESTAURACIÓN



SESIÓN 7: ¿QUIÉN SOY YO?

Agenda de la sesión

1. Introducción al módulo

2. Momento 1

- Presentación de la sesión
- Cofre

3. Momento 2

- Lo que me da alegría
- ¿A quién llevo conmigo?

4. Momento 3

- Carta a un ser querido
- Cierre

Tiempo aproximado de la sesión:



Observaciones y recomendaciones

- Es importante controlar el tiempo y que las intervenciones no sean extensas con el fin de que logren participar todos los que deseen.
- Generar un ambiente de respeto y escucha activa logrando así que cada participante mencione lo que escribió en la actividad.
- Se debe promover la participación para que así ningún participante quede por fuera del ejercicio.



Objetivo

- Fomentar la creación de redes de apoyo y reconocer situaciones que producen alegría con el propósito de aumentarlas.

Introducción al módulo

- Es importante realizar una breve reflexión frente a lo visto las sesiones anteriores, se debe explicar a los participantes que están a punto de iniciar el ultimo módulo donde realizará un proceso de restauración

MOMENTO 1

- Se indicarán los objetivos de la sesión, luego se menciona que después de haber dejado ir todo aquello que nos hacía daño es importante resaltar aspectos positivos y crear redes de apoyo.
- *Cofre*: en fichas bibliográficas deben escribir las afirmaciones positivas que les nazcan sobre sí mismos el cual deberán introducir en el cofre.



TIEMPO APROXIMADO 10 MIN

MOMENTO 2

- *Lo que me da alegría*: para dar inicio se presentará el video “El valor de la alegría” <https://www.youtube.com/watch?v=hQGifuP7N4o> finalizada la proyección se realizará la pregunta ¿Qué me produce alegría?, cada participante deberá anotar de 5 a 7 situaciones y/o cosas que le produzcan alegría, y después de realizar este ejercicio deben anotar conductas visibles que tienen cuando están alegres, como sonreír, bailar una canción etc. Después se socializarán y se crearán grupos de acuerdo con las respuestas en común, cada grupo hará una lista de las personas con las que le gusta compartir estos momentos de alegría y también con quienes le gustaría. Para dar cierre a la actividad el facilitador preguntará en cuáles partes del cuerpo se siente la felicidad y los participantes voluntariamente compartirán dónde sienten esta.

- *¿A quién llevo conmigo?:* en una hoja de papel cada integrante debe responder a las siguientes preguntas de manera individual, es importante que en esta NO esté escrito el nombre de la persona que está desarrollando la actividad.

1. Te pierdes en una isla desierta, ¿Qué persona del grupo te gustaría que te esté acompañando y por qué?
2. Tienes que organizar una fiesta, ¿Qué persona del grupo te gustaría que te ayudará y por qué?
3. Ganas un premio en un concurso y debes escoger 3 personas del grupo para ir contigo en un crucero, ¿a quiénes llevarías y por qué?

Después de haber respondido a estas preguntas se recogerán las hojas y deberán ser repartidas de manera aleatoria en el grupo, cada integrante buscará a la persona que está escrita en las hojas y le dará una breve explicación del por qué fue elegida; para finalizar el ejercicio cada persona mencionará una cualidad que se le fue mencionada y no sabía que la poseía.



TIEMPO APROXIMADO 80 MIN

MOMENTO 3

- *Carta a un ser querido:* Cada participante realizará una carta a un ser querido con el cual considere que ha vivido momentos de alegría, expresándole su agradecimiento e importancia en su vida.
- *Cierre:* El facilitador realizará una pregunta como *¿Qué fue lo más significativo de la sesión? ¿Cómo se sienten respecto al taller?* con el fin de que compartan una reflexión frente a lo experimentado y vivido durante el taller.



