



**USAID**  
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS  
UNIDOS DE AMÉRICA

LEER Y  
APRENDER

# Módulo 3

# Violencia basada en género y trata de personas





# **USAID LEER Y APRENDER**

## **Módulo 3**

### **Violencia basada en género y trata de personas**

**Preparado para:**

Oficina de Salud y Educación  
USAID/Guatemala

**Contratista:**

Juárez y Asociados, Inc.

**Preparado por:**

Carolina Naranjo Hernández

**Revisado por:**

Cristina Molina Hernández

**Mayo 2018**

Este material es posible gracias al apoyo del Pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos de América para el Desarrollo Internacional (USAID, por sus siglas en inglés). Las opiniones expresadas por el autor no reflejan necesariamente los puntos de vista de USAID o del Gobierno de los Estados Unidos de América.



# CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO</b> .....	1
1. UN POCO DE HISTORIA .....	1
2. CONCEPTOS CLAVE SOBRE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES .....	3
A. INTRODUCCIÓN .....	3
B. TIPOS DE VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES.....	4
C. DESMONTANDO MITOS SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES .....	17
D. MICROMACHISMOS.....	19
E. ¿POR QUÉ LAS MUJERES NO DEJAN A SUS AGRESORES? .....	21
3. RELACIONES DE BUEN Y DE MAL TRATO .....	21
A. MODELOS DE AMOR EN LAS RELACIONES DE PAREJA.....	28
B. LOS MITOS DEL AMOR ROMÁNTICO .....	29
C. EL CICLO DE LA VIOLENCIA.....	31
4. CIBERACOSO .....	36
<b>ACOSO</b> .....	47
1. UN POCO DE HISTORIA .....	47
2. CONCEPTOS CLAVE SOBRE ACOSO LABORAL .....	47
A. ACOSO LABORAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	47
B. ACOSO SEXUAL.....	49
C. ¿CÓMO IDENTIFICAR MANIFESTACIONES DE ACOSO LABORAL? .....	51
D. EL BUEN LIDERAZGO .....	54
E. ¿CUÁL ES EL CONTACTO FÍSICO ACEPTABLE? .....	55
F. ¿QUÉ PUEDES HACER ANTE ALGÚN TIPO DE ACOSO LABORAL? .....	59
<b>PROTOCOLO DE ABORDAJE Y REFERENCIACIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO</b> .....	63
1. OBJETIVOS .....	63
2. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROTOCOLO.....	63
3. PROCEDIMIENTO PARA REFERIR CASOS DE ACOSO LABORAL EN EL EQUIPO TÉCNICO DEL PROYECTO.....	64
A. Procedimiento para la denuncia de acoso laboral (investigación y sanciones) en el equipo técnico .....	64

<b>TRATA DE PERSONAS</b> .....	68
1. UN POCO DE HISTORIA .....	68
2. REGULACIONES DE USAID.....	68
3. CONCEPTOS CLAVE SOBRE TRATA DE PERSONAS .....	69
A. FASES DEL PROCESO DE TRATA.....	71
B. ¿CÓMO SE CONTROLA A LAS VÍCTIMAS? .....	72
C. ¿CUÁL ES EL PERFIL DE LAS VÍCTIMAS? .....	72
D. ¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS DE LA TRATA PARA LAS VÍCTIMAS?.	72
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	76

## INTRODUCCIÓN

Este tercer módulo aborda la violencia basada en género y la trata de personas y presenta múltiples actividades que incentivan la reflexión y el debate. Este documento también quiere ser una compilación de lo aprendido en el *módulo 1 marco jurídico* y *módulo 2 conceptos básicos sobre género* y punto de inflexión para trabajar en favor de la igualdad y la equidad.

La violencia contra las mujeres y sus diferentes manifestaciones, las relaciones de buen trato y de mal trato, el ciberacoso, el acoso laboral y por razón de sexo, así como la trata de personas, son los temas en los que profundiza el módulo 3.

## RECOMENDACIONES PARA UTILIZAR EL MÓDULO

Este módulo busca alternar los contenidos teóricos con ejercicios de reflexión, práctica y profundización, de modo que el aprendizaje sea vivencial y significativo, siempre aproximando la teoría a los sucesos observables en la vida cotidiana.

Al interior del módulo se han colocado recuadros destacados con diferentes colores:

- **Recuadros anaranjados "Para reflexionar..."**: contienen fragmentos de texto, imágenes, noticias o datos acompañados de preguntas generadoras para la reflexión. Su finalidad es sorprender, poner en cuestionamiento las ideas previas de las y los asistentes.
- **Recuadros azules "Aclarando conceptos"**: tienen como finalidad profundizar en conceptos clave a través de información complementaria de modo que se pueda conocer más sobre un tema, abordar datos, curiosidades y aportar explicaciones para distinguir conceptos que generalmente causan confusión.
- **Recuadros verdes "Actividades"**: son eminentemente prácticos, plantean actividades de aplicación para llevar a cabo con las y los asistentes, e incorporan información y pautas detalladas para saber cómo desarrollarlas.

## VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

### 1. UN POCO DE HISTORIA

En 1993 tuvo lugar la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos en Viena, en la que la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la ***“Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer”***. Esta declaración marca un antes y un después ya que concibe la violencia contra las mujeres no como algo perteneciente al ámbito privado y la caracteriza como herramienta de opresión dentro de un sistema patriarcal regido por la desigualdad de poder.

En el artículo 1 de la Declaración se define **violencia contra la mujer** como *“todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”*.

Dentro del artículo 2 de la declaración se caracterizan los diferentes tipos de violencia contra las mujeres.

- a) La violencia física, sexual y psicológica que se produce en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación.
- b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada.
- c) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra”.

La IV Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en Beijing (Beijing 1995) es un momento clave en la lucha contra la violencia basada en género ya que se reconoce como un obstáculo para la igualdad, el desarrollo y la paz de los pueblos porque impide que las mujeres disfruten de sus derechos y libertades fundamentales y se la considerada como: *“una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, que ha conducido a la dominación masculina, a la discriminación y a impedir el pleno desarrollo de la mujer”*. Además, plantea que la violencia contra las mujeres se produce *“en todas las sociedades, en mayor o menor medida, las mujeres y las niñas están sujetas a malos tratos de índole física, sexual y psicológica, sin distinción en cuanto a su nivel de ingresos, clase y cultura.”*

Otro aspecto a destacar de la Plataforma de Acción de Beijing es que se amplía la definición sobre violencia contra las mujeres establecida en la “Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”, incorporándose: *quebrantar los derechos humanos de las mujeres en situaciones de conflicto armado, inclusive la violación sistemática, la esclavitud sexual y el embarazo forzado; esterilización forzada, aborto forzado; la utilización forzada o bajo coacción de anticonceptivos; selección prenatal en función del sexo e infanticidio femenino. Reconoció, también, la particular vulnerabilidad de mujeres pertenecientes a minorías: ancianas y desplazadas; mujeres indígenas o miembros de comunidades de personas refugiadas y migrantes; mujeres que viven en zonas rurales pobres o remotas, o en instituciones correccionales.*

El Estado de Guatemala, en tanto firmante de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobó mediante el decreto número 22- 2008 la Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer. En su artículo 1 establece que el origen y fin de la ley es *“la vida, la libertad, la integridad, la dignidad, la protección y la igualdad de todas las mujeres ante la ley, y de la ley, particularmente cuando por condición de género, en las relaciones de poder o confianza, en el ámbito público o privado quien agrede, cometa en contra de ellas prácticas discriminatorias, de violencia física, psicológica, económica o de menosprecio a sus derechos. El fin es promover e implementar disposiciones orientadas a la erradicación de la violencia física, psicológica, sexual, económica o cualquier tipo de coacción en contra de las mujeres, garantizándoles*

*una vida libre de violencia, según lo estipulado en la Constitución Política de la República e instrumentos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres ratificado por Guatemala”. En su artículo 2 se plantea la aplicación de la ley “cuando sea vulnerado el derecho de la mujer a una vida libre de violencia en sus diferentes manifestaciones, tanto en el ámbito público como en el privado”.*

