

## HERRAMIENTA 4.10

### Identificar al personal clave que actuará como equipo de contacto y coordinación sobre acoso y violencia de género

- » **OBJETIVO:** Ofrecer orientaciones sobre la selección del personal que actuará como coordinador.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Niveles gerenciales y recursos humanos.

Los coordinadores de casos de acoso y violencia de género (AVG) son representantes designados de la empresa que pueden actuar como la primera persona de contacto cuando se plantean cuestiones relacionadas con esta problemática en el lugar de trabajo. Solicite a los coordinadores que trabajen en equipo (equipo de contacto) para que puedan apoyarse mutuamente en esta función y evitar que algunas personas reciban una carga excesiva.

Elija personal que sea respetado en el lugar de trabajo. Incluya a quienes desempeñan una función relacionada con el bienestar de los empleados y la comunidad (por ejemplo, las personas encargadas de la difusión comunitaria, los programas de asistencia a los empleados, las comunicaciones internas, los recursos humanos, los aspectos legales, las cuestiones médicas, la salud y seguridad ocupacional, la coordinación de cuestiones de género, la seguridad y los sindicatos).

#### Los coordinadores y el equipo de contacto de AVG pueden hacer lo siguiente:

- crear concientización general sobre el AVG en el lugar de trabajo;
- responder a los testimonios de acoso y violencia con un enfoque centrado en las y los sobrevivientes;
- respaldar y coordinar el acceso de los empleados a los mecanismos de apoyo disponibles en el lugar de trabajo y la comunidad desde el primer contacto hasta cuando ya no necesitan asistencia;
- alentar y aceptar los avisos por parte de los empleados sobre las personas perpetradoras de violencia en el lugar de trabajo y elevar adecuadamente estas acusaciones a una instancia superior para que puedan ser investigadas;
- identificar, a través de la participación en las actividades de seguimiento y evaluación, todas las barreras que los empleados puedan enfrentar para acceder a las políticas sobre AVG, y abordar los obstáculos identificados.

**La diversidad importa.** Recuerde incluir coordinadores de todos los géneros para que las y los empleados puedan sentirse cómodos hablando sobre temas que tal vez no quieran revelar a personas del mismo género o de otros géneros. Trate de incluir empleados que reflejen la diversidad étnica y religiosa de la fuerza laboral. También puede ser importante tener en cuenta otros elementos de diversidad e inclusión (por ejemplo, diversidad de edad, discapacidad, origen étnico, orientación sexual, etc.).

**¿Importa la jerarquía a la hora de elegir a los coordinadores?** Los niveles de jerarquía no son importantes siempre y cuando el personal que se elija cuente con apoyo para desempeñar su función. No obstante, es importante incluir a un miembro de los niveles gerenciales para ayudar a garantizar la participación de la gerencia y la supervisión de las iniciativas referidas al respeto laboral. Este patrocinador debe ser una persona que supervise a los coordinadores y que pueda ayudarlos a desempeñar sus funciones en consonancia con los compromisos de la empresa en materia de AVG.

**¿Cuántos coordinadores debe haber en un equipo de contacto?** Es importante tener un número adecuado de integrantes en el equipo de contacto para que todos los empleados tengan acceso a asistencia cuando sea necesario. El número de coordinadores dependerá del tamaño de la empresa y de su distribución geográfica<sup>78</sup>. Idealmente, debería haber un coordinador al que cualquier empleado pueda acceder en persona en cualquier momento. La empresa debe considerar la posibilidad de tener coordinadores en cada ubicación y en todos los turnos.

**¿Cómo elegimos a nuestros coordinadores?** La gerencia puede designar coordinadores (siempre y cuando el personal pueda elegir no participar), llamar a una presentación voluntaria u organizar elecciones.

**La participación debe ser voluntaria.** No obligue al personal a encabezar iniciativas relacionadas con el AVG, dado que muchas personas se ven afectadas por este problema y es posible que no quieran formar parte del equipo de contacto. No pregunte los motivos si las personas no desean formar parte del equipo de contacto.

**Consideraciones esenciales:**

1. Es importante que el equipo de contacto cuente con los recursos adecuados para hacer bien su trabajo. Asegúrese de que los integrantes del equipo dispongan de tiempo suficiente para desempeñar su función de coordinadores, de que el programa de trabajo refleje sus responsabilidades y de que dichas responsabilidades también se analicen y reconozcan en los exámenes de desempeño.
2. Proporcione capacitación y apoyo para que los coordinadores se sientan seguros en el desempeño de sus funciones. La **HERRAMIENTA 4.11** contiene orientaciones sobre cómo capacitar a los coordinadores de AVG. La capacitación debe estar dirigida por expertos (en lo posible, externos) y abarcar las definiciones y la dinámica del acoso y la violencia en el lugar de trabajo, y fortalecer las habilidades de los coordinadores para asumir sus responsabilidades (véase más arriba). Debe basarse en un enfoque centrado en las y los sobrevivientes, ya que es probable que, de lo contrario, cause daño. Considere la posibilidad de establecer relaciones con los prestadores de servicios (por ejemplo, los orientadores), de manera que los coordinadores tengan acceso inmediato al apoyo si fuera necesario. Para obtener más orientaciones sobre la selección de prestadores de servicios, véase la **HERRAMIENTA 4.5**.

<sup>78</sup> En las pequeñas empresas, las funciones del equipo de contacto pueden estar a cargo de un único coordinador.