TIEMPO APROXIMADO 20 MIN

SESIÓN 8: MI REFLEJO

Agenda de la sesión

1. Momento 1

- Presentación de la sesión
- Cofre

2. Momento 2

- Siempre, nunca y a veces
- Realidad del espejo

3. Momento 3

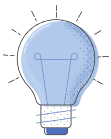
- Relajación muscular progresiva
- Cierre

Tiempo aproximado de la sesión:



! Observaciones y recomendaciones

- Generar un ambiente seguro y también de respeto logrando así que el ejercicio sea significativo.
- Estar preparado para reacciones con alta carga emocional.
- Brindar el tiempo necesario para que todos los participantes logren terminar los ejercicios.
- Validar las emociones y/o pensamientos de cada participante evitando así generar más daño.
- Retroalimentar las participaciones.



Objetivo

- Reconocer situaciones en las que su comportamiento ha cambiado al haber sido víctima de ASL y confrontarse con su pasado a través del espejo.



MOMENTO 1

- Se indicarán los objetivos de la sesión, luego se les pedirá a los participantes que de manera voluntaria le cuenten al grupo a cual persona le escribieron la carta realizada en la sesión pasada y después se hará la breve reflexión frente al qué harían si tuviesen que escribirse una carta a sí mismos, qué expresarían en esta. Después de las participaciones se hará una breve introducción de la sesión que está por iniciar.
- *Cofre*: en fichas bibliográficas deben escribir las afirmaciones positivas que les nazcan sobre sí mismos el cual deberán introducir en el cofre.



TIEMPO APROXIMADO 10 MIN

MOMENTO 2

- *Siempre, nunca y a veces*: Para iniciar la actividad se deben contar con tres tarjetas con las siguientes palabras: “**Siempre**”, “**Nunca**” y “**A veces**”, se distribuyen de manera aleatoria y cada participante debe mencionar un aspecto de su vida por tarjeta, Es importante mencionar que estos deben estar relacionados con la problemática que se está trabajando (Acoso sexual laboral) y en caso de ser víctimas pueden hacer referencia a esto. Por ejemplo, “**me llamo Catalina y Siempre me visto con pantalón holgado para que no me hagan comentarios obscenos**”, para finalizar la actividad se le pedirá a los participantes de manera voluntaria contar si se sintieron identificados con algo que haya dicho alguien más y el por qué.
- *Realidad del espejo*: Al iniciar la actividad de hace lectura del cuento Historia viaje en el espejo, después de esto se le pedirá a los participantes que expresen lo que sienten después de haber realizado la actividad, qué pensaron frente a la imagen que vieron en el espejo y cómo la compararían con la que eran cuando inició el proceso.



TIEMPO APROXIMADO 50 MIN

MOMENTO 3

- **Relajación muscular progresiva:** Se le pide a los participantes que se acuesten y cierren sus ojos, poco a poco tensen lentamente cada grupo muscular y de igual manera después relajarlo, tomando así conciencia de sus sensaciones físicas. Esta relajación debe darse de arriba para abajo, es decir, iniciando con los dedos de los pies y así continuar gradualmente con las piernas, torso y cuello. La contracción debe hacerse durante 5 segundos fuertemente y después relajarlos durante 30 segundos, repitiendo este proceso hasta haber completado todo el cuerpo.
- **Cierre:** El facilitador realizará una pregunta como *¿Qué fue lo más significativo de la sesión? ¿Cómo se sienten respecto al taller?* con el fin de que compartan una reflexión frente a lo experimentado y vivido durante el taller.



TIEMPO APROXIMADO 15 MIN



ANEXOS SESIÓN

Cuento Historia en el espejo

Imagine ahora que está en un cuarto muy oscuro. Todavía no puede ver nada, pero hay un gran espejo frente suyo. A medida que el cuarto se vaya iluminando, estará en condiciones de ver una imagen suya reflejada en el espejo.

Esta imagen puede ser completamente diferente de la que habitualmente ve, o puede no serlo. Mire simplemente en la oscuridad y deje que surja esa imagen a medida que la luz crece en intensidad...

Finalmente, estará en condiciones de verla completamente clara... ¿Cómo es esa imagen?... ¿Qué es lo que más nota acerca de esa imagen?... ¿Cómo es su postura?... ¿Cómo se mueve?... ¿Cómo es su expresión facial?... ¿Qué sentimiento o actitud expresa esta imagen?... ¿Cómo se siente hacia esta imagen?...