## **2. CONCEPTOS CLAVE SOBRE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**

### **A. INTRODUCCIÓN**

#### **Comencemos clarificando algunos conceptos...**

Frecuentemente los términos “**violencia basada en género**” y “**violencia contra las mujeres**” son usados de modo indistinto en la bibliografía, sin embargo, el término “violencia basada en género” se refiere a aquella dirigida contra una persona debido al género que él o ella tiene, así como de las expectativas sobre el rol que él o ella deba cumplir en una sociedad o cultura. La violencia basada en el género pone de relieve cómo la dimensión de género está presente en este tipo de actos, es decir, la relación entre el estado de subordinación femenina en la sociedad y su creciente vulnerabilidad respecto a la violencia. Sin embargo, resulta importante advertir que tanto hombres como niños también pueden ser víctimas de la violencia basada en el género, especialmente de la violencia sexual.<sup>1</sup>

Otra aclaración importante es la diferencia entre “**violencia contra las mujeres**” y “**violencia de intrafamiliar o doméstica**”, ya que mientras la primera se centra en el quién es la víctima de la violencia explicitando que son las mujeres, las segundas informan del ámbito en el que ocurre la violencia, pero no necesariamente de quien o quienes son las víctimas, que puede ser tanto la mujer como los hijos, ancianos, etc.

Los cambios que ha experimentado la sociedad en las últimas décadas sobre el papel de las mujeres tanto en el ámbito público, con la incorporación al mercado laboral y la participación política, como en el privado cuestionando los roles en la pareja y en la familia, unido a un mayor conocimiento de sus derechos, ha generado una conciencia por la construcción de relaciones más igualitarias entre hombres y mujeres. Esto está visibilizando el problema de la violencia hacia las mujeres y sacándolo del ámbito privado para considerarlo un problema social que necesariamente debe ser contemplado en la legislación de los países y en el ámbito internacional en el marco de los Derechos Humanos. La violencia basada en género se caracteriza por ser estructural y darse en todas las partes del mundo. Es la máxima expresión de la desigualdad.

---

<sup>1</sup> Protocolo para el abordaje y referencia de los casos de violencia basada en género en población participante del Proyecto y equipo técnico (2018). Proyecto USAID Leer y Aprender Guatemala.

Rachel Jewkes<sup>2</sup>, directora de la Unidad de Género y Salud del Consejo de Investigación Médica, considera que son **dos los factores que mantienen la violencia basada en género: la posición de desigualdad de las mujeres en todas las esferas de la vida y una cultura de violencia**, por la que se legitima y normaliza la utilización de la violencia para la resolución de los conflictos y para el sometimiento.

## B. TIPOS DE VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES

A continuación, se describen distintos tipos de violencia contra las mujeres, que suelen presentarse de forma combinada.

- **Violencia psicológica o emocional.** Acciones que pueden producir daño o sufrimiento psicológico (emocional) a una mujer, a sus hijas o a sus hijos, así como las acciones, amenazas o violencia contra las hijas, los hijos u otros familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad de la víctima; en ambos casos, con el objeto de intimidarla, menoscabar su autoestima o controlarla y que sometida a ese clima emocional puede sufrir un progresivo debilitamiento psicológico con cuadros depresivos. Algunas manifestaciones de este tipo de violencia son:
  - a) Intentos de control o aislamiento.
  - b) Los celos.
  - c) Poner en ridículo a la persona.
  - d) Amenazar con hacer daño a seres queridos, mascotas, etc.
  - e) Acechar o acosar a la expareja después de acabar con una relación.
  - f) Amenazar con suicidarse si se rompe la relación.
- **Violencia física.** Acciones de agresión en las que se utiliza la fuerza corporal directa o por medio de cualquier objeto, arma o sustancia con la que se causa daño, sufrimiento físico, lesiones o enfermedad a una mujer. Algunos ejemplos de cómo se manifiesta la violencia física son:
  - a) Retener.
  - b) Sacudir.
  - c) Empujar.
  - d) Morder.
  - e) Golpear.
  - f) Quemar.
  - g) Ahogar
  - h) Dar patadas o abofetear.
- **Violencia sexual.** Acciones de violencia física o psicológica cuya finalidad es vulnerar la libertad e integridad física y sexual de la mujer, incluyendo la humillación sexual, la prostitución forzada y la denegación del derecho a hacer uso de métodos de planificación familiar, tanto naturales como artificiales, o del derecho a adoptar medidas de protección contra enfermedades de transmisión sexual. Las manifestaciones más frecuentes de este tipo de violencia son:
  - a) Las agresiones sexuales, la violación y el acoso sexual.
  - b) Realizar comentarios de carácter sexual no apropiados o “fuera de tono” para avergonzar.

---

<sup>2</sup> Jewkes Rachel. (2002, “Intimate partner violence: causes and prevention” Edita. Lancet, Pág. 359, 1423-1429).

- c) Presionar a alguien para hacer algo que no quiere.
  - d) Amenazar con mentir sobre lo ocurrido para dejar “mal” la reputación de la persona.
  - e) No parar una relación cuando se pide, aunque ésta se haya iniciado con consentimiento.
  - f) Abuso sexual aprovechándose de una situación de poder (borracheras, drogas, internet, edad, etc).
- **Violencia económica.** Acciones u omisiones que repercuten en el uso, goce, disponibilidad o accesibilidad de una mujer a los bienes materiales que le pertenecen por derecho, por vínculo matrimonial o unión de hecho, por capacidad o por herencia; causándole deterioro, daño, transformación, sustracción, destrucción; retención o pérdida de objetos o bienes materiales propios o del grupo familiar; así como la retención de instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o recursos económicos.
  - **Violencia social.** Son aquellas conductas y costumbres dentro de una sociedad que contribuyen a perpetuar la violencia contra las mujeres. Algunos ejemplos son el tratamiento de la imagen de las mujeres en la publicidad, las expresiones hechas que denigran a las mujeres o el uso sexista del lenguaje.
  - **Violencia simbólica o violencia bella.** Es un tipo de violencia social. Fue acuñado por Pierre Bordieu en los años '70 y la describió como acciones que de forma indirecta se utilizan para imponer roles de género y relaciones de poder desiguales. La forma que tiene de operar esta violencia es magnificar la imagen del cuerpo idealizado hasta el punto de que domina la imagen del cuerpo real de una forma natural y autoimpuesta por la persona. Es un tipo de violencia caracterizada por la ambigüedad de sus expresiones en la que los mensajes se presentan en formatos atractivos que las mujeres, que son quienes principalmente sufren este tipo de violencia, llegan a admirar y a defender. Se caracteriza por:
    - a) Trabajo siempre con tópicos.
    - b) La publicidad es su medio de expresión por antonomasia.
    - c) Se normaliza, acepta y es reproducida por la mayoría de la población.

### Actividad 1: Analizando la publicidad

#### Objetivo

Analizar estereotipos sexistas en la publicidad, así como los mensajes que representan la violencia simbólica y otros tipos de violencia.

#### Temporalización

30 minutos.

#### Recursos

Copias de las imágenes de publicidad, papelógrafos y marcadores.

#### Desarrollo de la actividad

Se repartirá a las y los participantes en grupos. Se entregará a cada grupo una publicidad en la que deberán analizar, tanto los estereotipos sexistas presentes, como la imagen de la mujer y el mensaje. Deberán establecer la relación con la violencia simbólica y con otros tipos de violencia que crean que están presentes. También a qué público creen que va dirigida la publicidad.

Me tenés **hipnotizado**

EL CONSUMO DE ESTE PRODUCTO CAUSA SERIOS DAÑOS A LA SALUD

**ULUGRÚN**  
**megapaca**  
 Cerveza meoos, comprá más.

48 THERMOS

Twitter and Facebook icons.

