

HERRAMIENTA 4.11

Directrices para la capacitación de los coordinadores sobre acoso y violencia de género

- » **OBJETIVO:** Brindar orientaciones a los coordinadores encargados de la capacitación.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Recursos humanos, capacitación y desarrollo, y sindicatos.

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 (llamado “equipo de contacto”) para que puedan apoyarse mutuamente en esta función. Es importante que reciban capacitación para aumentar sus conocimientos y habilidades sobre la respuesta al AVG en el lugar de trabajo, de modo que puedan desempeñar sus funciones con eficacia. Los coordinadores no capacitados pueden causar daños graves, ya que pueden reforzar la aplicación de normas poco útiles, dar consejos incorrectos, volver a traumatizar a las personas sobrevivientes o sentirse agotados por no saber establecer límites.

En la capacitación del equipo de contacto se deberá procurar lo siguiente:

1. Mejorar los conocimientos de los coordinadores sobre los siguientes aspectos:

- › AVG, con definiciones y ejemplos. La capacitación puede centrarse en temas como el hostigamiento y el acoso, la violencia doméstica y el abuso y la explotación sexuales; el contenido específico varía según el alcance de la política sobre AVG de su empresa.
- › Factores, dinámica e impacto del AVG en las personas, las empresas y la comunidad.
- › Reseña de los problemas específicos del contexto en torno a la raza, los ingresos, la religión, el origen étnico, la edad, la orientación sexual o la discapacidad, que pueden aumentar el riesgo de sufrir violencia.
- › Enfoques centrados en las personas sobrevivientes (véase el **RECUADRO 4I**).
- › Leyes pertinentes para el AVG de su jurisdicción.
- › Servicios de apoyo y protección disponibles en la comunidad para sobrevivientes y autores de AVG. Para obtener más información sobre los prestadores de servicios, véase la **HERRAMIENTA 4.5**.
- › La política y las prácticas de la empresa sobre AVG (véase la **HERRAMIENTA 4.12**).
- › Cualquier requisito de presentación de informes.
- › Cuidado de la propia salud (véanse las orientaciones para el cuidado personal en la **HERRAMIENTA 4.14**).

2. Mejorar las actitudes de los coordinadores acerca de los siguientes aspectos:

- › estereotipos de género;
- › no discriminación;
- › minimización de la violencia;
- › actitudes de culpabilización de la víctima;
- › presión sobre las personas sobrevivientes para que revelen el nombre de las personas perpetradoras y/o las reporten formalmente⁷⁹.

⁷⁹ Para obtener más información sobre por qué esta no es una buena práctica, consulte las orientaciones sobre el enfoque centrado en los sobrevivientes del **RECUADRO 4I**.

3. Mejorar las aptitudes de los coordinadores para realizar lo siguiente:

- › comunicar eficazmente las características del respeto en el lugar de trabajo;
- › responder a los testimonios de AVG con un enfoque centrado en las y los sobrevivientes, lo que incluye analizar las opciones disponibles y derivarlas a prestadores de servicios que se ocupen del AVG;
- › investigar las acusaciones de AVG y formular recomendaciones a la gerencia (si los coordinadores también participan en las investigaciones)⁸⁰;
- › establecer límites apropiados y cuidar la propia salud (véase la **HERRAMIENTA 4.14**);
- › realizar actividades de seguimiento y evaluación (véase la **HERRAMIENTA 4.15**).

En toda capacitación orientada a personas adultas, es importante reconocer que estos se benefician más de las experiencias de aprendizaje colaborativas y basadas en problemas que del simple suministro de información. Para garantizar que las experiencias de aprendizaje sean eficaces, es fundamental incorporar estos principios en el contenido de la capacitación (por ejemplo, grupos reducidos, juegos de rol, sesiones de preguntas y respuestas, y ejercicios prácticos para el hogar).

Considere la posibilidad de que los empleados participen periódicamente en cursos breves de capacitación sobre situaciones hipotéticas a fin de ayudarlos a desarrollar las habilidades necesarias para plantear problemas si presencian, escuchan o experimentan acoso y violencia en el lugar de trabajo. Todas las actividades de capacitación deben estar a cargo de expertos, y también se deben realizar reuniones con los prestadores de servicios correspondientes.

Se recomienda realizar un cuestionario antes y después de la capacitación para conocer el grado de conocimientos, las habilidades y las actitudes de los participantes respecto del abordaje del AVG como un problema relacionado con el lugar de trabajo. Las empresas pueden realizar una encuesta de seguimiento seis meses después para controlar los resultados a largo plazo de la capacitación e identificar cualquier necesidad de formación complementaria.

⁸⁰ Se deberá impartir capacitación a los coordinadores involucrados en las investigaciones sobre AVG centradas en los sobrevivientes. Es posible que no todos los coordinadores necesiten recibir este tipo de capacitación.