Ahora hablele en silencio a esa imagen e imagine que la imagen puede hablarle... ¿Qué le dice usted a la imagen y qué le responde la imagen?... ¿Cómo se siente mientras habla con la imagen?...

Cambie ahora de lugar y conviértase en la imagen del espejo. Siendo imagen, ¿cómo es usted..., y cómo se siente?... Como imagen, ¿qué se dice a usted mismo mientras continúan el diálogo entre ustedes?... Comenten la relación entre ustedes dos... Vea si puede descubrir algo más respecto de la experiencia de ser esa imagen... Continúe la conversación entre la imagen y usted mismo durante un rato y vea qué otra cosa puede descubrir uno de otro.

Ahora conviértase nuevamente en usted mismo y mire otra vez a la imagen en el espejo... ¿Cómo se siente respecto de la imagen?... Hay algunos cambios ahora en relación a la primera visión de la imagen?... ¿Hay alguna cosa que quiera decirle a la imagen antes de despedirse de ella?... Lentamente, ahora, despídase de la imagen..., y regrese a su existencia en este cuarto. Permanezca tranquilamente con su experiencia durante un rato...

SESIÓN 9: ¿QUÉ ME HACE DIFERENTE?

Agenda de la sesión

1. Momento 1

- Presentación de la sesión
- Cofre

2. Momento 2

- Todos somos diferentes
- La sustancia de las personas

3. Momento 3

- La red grupal
- Cierre

Tiempo aproximado de la sesión:



! Observaciones y recomendaciones

- Es importante controlar el tiempo y que las intervenciones no sean extensas con el fin de que logren participar todos los que deseen.
- Retroalimentar cada actividad pidiéndole a los participantes de manera voluntaria el por qué escogieron dicho objeto.
- Estar atento a que ningún participante quede fuera de la actividad del telar.



Objetivo

- Fortalecer las redes de apoyo y promover la aceptación de la diversidad tomando de ejemplo la expuesta en el grupo.



MOMENTO 1

- Se indicarán los objetivos de la sesión, después cada facilitador debe mencionar una cualidad que considera que lo diferencia de las demás personas, después de realizar esto se le pregunta a los participantes de qué creen que se tratará la actividad de la sesión.
- **Cofre:** en fichas bibliográficas deben escribir las afirmaciones positivas que les nazcan sobre sí mismos el cual deberán introducir en el cofre.



TIEMPO APROXIMADO 10 MIN

MOMENTO 2

- **Todos somos diferentes:** Se iniciará la actividad leyendo el cuento “**Todos somos diferentes**” y después se realizarán las siguientes preguntas, generando así una charla en el grupo: ¿Alguna vez intentaron que hicieras algo contrario a tus creencias, valores, contextura y filosofía de vida para que seas igual a otros y otras?, ¿Qué haces cuando notas que tu manera de vivir, hacer y trabajar es distinta a la manera de los demás?, ¿Cuántas veces intentaste que otras personas se adapten a tu forma de vida?, ¿Por qué deberíamos preocuparnos por la diversidad?, ¿Qué actitudes podríamos asumir para que la diversidad nos brinde más posibilidades en vez de problemas?
- **La sustancia de las personas:** Relacionándolo con la actividad realizada previamente, cada persona debe elegir un objeto que considera que lo identifique y dibujarlo en una hoja, después cada integrante deberá adivinar el por qué la persona eligió ese elemento, después de que todos hayan realizado la actividad cada persona deberá explicar el por qué considera que este elemento/objeto lo representa.