**Doritos**

**SIN DORITOS  
 NO HAY PARAÍSO**

**Prueba un verano**  
[www.doritos.com.pe](http://www.doritos.com.pe)



### Preguntas generadoras para el análisis

- ¿Hubo chistes y bromas entre las y los asistentes al ver los distintos anuncios de publicidad? ¿cuál fue la reacción de ellas al ver las imágenes? ¿y de ellos?
- ¿Qué relación hay entre los destinatarios de la publicidad y el producto que se intenta vender?
- ¿Qué podemos hacer como consumidores para luchar contra la publicidad sexista?

### Algunas manifestaciones de la violencia basada en género:

- Empujones, patadas, bofetadas.
- Discriminación laboral.
- Limitación del desarrollo personal y social.
- Insultos, amenazas, humillaciones, vejaciones.
- Acoso sexual.
- Prostitución y trata.
- Discriminación social.
- Mutilación genital.
- Lenguaje sexista.
- Privación de libertad.
- No corresponsabilidad.
- Imposición de cánones de belleza.
- Infanticidio femenino.
- Imposición de costumbres.
- Violaciones y abusos sexuales.

# EL ICEBERG DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO



Fuente: Amnistía Internacional

## Actividad 2: Ahora o nunca. 100 frases machistas que escuchamos desde la infancia

### Objetivos

Identificar representaciones de los diferentes tipos de violencia y la socialización de género que conduce a la violencia.

### Temporalización

20 minutos.

### Recursos

Laptop, bocinas, video.

### Desarrollo de la actividad

Se trabaja con el grupo completo. Se les dice a los asistentes que escriban en sus cuadernos todas aquellas frases del video que les impacten. Tras el visionado del video se fomenta el debate a través de las preguntas generadoras.

### Contexto<sup>3</sup>

El instituto Diego Siloé de Albacete ha organizado recientemente la séptima edición de su concurso de cortos de alumnos. De los 54 proyectos que se han presentado, el publicado por Alicia Ródenas, de 17 años, se ha vuelto viral después de que la joven haya optado por leer frente a la cámara un centenar de frases machistas.

Para su cortometraje, de apenas cinco minutos, Ródenas decidió por leer un texto, titulado "¡Qué niña tan bonita!", escrito por la madrileña Ro de la Torre, en 2015 tanto en su cuenta de Facebook como en la web. Tras pedir permiso a la web para utilizar su texto y hacer un cortometraje, las responsables de la página decidieron dárselo y compartir posteriormente el cortometraje en su página de Facebook, lo que ha sido clave para su viralización.

El profesor que ha dirigido este vídeo, Javier Caldera, ha asegurado en el programa Hoy por Hoy que han optado por borrar los comentarios del vídeo, a pesar de que reconoce que les hubiera gustado no hacerlo, debido a la proliferación de insultos y ofensas tanto al video como a la protagonista de este: *"El problema empezó cuando empezamos a leer ofensas e insultos directos tanto hacia la alumna, que es menor de edad, como a su familia"*.

### Video: Ahora o nunca. 100 frases machistas que escuchamos desde la infancia.

<https://www.youtube.com/watch?v=oyVLn1Cv4Eg>

### Preguntas generadoras para el análisis

- ¿Qué creen que representa la secuencia del video?
- ¿Qué frases les han impactado más?
- ¿Creen que decimos y escuchamos estas frases en la vida cotidiana?
- ¿Qué tipos de violencia han detectado?
- ¿Por qué creen que la alumna y su familia empezaron a recibir insultos a través de las redes sociales cuando el video se volvió viral?

<sup>3</sup> Cadena SER. [http://cadenaser.com/programa/2017/04/18/hoy\\_por\\_hoy/1492518354\\_769852.html](http://cadenaser.com/programa/2017/04/18/hoy_por_hoy/1492518354_769852.html)

En el mapeo de situaciones de riesgo de violencia basada en género que se realizó en las áreas de intervención del proyecto USAID Leer y Aprender, los participantes identificaron los tipos de violencia a los cuales están expuestos los niños, niñas, jóvenes, hombres y mujeres en las familias, las comunidades y en el proyecto.

En la siguiente tabla, se describen los tipos de violencia mencionados (definidos en la legislación) así como sus manifestaciones.

Tipos de violencia	Manifestaciones
<p>a) Violencia física. Causa daño no accidental a otra persona mediante el uso de la fuerza física o algún tipo de arma. Puede provocar o no lesiones internas, externas o ambas. El castigo repetido no severo también se considera violencia física.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Golpes</li> <li>• Cortes</li> <li>• Bofetadas</li> <li>• Empujones</li> <li>• Pellizcos</li> <li>• Jalones de pelo</li> <li>• Quemaduras</li> <li>• Patadas</li> <li>• Amenazas</li> </ul>
<p>b) Violencia psicológica. Toda conducta que ocasiona daño emocional disminuye la autoestima, perjudica o perturba el sano desarrollo de la mujer u otro integrante de la familia. Ejemplos de este tipo de violencia son, entre otros: conductas ejercidas en deshonor, descrédito o menosprecio al valor personal, tratos humillantes, vigilancia constante, insultos repetidos, chantaje, degradación, ridiculización, manipulación, explotación y privación de medios económicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigencias de obediencia</li> <li>• Insultos</li> <li>• Aislamiento</li> <li>• Privación de la libertad</li> <li>• Descalificación</li> <li>• Control del dinero</li> <li>• Manipulación afectiva</li> <li>• Destrucción de objetos apreciados</li> <li>• Amenazas repetidas</li> </ul>
<p>c) Violencia sexual. La Organización Mundial de la Salud (2002) la define como todo acto sexual o la tentativa de consumir un acto sexual no deseado, las insinuaciones sexuales no deseadas, las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante la coacción por otra persona independientemente de la relación de esta con la víctima y en todo ámbito, incluyendo el hogar y el lugar de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agresión</li> <li>• Abuso (ser tocado de una manera inapropiada u obligada a manipular sexualmente al agresor)</li> <li>• Relaciones sexuales antes de los 14 años</li> <li>• Realización de prácticas sexuales no deseadas</li> </ul>

Tipos de violencia	Manifestaciones
<p>d) Violencia patrimonial o económica. Se produce cuando las acciones u omisiones del agresor afectan la vida y a veces la supervivencia económica de miembros de la familia. Comprenden la privación de vivienda en desmedro de miembros de la familia, el incumplimiento de pagos de cuotas alimentarias y el manejo y control excluyente de salario y cuentas bancarias. Omisión que implica daño, pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes, valores, derechos o recursos económicos destinados a satisfacer las necesidades de alguna de las personas vulnerables a este tipo de violencia. También abarca los daños causados a los bienes comunes o propios de la víctima.</p>	<p>Omisión producida por las madres, padres o personas adultas y en las cuales no se dio respuesta a las necesidades básicas de niños, niñas, adolescentes o jóvenes (alimentación, vestimenta, higiene, protección, educación y cuidados sanitarios), cuando se podía haber respondido.</p>

Los participantes del proyecto pueden identificar las siguientes manifestaciones:

- **En el ámbito familiar:**
  - a) El trato diferenciado en la familia y en la comunidad hacia hombres y mujeres.
  - b) Trato discriminatorio hacia las mujeres (trato diferencial o inferior) desde que son recién nacidas hasta la adultez.
  - c) Maltrato intrafamiliar, desvalorización del trabajo de mujeres, niños y niñas. No dejan a las mujeres trabajar fuera del hogar.
  - d) Violencia física (de hombres hacia mujeres).
  - e) Desconfianza de los padres en los beneficios y el valor de la participación de jóvenes mujeres en actividades fuera del hogar, por ejemplo, las del proyecto.
  - f) Que a los jóvenes no les den autorización/permiso para participar.
  - g) La violencia sexual contra niñas menores de edad de parte de familiares, como padres, abuelos, hermanos, tíos, vecinos, etc.
  - h) Los padres y madres identificaron el riesgo de abuso sexual o violencia sexual, pero no como una situación que puede suceder en la familia.
  - i) La explotación laboral de los menores de parte de los padres.
  - j) A los padres les preocupa que los jóvenes al salir de su comunidad a estudiar se involucren en pandillas.
  - k) El embarazo no planeado, sea a consecuencia de violencia sexual o falta de protección anticonceptiva.
  - l) Matrimonios tempranos, especialmente en niñas.