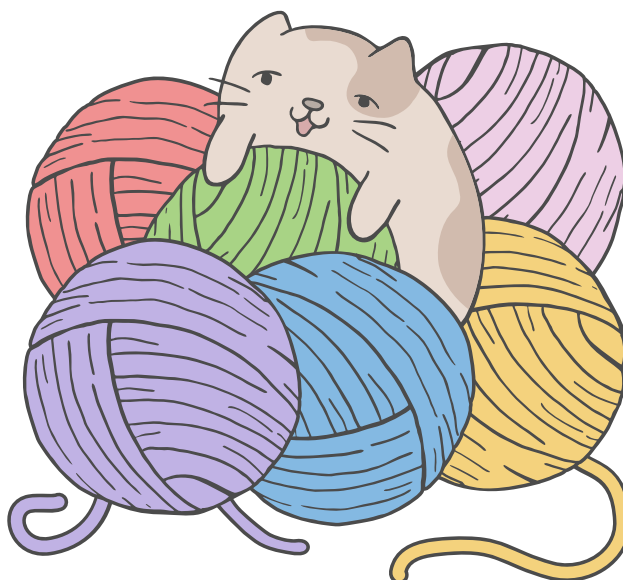
TIEMPO APROXIMADO 70 MIN

MOMENTO 3

- **La red grupal:** La actividad empieza cuando uno de los participantes le entrega el ovillo de lana a otro, al momento de hacerlo debe verbalizar “Yo _____, le entrego el ovillo a _____ porque considero que esta cualidad (cada persona elige qué decir) es muy valiosa en él/ella”, cada participante que recibe el ovillo debe mantener sostenido una parte de la lana para así crear poco a poco un telar grupal. La actividad termina cuando cada integrante ha recibido mínimo una vez el ovillo. Al finalizar cada persona debe decir una palabra que se lleva de la actividad.
- **Cierre:** El facilitador realizará una pregunta como ¿Qué fue lo más significativo de la sesión? ¿Cómo se sienten respecto al taller? con el fin de que compartan una reflexión frente a lo experimentado y vivido durante el taller.



TIEMPO APROXIMADO 20 MIN



ANEXOS SESIÓN

Cuento “Todos somos diferentes”

Cuenta una historia en la que varios animales decidieron abrir una escuela en el bosque. Se reunieron y empezaron a elegir las disciplinas que serían impartidas durante el curso. El pájaro insistió en que la escuela tuviera un curso de vuelo. El pez, que la natación fuera también incluida en el currículo. La ardilla creía que la enseñanza de subir en perpendicular en los árboles era fundamental.

El conejo quería, de todas formas, que la carrera fuera también incluida en el programa de disciplinas de la escuela. Y así siguieron los demás animales, sin saber que cometían un gran error. Todas las sugerencias fueron consideradas y aprobadas. Era obligatorio que todos los animales practicasen todas las disciplinas.

Al día siguiente, empezaron a poner en práctica el programa de estudios. Al principio, el conejo salió magníficamente en la carrera; nadie corría con tanta velocidad como él. Sin embargo, las dificultades y los problemas empezaron cuando el conejo se puso a aprender a volar. Lo pusieron en una rama de un árbol, y le ordenaron que saltara y volara.

El conejo saltó desde arriba, y el golpe fue tan grande que se rompió las dos piernas. No aprendió a volar y, además, no pudo seguir corriendo como antes. Al pájaro, que volaba y volaba como nadie, le obligaron a excavar agujeros como a un topo, pero claro, no lo consiguió. Por el inmenso esfuerzo que tuvo que hacer, acabó rompiendo su pico y sus alas, quedando muchos días sin poder volar. Todo por intentar hacer lo mismo que un topo.

La misma situación fue vivida por un pez, una ardilla y un perro que no pudieron volar, saliendo todos heridos. Al final, la escuela tuvo que cerrar sus puertas. ¿Y saben por qué?

Porque los animales llegaron a la conclusión de que todos somos diferentes. Cada uno tiene sus virtudes y también sus debilidades.

Un gato jamás ladrará como un perro, o nadará como un pez. No podemos obligar a que los demás sean, piensen, y hagan algunas cosas como nosotros. Lo que vamos conseguir con eso es que ellos sufran por no conseguir hacer algo de igual manera que nosotros, y por no hacer lo que realmente les gusta.

Debemos respetar las opiniones de los demás, así como sus capacidades y limitaciones. Si alguien es distinto a nosotros, no quiere decir que él sea mejor ni peor que nosotros. Es apenas alguien diferente a quien debemos respetar.