- **En el proyecto:**
  - a) Menosprecio (violencia psicológica) entre los participantes en el proyecto o hacia algunos integrantes.
  - b) No ser escuchados o no ser tomados en cuenta.
  - c) Si hay parejas, el riesgo de relaciones sexuales o violaciones.
- **Otros riesgos:**
  - a) Maltrato en la escuela.
  - b) En el traslado/movilización de sus comunidades hacia las actividades del proyecto, que los expone a la inseguridad general, a sufrir algún incidente y al acoso sexual.

Para ejemplificar algunos de estos términos, tenemos esta carta dirigida al alcalde de Quetzaltenango redactada por una niña.

# Niña pide a los hombres no acosar a jóvenes

Parte de la carta que escribió Montserrat Díaz al alcalde Grijalva, sobre los problemas que afronta Xela.

FOTO PRENSA LIBRE, MARÍA JOSÉ LONGO

Por María José Longo  
ciudades@prensalibre.com.gt

Montserrat Díaz Rivera, de 8 años, autora de una carta dirigida al alcalde de Xela, Luis Grijalva, espera poder entregarle personalmente el documento en el que le pide que preste atención a los problemas de la ciudad, y ahora también pide a los ciudadanos que reflexionen.

La pequeña escribió la misiva con motivo del Día del Niño, y esta se volvió viral en las redes sociales luego de que su madre la compartió en Facebook. Ahora, en el Día de la Niña, reitera ese mensaje para el jefe edil, pero también se dirige a los vecinos de la ciudad y a los hombres que acosan a niñas y jóvenes.

Como las demás niñas de su edad, a Montse, como suelen llamarle, le gusta jugar y platicar con su mejor amiga, pero a pesar de los juegos y la inocencia de sus 8 años está consciente de la realidad y de muchos problemas de la ciudad, los cuales considera que deben cambiar con la participación de las autoridades y los ciudadanos.

**RECHAZA ACOSO**  
Otro problema que le preocupa y del cual piensa escribir es el acoso que sufren niñas y adolescentes.

"Los hombres gritaron: preciosa, ¿cuándo nos vamos a juntar otra vez? Se empezaron a acercar y entonces nosotras corrimos. Me dio miedo, nos silbaban y nos molestaban", fue la experiencia que vivió Díaz junto a la joven que la cuida mientras sus padres trabajan. Esto ocurría con frecuencia cuando la niña y su acompañante caminaban hacia sus clases de karate.

El problema ocasionó que los padres de la pequeña decidieran pagar servicio de transporte, en prevención, y la motivó a enviar un mensaje para los hombres. "Quiero decirle a los hombres que molestan a las niñas y señoritas que deben respetar, no deben decirles esas cosas, me deben educar. Me gustaría cambiar esto y poder caminar en la calle tranquila y sin miedo".

La petición de la pequeña también es en solidaridad con muchas niñas, adolescentes y mujeres que como ella no pueden

Pequeña que escribió carta al alcalde de Xela y le pide que solucione los problemas de la ciudad, **habla con motivo del Día de la Niña.**

Una de las actividades favoritas de Montserrat Díaz es escribir, tanto sobre sus sueños como cuentos e historias de su inspiración.

FOTO PRENSA LIBRE, MARÍA JOSÉ LONGO

**SUEÑOS**  
**Quiere ser alcaldesa**

• En la carta dirigida al alcalde, que fue parte de su tarea del fin de semana, la niña le pide que cuide la ciudad mientras ella llega a ser alcaldesa, pues es uno de sus sueños, pero no se conforma con ese, pues sus metas son múltiples, le gusta hacer caricaturas y le gustaría ser diseñadora; le atrae la música y cocinar, por lo que también desea ser artista y chef.

Además de estudiar, karate, sabe tocar guitarra y recibió curso de marimba. Instrumento que también puede tocar, y aunque no ha estudiado piano, puede tocarlo y espera perfeccionar. Integra el coro de la iglesia Sagrada Familia y asiste a catequesis porque desea hacer su primera comunión.

minar tranquilas por la calle a causa del miedo de un acosador o varios.

**LA CIUDAD**  
Le preocupan varios problemas de la ciudad como el transporte público, pues al abordarlo ve que los buses son muy pequeños para la gran cantidad de personas que los usan.

"El transporte público tendría que ser más seguro y más grande porque es mucha gente la que va en los microbuses, los pilotos tendrían que ser más amables porque a veces son abusivos", señala Montse, quien enumera otros problemas de la ciudad como la basura y los baches, los cuales cree que deben ser atendidos por la Municipalidad, pero también pueden colaborar los vecinos e imitar a quienes ya lo hacen.

"En mi carta le escribí todo lo que me hubiera gustado decirle al alcalde para que cuide Xela, porque debe ser una ciudad limpia y con calles sin baches. Creo que también los quetzaltecos debemos cuidar de ella, no acumular más basura en la calle, participar cuando los vecinos se reúnen a limpiar y los que construyen podrían donar materiales para arreglar las calles", dijo.

### Actividad 3: Role Playing

#### Objetivo

Vivenciar los tipos de violencia a través de representar lo aprendido.

#### Temporalización

40 minutos. 10 minutos para preparar la representación y 30 para las representaciones y el debate.

#### Recursos

Comic, tarjetas con temas.

#### Desarrollo de la actividad

Se distribuye a las y los asistentes en grupos. A cada grupo se le reparte una viñeta de comic o una tarjeta con un tema que deberán tomar como base para realizar una representación de un tipo de violencia. Para la representación, los hombres deberán interpretar los personajes femeninos y las mujeres los masculinos. El resto de las y los asistentes deberán adivinar qué tipo de violencia están representando y sus manifestaciones.



"Bartola,  
allí te dejo esos dos  
pesos: pagás el teléfono,  
la luz, de lo que te sobre  
lo ocupás para el  
mercado..."



¡Cansancio!  
¿De qué? si solo  
pasas en la  
casa.





Tarjetas:

- Violencia física.
- Violencia psicológica.
- Violencia social.
- Violencia económica/ patrimonial.
- Violencia simbólica.

**Preguntas generadoras para el análisis**

- ¿Cómo se sintieron al interpretar las escenas? ¿fue fácil o difícil?
- ¿Fue fácil o difícil reconocer los tipos de violencia que se estaban representando?

### C. DESMONTANDO MITOS SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Cuando se trata de discernir las causas de la violencia contra las mujeres es necesario desmontar numerosos mitos al respecto. A continuación, los mitos que se analizarán:

- **La violencia contra las mujeres sólo se da en familias en las que hay problemas.** El abordaje del conflicto puede darse desde el diálogo y el respeto, por lo tanto, la existencia de problemas no quiere decir que haya uso de la violencia para resolverlos.
- **Los hombres con adicciones o en etapas en las que están sometidos a mucha presión son violentos con sus parejas.** Para comenzar el uso de la violencia no depende de una situación transitoria, sino que es un modo aprendido de afrontamiento. Además, generalmente la violencia es localizada hacia sus parejas y no hacia otras personas de su entorno social próximo.
- **La violencia intrafamiliar pertenece al ámbito privado.** La violencia contra las mujeres es un problema social legislado y como tal debe tratarse. A menudo, otros miembros de la familia, vecinos y personas del entorno cercano conocen de esta situación y guardan silencio, convirtiéndose en cómplices del agresor.
- **La violencia contra las mujeres solo sucede entre personas de un bajo nivel socio económico.** Es falso, pues numerosos casos demuestran que las violencias contra las mujeres se dan en todos los niveles sociales. Las mujeres víctimas de violencia de género son de diversas edades, con distintos niveles formativos y niveles económicos.