SESIÓN 10: MI NUEVO YO

Agenda de la sesión

1. Momento 1

- Presentación de la sesión
- Cofre

2. Momento 2

- Intercambio de sensaciones y monumento en grupo
- La caja de herramientas

3. Momento 3

- Cofre actividad final
- Cierre

Tiempo aproximado de la sesión:





Observaciones y recomendaciones

- Generar un ambiente seguro y también de respeto logrando así que el ejercicio de cierre sea significativo.
- Estar preparado para reacciones con alta carga emocional.
- Brindar el tiempo necesario para que todos los participantes logren expresar sus emociones y pensamientos frente a la actividad final. Validar las mismas.
- Retroalimentar las participaciones.



Objetivo

- Finalizar los tres procesos (responsabilización, reparación y restauración) a través de la comparación del "yo iniciando el proceso" vs "yo ahora".



MOMENTO 1

- Se indicarán los objetivos de la sesión y se menciona que será la última sesión y por esta razón se le pide a 3 participantes de manera aleatoria que hagan una breve recapitulación de todo lo vivido y que mencionen 2 actividades que les hayan gustado mucho, también es importante mencionar que hoy ha llegado el momento de abrir el cofre pero esto se realizará en la última sesión.
- *Cofre:* en fichas bibliográficas deben escribir las afirmaciones positivas que les nazcan sobre sí mismos el cual deberán introducir en el cofre.



TIEMPO APROXIMADO 10 MIN

MOMENTO 2

- *Intercambio de sensaciones y monumento en grupo:* Cada participante en el mural deberá escribir palabras o frases que se lleve de todas las actividades desarrolladas anteriormente, creando así un mural de despedida, después cada persona debe compartir en voz alta lo que escribió y para finalizar la actividad se realizarán las siguientes preguntas: *¿Cómo se sintieron al poder compartir con el grupo sus sentimientos?*, *¿Se sintieron bien después de dar a conocer las emociones?*, *¿A alguien le resonó las palabras dadas por otro u otra integrante?*.
- *La caja de herramientas:* Esta actividad se realizará con el propósito de reflejar el proceso que se ha vivido a lo largo de las sesiones, para esto se le pide a los participantes que imaginen que tienen una caja de herramientas y deben realizar un listado con las nuevas herramientas que consideran que han adquirido, después cada uno debe socializar esta lista con el grupo y responder las siguientes preguntas: *¿Creen qué les va a ser útiles?* *¿Qué las van a poder aplicar?* *¿Cuándo las aplicarían?*, se retroalimentará el ejercicio dependiendo de lo mencionado previamente.