*Para reflexionar...*

Para ilustrar que la violencia contra las mujeres no entiende de edad, cultura o nivel socio económico, veamos el caso de Cristina Siekavizza en Guatemala. A continuación, se puede encontrar un video y un artículo resumen del caso.

<http://www.prensalibre.com/guatemala/justicia/cristina-siekavizza-su-ausencia-durante-seis-aos>

- **Las mujeres que sufren violencia a manos de sus parejas se lo merecen porque no dejan al agresor.** Tomar la decisión de abandonar al agresor supone un largo camino que es difícil de emprender, suele existir una dependencia económica, amenazas de no volver a ver a los hijos en común y generalmente han vivido un largo proceso de infravaloración, maltrato emocional y aislamiento de personas que podrían suponer redes de apoyo.
- **Cuando una mujer dice “no”, en realidad quiere decir “sí”.** Un “no”, no significa que todavía no se ha intentado suficiente. Cuando una mujer manifiesta sus deseos de no mantener ningún tipo de relación, debe respetarse y no imponer el poder obligando a hacer algo que no se desea.
- **Los agresores son enfermos mentales.** Este argumento se utiliza para quitar responsabilidad al agresor, que generalmente es una persona calificada como normal en otras esferas de su vida.
- **Justificar una violación por la forma en que la víctima vestía o por salir por la noche.** Las mujeres tienen la misma libertad que los hombres en la forma de vestirse o en salir a disfrutar de su ocio, no hay nada que justifique una agresión sexual. Es importante situar la responsabilidad de una violación en el que la produce, es decir, en el agresor y no en la víctima.

#### Actividad 4: El partido

##### Objetivo

Desmontar mitos relacionados con la violencia contra las mujeres.

##### Temporalización

30 minutos.

##### Recursos

Copias de una tarjeta roja, otra amarilla y otra verde para cada asistente. Una copia con los mitos y sus explicaciones para la o el facilitador/a.

##### Desarrollo de la actividad

Se entrega un juego de tarjetas a cada asistente. La o el facilitador/a lee un mito, después las y los asistentes deberán levantar una tarjeta verde si creen que es cierto, una roja si creen que no es cierto y una amarilla si no saben. La o el facilitador, deberá preguntar el porqué de su posicionamiento a unos y otros y conducir la información para construir la respuesta verdadera. Con el resto de los mitos se hará de la misma manera.

##### Preguntas generadoras para el análisis.

De los mitos que hemos trabajado ¿cuál es el que más les ha sorprendido y por qué?

## D. MICROMACHISMOS

<b>Actividad 5: “Micromachismos: están ahí, aunque a veces no queramos verlos”.</b>
<b>Objetivos</b> Realizar una primera aproximación al tema de los micromachismos y conocer los conocimientos previos de las y los asistentes sobre el tema.
<b>Temporalización</b> 20 minutos.
<b>Recursos</b> Laptop, video, bocinas, papelógrafo, marcadores, masking tape.
<b>Desarrollo de la actividad</b> Antes de pasar al tema de los micromachismos, poner el video llamado “ <i>Micromachismos: están ahí, aunque a veces no queramos verlos</i> ” a las y los asistentes.  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=Co_z_GbjbHY">https://www.youtube.com/watch?v=Co_z_GbjbHY</a>  Tras ver el video, analizar con las y los asistentes en base a las preguntas sugeridas y anotar en un papelógrafo las ideas clave que vayan saliendo para después contrastar sus conocimientos previos con el contenido teórico de este apartado.
<b>Preguntas generadoras para el análisis</b> ¿Qué sucede en las diferentes escenas del video? ¿cómo creen que se están sintiendo las mujeres en cada escena? ¿y los hombres? ¿hay algún Derecho Humano que está siendo vulnerado en las situaciones representadas? ¿cómo deberían transcurrir las situaciones para que todos los personajes se sintieran a gusto?

Los **micromachismos** son acciones y estrategias en forma de microabusos y microviolencias para tratar de mantener una relación desigual de poder del hombre sobre la mujer. Toman la forma de discriminación sutil. Estas actuaciones van encaminadas a reafirmar o recuperar el poder en situaciones en la que la mujer se presenta desde un plano de igualdad. Si bien se manifiestan más en actitudes y comportamientos que en violencia, lo que buscan y los efectos que producen, siguen siendo la ostentación del control sobre la mujer y los privilegios que el sistema patriarcal otorga a los hombres.

En este sentido, conviene conocer dos términos:

- **Mansplaining.** Acción por parte de los hombres de corregir o explicar un asunto a una mujer de forma condescendiente y desde una actitud de superioridad, obviando los conocimientos, la inteligencia y familiaridad de esta con respecto al tema.
- **Manspreading.** Se da cuando los hombres ocupan más espacio del que les corresponde o se sitúan en un lugar de poder. Por ejemplo, cuando en el transporte público o a la mesa se sientan en una posición que invade el espacio de la mujer.



Veamos algunos ejemplos:

- Cuando vamos a comer a un restaurante, sin que lo hayamos especificado, por norma general el mesero entrega la cuenta al hombre, al que se asume como proveedor y tomador de decisiones sobre los recursos económicos.
- En los baños de los restaurantes, habitualmente el cambiador de bebés está en el baño de mujeres, lo que contribuye a establecer a la mujer como cuidadora y priva al hombre de ejercer sus labores de crianza.
- Establecer que, dentro de la familia, los hombres “ayudan” en las tareas domésticas, en lugar de asumir una corresponsabilidad.
- Tomar el permiso de paternidad como complemento vacacional, en lugar de para apoyar en las tareas de cuidado y crianza del recién nacido.

#### Actividad 6: “No te ha pasado que...”

##### Objetivos

Familiarizarse con el concepto de micromachismo y con sus manifestaciones.

##### Temporalización

20 minutos.

##### Recursos

Laptop, bocinas, video, masking tape, papelógrafos, marcadores.

##### Desarrollo de la actividad

Analizar en el siguiente video, llamado “No te ha pasado que...”.

<https://www.youtube.com/watch?v=WVRKdakH6fw>

Dividir a los asistentes en grupos mixtos. A cada uno se le asignará una de las escenas representadas en el video. Cada grupo deberá explicar ¿qué está sucediendo en la escena?, ¿dónde estaría el micromachismo?, ¿qué habría que cambiar en la escena para que no

hubiera discriminación? ¿por qué creen que los hombres están interpretando los papeles de las mujeres? ¿crees que estas situaciones les suceden a las mujeres en su vida cotidiana? ¿y a los hombres? ¿les sucede en igual medida? ¿por qué?

### **Preguntas generadoras para el análisis**

Se comentarán las respuestas de las y los asistentes.

### ***Lectura recomendada:***

Artículo "*Micromachismos: La violencia invisible en la pareja*" de Luis Bonino Méndez.  
[http://www.joaquimmontaner.net/Saco/dipity\\_mens/micromachismos\\_0.pdf](http://www.joaquimmontaner.net/Saco/dipity_mens/micromachismos_0.pdf)

## **E. ¿POR QUÉ LAS MUJERES NO DEJAN A SUS AGRESORES?**

Posicionarse y definirse como víctima no es fácil, las mujeres que han sufrido violencia basada en género sienten culpa por creer que ellas han sido las causantes de la actuación violenta de su agresor, por no haber sido capaces de detener la agresión y de salir de la situación que viven. Sienten miedo por su seguridad y la de sus hijos y vergüenza de que alguien más se entere de que su relación no es lo que parece y de todos los insultos y agresiones que están sufriendo.

Algunos de los motivos que frecuentemente dan las víctimas de violencia basada en género para no dejar a su agresor son:

- Piensa que él cambiará, que su amor lo hará cambiar.
- Teme generar sufrimiento a sus hijas e hijos.
- Depende económicamente de su pareja para el sostenimiento propio y de la familia.
- El estado psicológico (pérdida de autoestima y miedo) al que llega fruto de una larga historia de diferentes tipos de maltrato paralizan la toma de decisiones que le llevaría a salir de la relación.
- Teme que su pareja la mate si le deja.