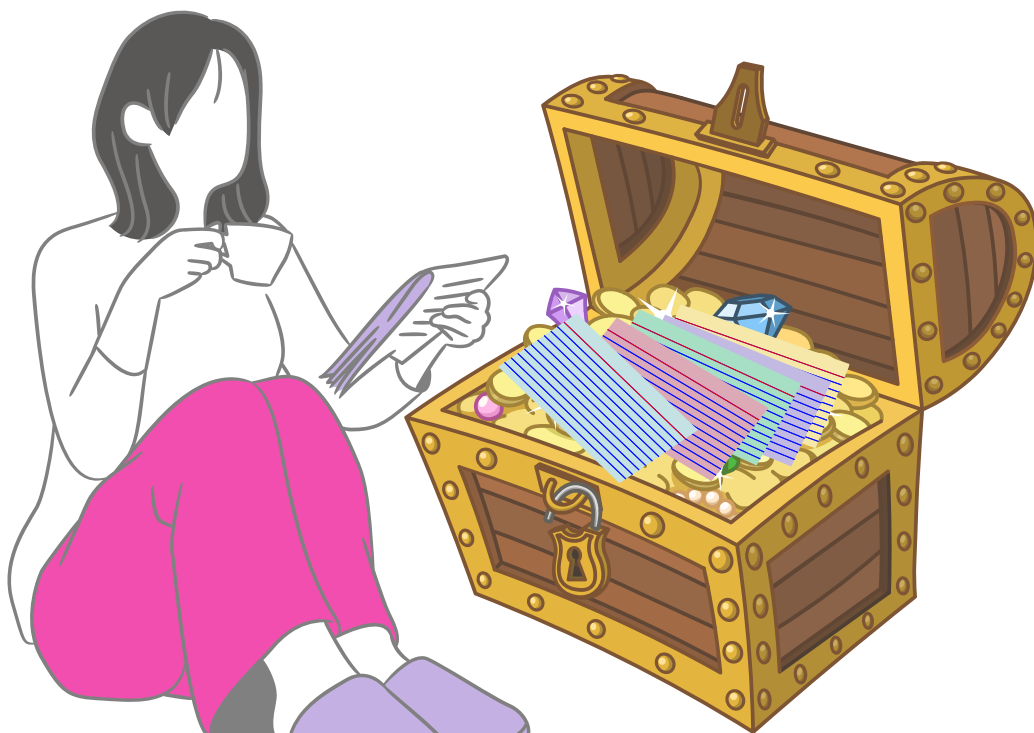
TIEMPO APROXIMADO 90 MIN

MOMENTO 3

- *Cofre actividad final:* Ha llegado el momento de abrir los cofres, observar lo escrito allí y destruir los papeles con los que ya no se sientan identificados y guardar los papeles que generen una significancia emocional. Cada participante dirá unas palabras frente a lo que sintió al abrir el cofre y qué se lleva en general del taller.
- *Para finalizar,, recoja los momentos más significativos que se hayan generado y realice el cierre de la sesión.*



TIEMPO APROXIMADO 30 MIN





SOY MIL MUJERES EN UNA



REFERENCIAS

- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2020). Protocolo para la prevención del Acoso laboral y Acoso sexual laboral mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia. Bogotá, Colombia.
- Ahumada, María del Pilar. (2011). La conciliación: un medio de justicia restaurativa; análisis y reflexiones de su implementación en el delito de inasistencia alimentaria en Colombia. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 41(114), 11-40. Retrieved October 26, 2021, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-38862011000100001&lng=en&tlng=es.
- Avilés, B. A. F., & Vigo, E. A. 2019. Evaluación del impacto en el trabajo con los hombres desde la intervención social. In I Congreso Internacional Sobre Masculinidades E Igualdad (P. 23).
- Bartolomé, P. (2012). El acoso laboral y la crisis económica. Un problema del siglo XXI, *Revista Formación de Seguridad Laboral*.
- Bonanno, G.A. (2004). Loss, trauma and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist*, 59, 20-28.
- Bonanno, G. A., Wortman, C. B., Lehman, D. R., Tweed, R. G., Haring, M., Sonnega, J., ... & Nesse, R. M. (2002). Resilience to loss and chronic grief: a prospective study from preloss to 18-months postloss. *Journal of personality and social psychology*, 83(5), 1150.
- Britto, Diana. (2008). Atención a víctimas. Formas de reparación. Un estudio de caso. En Wilson López., Annette Pearson., & Blanca Ballesteros (eds) *Victimología Aproximación psicosocial a las víctimas*. (pp. 153-169) Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana
- Causil-Vidal, K. J. (2016). Acoso laboral y acoso sexual laboral en contra de la mujer: un análisis jurídico frente a sus implicaciones legales. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia
- Castro, X., & Olano, J. (2018). Reparación y escucha del sujeto-víctima: discursos y prácticas en la intervención psicosocial con víctimas del conflicto armado en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 9(1), 85-108.
- Carretero Bermejo, Raúl (2010). RESILIENCIA. UNA VISIÓN POSITIVA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DESDE LOS SERVICIOS SOCIALES. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 27(3), [fecha de Consulta 26 de Octubre de 2021]. ISSN: 1578-6730. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18113757004>
- Carvajal Oroz, J. G., & Dávila Londoño, C. A. (2015). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 29(49), 95-106.
- Coordinación de la unidad de género (2015). Guía para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual. Universidad Veracruz, México.
- Cuenca, C. (2015). Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España. *Revista mexicana de sociología*. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032015000400525
- Cubillos, N. S., Charry, V. C. G., Losada, L. V. Z., & Usme, O. S. D. (2020). Intervenciones en violencia de género en pareja: Artículo de Revisión de la Literatura. *Revista Cuidarte*, 11(3).
- Echeburúa, E. (2013). Adherencia al tratamiento en hombres maltratadores contra la pareja en un entorno comunitario: Realidad actual y retos de futuro. *Psychosocial Intervention*, 22(2), 87-93.
- Espasandín, V., & López, A. (2018). Acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo. Aporte hacia una propuesta de intervención. Montevideo, Uruguay. Universidad de la República.
- Ferrer, V. A., & Bosch, E. (2016). Las Masculinidades y los Programas de Intervención para Maltratadores en Casos de Violencia de Género en España. *Masculinities and Social Change* 5(1), 28-51. doi: 10.17583/MCS.2016.1827