## **3. RELACIONES DE BUEN Y DE MAL TRATO**

### ***Para reflexionar...***

*"Durante todos estos siglos, las mujeres han sido espejos dotados del mágico y delicioso poder de reflejar una silueta del hombre de tamaño doble del natural."*

### **Una habitación propia. Virginia Woolf**

En una relación de pareja en ocasiones surgen conflictos que, mediante el diálogo y el respeto, representan oportunidades de conocerse mutuamente y de llegar juntos a soluciones beneficiosas para la pareja que ayudan a consolidar una relación sana.

Sin embargo, hay que diferenciarlo del **maltrato**, que es cuando se ejerce algún tipo de violencia contra la pareja, se da de forma repetida y empeora con el tiempo. Se reconoce fácilmente porque una de las partes siempre quiere llevar la razón sin respetar el criterio de la otra y una parte busca controlar a la otra.

Veamos algunas claves para identificar una **relación insana**.

- Si abusan de ti o se extralimitan en la forma de tratarte.
- Si pierdes interés por las cosas que te gustan y te importan por evitar conflictos, dejando de hacer cosas que te interesaban o de frecuentar a las personas de tu círculo social.
- Si sientes que tu opinión no es tenida en cuenta y a menudo eres despreciada.
- Si recibes comentarios humillantes, amenazantes o insultantes. Estas son manifestaciones de violencia psicológica o emocional, se utilizan para demostrar poder y dominar. Es especialmente importante estar atenta a estas señales pues además de ir haciendo heridas en la autoestima y aislar, son la antesala de la violencia física.
- Si es agresivo y se enoja con facilidad, llegando incluso a pequeñas muestras de violencia como golpear los objetos próximos a ti, romper tus cosas o empujarte. Esta es una señal de máxima alerta, pues son manifestaciones de la violencia física.

**Para estar atentos: síntomas de una relación insana.**

- Los **celos** y el **control** son síntomas de una relación insana. Los celos no deben confundirse con una muestra de amor *“me cela porque me quiere”*, en realidad buscan controlar y generar temor. Controlar a la persona tiene que ver con reducir su autonomía y su autoestima. Por ejemplo *“llamar 20 veces si no se responde el teléfono a la primera o exigir responder un WhatsApp inmediatamente”* son muestras de control.



- Las **amenazas** siempre tienen la intención de hacer daño. Se utilizan para avisar a las mujeres de que, si no hacen lo que el hombre desea, habrá consecuencias. Por ejemplo *“quitarle algo valioso, como los hijos; ejercer la violencia, abandonarla, o incluso el suicidio”*.
- El **chantaje emocional** se utiliza para presionar a la víctima y que haga lo que el hombre solicita. Por ejemplo, *la “prueba de amor” entre las parejas jóvenes para presionar a las jóvenes a mantener relaciones sexuales.*
- La **indiferencia afectiva** es cuando el hombre se muestra indiferente o insensible, por acción u omisión, ante la mujer y sus circunstancias. *Por ejemplo, cuando no se disculpa por sus errores, no se responsabiliza o los niega, cuando se comporta con indiferencia, silencios y desatención.*
- La **presión y negligencia sexual** consiste en cuando se tienen relaciones sexuales bajo presión. El hombre para lograrlo puede recurrir a un amplio abanico de acciones: el enfado, la coacción, el chantaje emocional, la amenaza o el miedo, entre otros. *Por ejemplo, de nuevo usaremos “la prueba de amor” para ilustrarlo, pero en esta ocasión el joven puede decirle a la muchacha que si no tiene relaciones se buscará a otra. La muchacha ante el miedo a perderlo accede.*

<p>Cuando mi pareja comenta que no mire a nadie que le entran celos.</p>		<p>Los celos son una forma de inseguridad y posesión que nada tienen que ver con el amor.</p>
<p>Cuando mi pareja empieza a contestarme mal, incluso con gritos, pero luego me pide perdón.</p>		<p>Las personas no cambian porque nosotras queramos y seguro que antes ya me mostró esta violencia de otras maneras.</p>
<p>Cuando mi pareja comienza a mirarme el móvil y mis redes sociales y quiere saber todo sobre mis relaciones interpersonales.</p>		<p>No es porque me quiere más, es para tenerme más controlada.</p>
<p>Cuando mi pareja me recrimina que estoy todo el día estudiando y que no le dedico tiempo.</p>		<p>Está obligándome a priorizarlo, y debo saber que en mi vida hay más cosas importantes que el hecho de estar siempre con mi pareja.</p>
<p>Cuando mi pareja me chantajea para mantener relaciones sexuales cuando yo no quiero, diciéndome que si no lo hago se va con otra.</p>		<p>Me está obligando a hacer algo que no quiero, que no deseo.</p>
<p>Cuando mi pareja me comenta que no puede estar una semana sin mí y que no vaya al viaje de fin de curso o al campamento de verano.</p>		<p>Me está quitando mi libertad.</p>
<p>Cuando mi pareja me comenta que esa falda tan corta no le gusta porque todos me miran, o que el escote que llevo es muy provocativo.</p>		<p>Está obligándome a no utilizar algo que a mí me gusta.</p>
<p>Cuando mi pareja comienza a hablar mal de mis amistades y no quiere que me junte con ellas.</p>		<p>Es una manera de aislamiento y control.</p>
<p>Cuando mi pareja me llama varias veces al día, me manda varios mensajes al día, para saber qué hago, con quién estoy o cuándo nos vemos.</p>		<p>Es una manera de control y posesión.</p>
<p>Cuando mi pareja me dice que quiere estar siempre conmigo, que no le apetece mucho estar con más gente.</p>		<p>Es una manera de controlar y poseer mis espacios y tiempos.</p>

FUENTE: Abre los ojos, el amor no es ciego. Instituto Andaluz de la Mujer.

**Los cuatro pilares para construir una relación sana no basada en la violencia son: el respeto, la libertad, la igualdad y la confianza.**



FUENTE: Abre los ojos, el amor no es ciego. Instituto Andaluz de la Mujer.

Ya hemos caracterizado cómo es una relación insana, pasemos ahora a definir cómo es una relación sana.

- Son relaciones en las que te sientes bien, respetado/a y cuidado/a por tu pareja.
- Tanto las opiniones de él como las de ella son importantes.
- Es tan importante el tiempo que se comparte como pareja como el que se pasa con el grupo de amigos.
- Se tiene la confianza para hablar de cualquier tema y se escucha activamente al otros.
- Se comportan igual tanto en público como en privado.
- Se respeta la toma de decisiones de cada uno, así como las decisiones que se toman en pareja.
- Ambos miembros de la pareja deben sentirse libres para hacer y decir lo que quieran en el marco del respeto.
- Planificar actividades juntos y compartir tiempo como pareja.

Un modelo de relación saludable debe incluir:

**a) Respeto mutuo.**

- Significa aceptar las diferencias de la otra persona. Esto no significa que todo es respetable, cuando se nos agrede en cualquier forma y se nos perjudica debemos

distanciarnos y poner límites. Enfrentar el problema y hablar es esencial para frenar que siga ocurriendo.

- El respeto debe ser más que palabras, debe ser una forma de comportarse y una actitud en la vida cotidiana. Debe reflejarse en la conciencia y el respeto pues ambas personas en la pareja tienen vidas propias y proyectos propios, en los que podemos acompañar, pero no intentar controlar o coaccionar.

### Actividad 7: El respeto

#### Objetivo

Analizar el respeto como uno de los pilares centrales de una relación.

#### Temporalización

20 minutos

#### Recursos

Papelógrafos, marcadores, masking tape.

#### Desarrollo de la actividad

Se divide al grupo en subgrupos que deberán reflexionar sobre las siguientes preguntas, anotar sus respuestas en un papelógrafo y poner en común con el resto del grupo.

- ¿Qué es para ti una falta de respeto en una relación?
- ¿Qué cosas crees que no son discutibles en una relación?
- ¿Cómo marcarías los límites ante una falta de respeto en una relación?