- Fuentes, L. Y. (2019). "Cuentos que no son cuentos": acoso sexual, violencia naturalizada en las aulas universitarias. *Nómadas (Col)*, (51), 135-153.
- Flores, J. (10 de 05 de 2020). Diálogo de mediación. Obtenido de Círculos restaurativos, método de resolución de conflictos : <https://www.diariodemediacion.es/circuitos-restaurativos-metodo-de-resolucion-de-conflictos/>
- Frías, S. M., & Finkelhor, D. (2017). Victimization of Mexican youth (12–17 years old): A 2014 national survey. *Child abuse & neglect*, 67, 86-97
- García-Campos, T. (2008). Cultura tradicional y masculinidad feminidad. *Interamerican journal of psychology*, 42(1), 59-68.
- González, V. I. (2018). La violencia laboral desde una perspectiva de género en la Administración Pública de la provincia de Corrientes. *Revista Pilquen-Sección Ciencias Sociales*, 21(4), 10-21. Recuperado de <http://revela.uncoma.edu.ar/htdoc/revela/index.php/Sociales/article/view/2157/pdf>
- González, S. (2020, 15 noviembre). Elsa, la plataforma para denunciar acoso sexual laboral. *Tecnología, Noticias RCN*.
- Guarín Trujillo, A. L. (2019). Lineamientos para una regla general de reparación simbólica para mujeres víctimas de violencia sexual: una propuesta desde el performance y el caso del Bloque Mineros del Bajo Cauca antioqueño de Colombia.
- Gutmann, M. C. (1999). Traficando con hombres: la antropología de la masculinidad. *Horizontes antropológicos*, 5(10), 245-286.
- Hirigoyen, M.F.(2001). El acoso moral en el trabajo, Ed. Paidós Ibérica, Barcelona.
- Jimenez Mendoza , P. A., & García Soto, G. Y. (2019). Cultura y violencia en los roles de superioridad del hombre ante la mujer. En G. M. Córdova Cárdenas, *Estudios de Ciencias Sociales: la práctica y la investigación universitaria aplicada* (págs. 149-156). Obregón, Sonora, México: ITSON.
- Kurki, L. (2003). Evaluating restorative justice practices. En A. V. Hirsch, J. Roberts, A. Bottoms, R. K., & M. Schiff, *Restorative Justice and criminal justice: Competing or reconcilable paradigms?* (págs. 293 - 314). Oxford: Hart Publishing.
- Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. 23 de enero de 2006. D.O. No. 46.160. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. 4 de diciembre de 200 D.O. No. 47.193. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1257_2008.html
- Ley 1975 de 2019. Por medio de la cual se expide la ley del actor para garantizar los derecho laborales y culturales de los actores y actrices en Colombia, fomentar oportunidades de empleo para quienes ejercen la actuación, y se dictan otras disposiciones. 24 de julio 2019. D. O. No. 51.024. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1975_2019.html
- Martínez Alonso, S. (15 de 05 de 2020). Círculos restaurativos: solucionar conflictos desde el diálogo. Obtenido de Revista digital INESEM: <https://revistadigital.inesem.es/educacion-sociedad/circuitos-restaurativos/>
- Martínez, A. C. (2021). Acoso y hostigamiento sexual: una revisión conceptual a partir de# MeToo. *Géneros*, 28(29), 243-268. Recuperado de: http://bvirtual.ucol.mx/descargables/224_generos_29_articulo_9.pdf
- Martínez, E. A. (2019). Evaluación de la eficacia de la intervención re-educativa con agresores de género (Doctoral dissertation, Universidade de Santiago de Compostela).Recuperado de: <https://uforense.org/wp-content/uploads/2020/12/2018-tesis-esther-arias-martinez-2020-12-21.pdf>