#### Preguntas generadoras para el análisis

Relacionar las respuestas dadas con el respeto como valor fundamental de convivencia.

#### b) Libertad.

- Implica reconocer al otro o a la otra como un ser individual. Dentro de la pareja es tan necesario tener un espacio compartido, como un espacio individual de desarrollo personal.
- Una relación se enriquece a través de dos personas diferentes que deciden estar juntas y apoyarse mutuamente.
- Aprender a ceder es fundamental y para ello el diálogo y la negociación dentro de la pareja se vuelven fundamentales. Pero ceder no significa que siempre una parte imponga su voluntad a la otra y este acabe cediendo para evitar problemas.

#### c) Independencia y autonomía.

- Las personas vivimos en sociedad y necesitamos los unos de otros para desarrollar nuestra vida. Sin embargo, cuando esto se convierte en dependencia nos situamos en una situación de desigualdad y por tanto de vulnerabilidad.
- Para evitar estas situaciones es fundamental construir relaciones de colaboración, donde nos ayudemos y cuidemos mutuamente, reconociendo nuestros límites y aceptando los de la otra persona.
- La autonomía es fundamental; aprender a cuidarnos y a hacer las cosas por nosotros y nosotras mismas tengamos pareja o no. Cuando estamos en pareja la autonomía nos permite hacer las cosas por elección y no por necesidad y dependencia. Además, nos ayuda a proteger nuestros espacios personales y a poner límites.

## Actividad 8: Mi espacio personal

### Objetivo

Explorar la importancia de tener espacio y tiempo personal a la vez que una relación de pareja saludable.

### Temporalización

20 minutos.

### Recursos

Papelógrafos, masking tape, marcadores.

### Desarrollo de la actividad

Se divide al grupo en subgrupos y se les pide que reflexionen conjuntamente y contesten las siguientes preguntas utilizando el dibujo y no palabras.

- Hagan un listado con dos columnas, en una ubican las cosas que desean compartir en pareja, y en otra las que no.
- ¿Qué beneficios creen que tiene tener un espacio personal?
- ¿Hablas con tu pareja de tus necesidades personales? ¿es fácil o difícil?

En la puesta en común antes de la explicación del grupo, el resto de las y los compañeros deberán tratar de descifrar lo que quisieron expresar.

### Preguntas generadoras para el análisis

- ¿Les resultó fácil o difícil contestar las preguntas?
- ¿Creen que es importante cultivar el espacio personal, tanto para nuestro desarrollo, como para el bienestar de la pareja? ¿por qué?

#### d) **Corresponsabilidad.**

- Desde nuestra infancia nos enseñan que los hombres deben proveer los recursos para mantener a la pareja y la mujer dedicarse al cuidado de la familia. Tenemos que aprender a desmontar estos aprendizajes, a todas y a todos nos gusta que nos cuiden y ambas partes deben hacerse responsables de la relación.

#### e) **Empatía.**

- Ponerse en el lugar del otro y entender cómo se siente, ayuda a la comunicación y al entendimiento dentro de la pareja. No significa vivir para y por la otra persona, sino entender su manera de actuar y de sentir, siempre en el marco del respeto.

#### f) **Igualdad.**

- No quiere decir que todas y todos debemos ser iguales y pensar igual, sino que el ser y pensar diferente no debe ser motivo de desigualdad, ambas personas tienen los mismos derechos y obligaciones dentro de una relación. Cada relación es diferente, al igual que cada pareja que tenderemos en nuestra vida lo va a ser, es importante dialogar sobre lo que queremos y esperamos de una relación.

#### g) **Comunicación asertiva.**

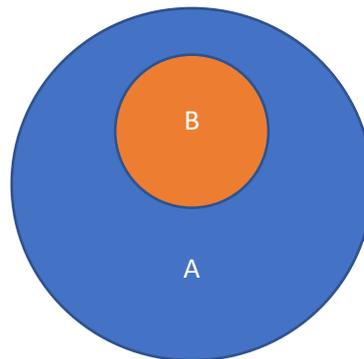
- La comunicación es uno de los pilares básicos de una relación, sin embargo, se nos ha enseñado que amar es adivinar automáticamente los deseos y necesidades de la

otra persona, por ello es especialmente importante intentar dejar de guiarnos solo por la comunicación no verbal y nuestra intuición.

- Es fundamental que la comunicación sea **asertiva**, de modo que expresemos nuestras opiniones, deseos y necesidades con claridad y de forma directa, pero con respeto y escucha activa.

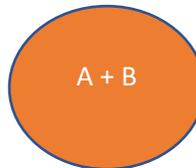
## A. MODELOS DE AMOR EN LAS RELACIONES DE PAREJA

- **Inclusivo.** B se inserta en el mundo de A, en sus actividades, en su círculo social y en sus rutinas, incluso a costa de dejar las propias. A controla a B y B depende de A. Es una relación insana y de dependencia de B hacia A. Si la relación se rompe, B no sabe funcionar solo.

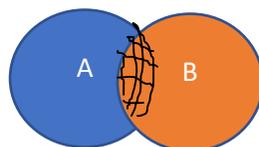


- **Fusionar utópico.** Este modelo se relaciona con el mito del alma gemela. A y B se conocen y se sienten tan identificados en todo que parecen estar en una burbuja en la que solo están ellos dos. Pasan todo el tiempo juntos y comparten todas las actividades. Coloquialmente se diría que “parecen chicles”. En esta relación A y B pierden su individualidad y su espacio personal.

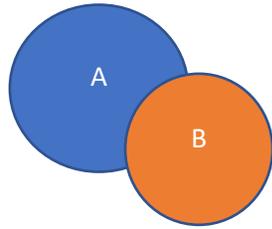
Espacio de A = Espacio de B



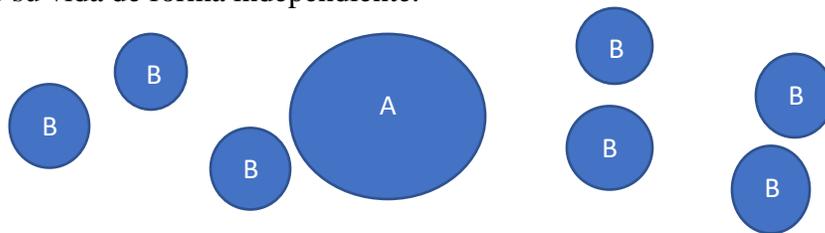
- **Interdependiente.** En este modelo A y B deciden libremente cuanto espacio y tiempo de sus vidas desean tener en común y cuánto para cada uno. Hay tiempos y espacios que comparten y otros en los que cada uno disfruta de su individualidad desarrollando actividades al margen del otro. Es un modelo saludable e igualitario. Tanto el espacio personal como el compartido pueden variar en función del tiempo, de los intereses etc.



Este es el modelo más común y lo que suele suceder es que una de las dos cede una mayor parcela de su vida, aunque esto puede ir variando a lo largo del tiempo y de relación.



- **Separación total o soledad.** Este modelo se constituye de relaciones esporádicas en las que no hay un proyecto de relación de pareja, ni espacios compartidos y cada persona hace su vida de forma independiente.



## B. LOS MITOS DEL AMOR ROMÁNTICO

El amor es un sentimiento aprendido como respuesta a las experiencias de afecto. El amor romántico es el modelo de relación de pareja imperante en nuestra cultura y en el que solo socializados mujeres y hombres en función de los roles de género que la sociedad les asigna se desarrolla. En él se dan diferentes mitos que perpetúan la desigualdad en las relaciones de pareja.