- Martínez, S. (7 de febrero del 2020) La terrible realidad del acoso laboral en Colombia Organización Acrecer. Recuperado de: <https://www.organizacionacrecer.com/la-terrible-realidad-del-acoso-laboral-en-colombia/>
- Marchiori, Hilda. (2006) "Los procesos de victimización. Avances en la asistencia a víctimas". Ponencia presentada en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Mexico D.F, 19-23 Junio 2003. Recuperado el 4 de Septiembre de 2011 en <http://www.juridicas.unam.mx/sisjur/penal>
- Masten, A. S. (2004) Regulatory Processes, Risk, and Resilience in Adolescent Development. *Annals of the New York Academy of Sciences*, Vol. 1021, pp. 321-319.
- Mendoza, P. A. J., & Soto, G. Y. G. (2019). Cultura y violencia en los roles de superioridad del hombre ante la mujer. En G. M. CórdovaCárdenas, *Estudios de Ciencias Sociales: la práctica y la investigación universitaria aplicada* (págs. 149-160). Obregón, Sonora, México: ITSON.
- Mendoza Ortiz, P. A., & Correa Vargas, A. (2019). *Círculo restaurativo: Una construcción de cultura de paz*.
- Ministerio del Trabajo (Sin fecha). Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral. Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938
- Pérez Guardo, R. y Rodríguez Sumaza, C. (2012). Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. *Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol. 31, Núm. 1, p. 195-219.
- Raunigg, K. R., & Cristoffanini, M. T. (2019). Acoso sexual como violencia de género: Voces y experiencias de universitarias chilenas= Sexual harassment as gender violence: Voices and experiences of chilean university students. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, (14), 221-240.
- Rodríguez, A. & Sanz, A. I., (2011). El efecto del acoso psicológico en el trabajo sobre la salud: El papel mediador del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 93-102.
- Rodríguez, E. C., & Torres, G. C. (2021). Acercamiento a la intervención de las profesionales del Trabajo Social en materia de violencia de género en dos ciudades de México. *Itinerarios de Trabajo Social*, (1), 37-44.
- Organización de las Naciones Unidas (2002, abril 16 al 25). Consejo económico y social, Comisión de prevención del delito y justicia penal (11° periodo de sesiones). Viena.
- Odriozola, E. E. (2011). Víctimas del terrorismo y de secuestros: Del trauma a la superación. In *Jornadas secuestros y toma de rehenes por parte de grupos terroristas: prevención y respuestas* (pp. 1-18). Fundación Manuel Giménez Abad de Estudios Parlamentarios y del Estado Autonómico.
- Piñuel y Zabala, I. (2001) *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Bilbao: Sal Terrae.
- Poseck, B. V., Baquero, B. C., & Jiménez, M. L. V. (2006). La experiencia traumática desde la psicología positiva: resiliencia y crecimiento postraumático. *papeles del psicólogo*, 27(1), 40-49
- Porhola, M. (2010). *Efectos del acoso escolar*. Finlandia: Editorial UOC.
- Pérez, A. S., Peña, K. H., Contreras, L. M. N., & de la Peña Celaya, H. (2019). Perspectiva de género: normalización de las conductas en las instituciones educativas. *Géneros*, 26(26), 121-144.
- Sampedro, J. (2005). La conciliación en materia penal. *Publicación internacional de Derecho Penal Contemporáneo*, 12, pp. 57 - 60.
- Mayorga Monsalve, Z. T., & Baquero Guerrero, V. M. (2021). Factores de riesgo psicosocial frente al acoso sexual laboral en trabajadores del Banco Popular de Villavicencio.
- Wolin, S.J. y Wolin, S. (1993). *The resilient self*. New York: Willard.
- Zamora, N. (2018). El costo del silencio: acoso sexual en los medios. *Laboratorio nacional diversidades*.



PASLA

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL LABORAL
ARTÍSTICO