Mito “el príncipe rana”	Contramito “ni príncipe, ni rana, mejor elige a uno que te ama”
Este mito establece que el amor lo puede todo, incluido cambiar a las personas. Esta creencia puede llevar a pensar, que vivir situaciones de violencia pueden estar justificadas como parte de un proceso en el que demostrar amor cambiará a esa persona. De ahí, la idea del nombre del mito ya que, en el cuento, el beso de la princesa como demostración de amor convierte a una rana fea en un príncipe azul.	Las personas solo cambian si realmente tienen voluntad de hacerlo por sí mismas. Dentro de la pareja es fundamental una comunicación fluida y respeto. La violencia y las faltas de respeto son inadmisibles.
Mito “la media naranja”	Contramito “naranjas enteras en la misma canasta”
Este mito parte de la creencia de que somos seres incompletos y que	Somos seres completos y hay un sinnúmero de personas con las que somos compatibles y

necesitamos encontrar a esa mitad que nos falta para funcionar, sentirnos realizados y encontrar la felicidad. Para aumentar la dificultad, generalmente se maneja la idea de que sólo hay una mitad que nos encaje.	podemos mantener una relación, compartiendo gustos, aficiones, tiempo y espacios. Incluso cuando no tenemos pareja, somos personas completas y con infinitas posibilidades de disfrutar de la vida y ser felices.
<b>Mito “los celos son una muestra de amor”</b>	<b>Contramito “la confianza es una muestra de amor”</b>
A veces en una relación de pareja se interpretan los celos como una manifestación de interés, preocupación y amor por la otra persona, sin embargo, no lo son. Los celos son control y desigualdad.	La comunicación, la confianza y el respeto son claves en una relación saludable, la presencia de los celos implica una falta de los tres. Es fundamental atender estos indicadores que nos hablan de la buena salud de la relación.
<b>Mito “los que se pelean se desean”</b>	<b>Contramito “los que se desean se cuidan”</b>
Este mito nos habla de la normalización de la violencia dentro de la pareja como un gesto de atención y amor: “me pega porque le importo”.	Cuando alguien ama lo demuestra mediante el afecto, el respeto y el cuidado y es que, cuando queremos a alguien, lo demostramos deseándole todo lo mejor.

<b>Mito “quien bien te quiere te hará llorar”</b>	<b>Contramito “quien bien te quiere, te querrá ver feliz”</b>
Este mito habla del amor sacrificado en el que el sufrimiento es válido por amor. Establece que el sufrimiento va implícito en una relación en la que alguien te ama.	Cuando queremos a alguien sólo podemos desearle lo mejor y contribuir a que sea feliz, nunca ser causa de su sufrimiento.
<b>Mito “del Príncipe Azul”</b>	<b>Contramito “todas tenemos una heroína dentro”</b>
El cuento nos muestra la figura del príncipe azul que salva y protege mientras la princesa espera paciente y abnegada la llegada de este para que le salve. Muestra a las mujeres como frágiles y a las que hay que rescatar. Caracteriza a los hombres con un rol activo y empoderado y a las mujeres como pasivas y dependientes.	Las personas debemos ser autónomas y capaces de desarrollar estrategias para superar cualquier obstáculo. Incluso cuando se necesita ayuda, establecemos con las demás personas relaciones de colaboración y solidaridad. Esperar a ser salvadas implica el establecimiento de un vínculo de dependencia que no favorece las relaciones de pareja saludables.

### **Actividad 9: Radio “El buen amor”**

#### **Objetivo**

Poner en práctica los conocimientos adquiridos sobre los modelos de relación y los mitos del amor romántico.

#### **Temporalización**

45 minutos

#### **Recursos**

Papelógrafos, hojas de papel, marcadores, una mesa, sillas.

#### **Desarrollo de la actividad**

Se divide a las y los asistentes en 4 grupos. Cada grupo tendrá que crear el programa de radio “El buen amor”. En este programa deberán hablar del amor, de las relaciones de buen y de mal trato, de los modelos de pareja y de los mitos del amor romántico. Pueden seleccionar los contenidos que deseen. En el programa deberán llegar invitados para ser entrevistados por el locutor/a. También tendrán que incluir una sección de llamadas en la que las y los oyentes expondrán situaciones de sus relaciones de pareja y el locutor o locutora y sus invitados especialistas deberán comentar y dar recomendaciones.

Preguntas generadoras para el análisis

- ¿Cómo se han sentido trabajando este tema?
- ¿Han aprendido algo nuevo?

## **C. EL CICLO DE LA VIOLENCIA**

Identificar las relaciones tóxicas es fundamental para salir de ellas y buscar el apoyo adecuado. Leonor Walker, en su libro “Teoría del ciclo de la violencia” (1979) establece cuatro etapas: etapa de acumulación de tensión, etapa de explosión, etapa de distanciamiento y etapa de reconciliación o luna de miel.



- **Etapa de acumulación de tensión.** Esta etapa se caracteriza por la irritabilidad del agresor, cualquier cosa que hace su pareja se interpreta como una provocación. Los episodios de enojo se incrementan y la mujer, comienza a evitar cualquier intento de acercamiento o diálogo para evadir las confrontaciones y siente miedo de las reacciones del hombre. El agresor culpabiliza a la mujer de cualquier situación e intenta imponer su punto de vista y sus razonamientos; la mujer acostumbrada a un largo proceso de aislamiento y desigualdad de poder en la relación acaba aceptando y duda de su propio criterio. La dependencia del agresor es grande y la mujer teme la pérdida, pues durante mucho tiempo este le ha hecho creer que le necesita. La mujer inicia intentos de reconciliación que desencadenan la siguiente fase.
- **Etapa de explosión.** El hombre acaba explotando, pierde el control y agrede a la mujer, verbal, físicamente, o de ambas formas. Le amenaza de diferentes maneras y puede llegar a romper objetos queridos para la víctima. La mujer no intenta defenderse; es una reacción aprendida de otros episodios. El hombre en esta fase trata de darle una lección a la mujer a través del maltrato. Generalmente, tras el episodio, el agresor puede manifestar lo desmedido de su actuación, pero generalmente la justifica debido al comportamiento de su pareja.
- **Etapa de distanciamiento.** La víctima siente rechazo hacia el agresor por el maltrato recibido. En este momento de distanciamiento, a menudo es posible que la víctima recupere fuerzas y tome decisiones para buscar ayuda y dejar al agresor.
- **Etapa de reconciliación o luna de miel.** El agresor siente arrepentimiento por su conducta, pide perdón a la víctima, promete cambiar y que no volverá a suceder. En esta etapa el hombre tiene detalles, es cariñoso, cesa sus conductas inadecuadas e incluso demuestra apertura en ceder a las peticiones de la mujer. La mujer, por su

parte, trata de considerar que realmente no volverá a ocurrir, que su pareja es buena y que el amor puede cambiarle. Finalmente, se produce una reconciliación.

- **La escalada de la violencia.** Una vez el agresor se siente seguro de haber sido perdonado, comienza el ciclo de nuevo. Solo que cada vez, la fase de luna de miel se va dando con menos frecuencia. La mujer es cada vez más dependiente, está más aislada y tiene menos energías para luchar, siendo constantemente culpabilizada de ser la causante de los arranques de ira de su pareja.

El primer paso para romper el ciclo de la violencia es buscar ayuda, pues las mujeres que han sufrido violencia y sus hijos se encuentran en situación de vulnerabilidad. **La denuncia** es imprescindible para iniciar el camino de dejar al agresor. En este sentido, el proceso que cristaliza en la denuncia es largo y el apoyo psicológico, social y el asesoramiento jurídico son fundamentales. Denunciar implica vencer miedos como el rechazo social, la revictimización por parte de las autoridades policiales y judiciales, y sobre todo sentirse desprotegida contra su agresor, de modo que peligren su integridad física y la de sus hijos, así como el mantenimiento económico de la familia.

### *Para reflexionar...*

Si conocen algún caso de violencia, deben recordar los siguientes cuatro pasos importantes:

1. Identificar las manifestaciones de la violencia.
2. Romper el silencio.
3. Actuar.
4. Denunciar.

Se recomienda tener un mapeo de actores clave para estos casos, por ejemplo, un listado de contactos con la Policía Nacional, OSAR, Fundación Sobrevivientes, etc. El establecer relaciones interinstitucionales ayuda a conocer el camino para una correcta referencia.

### **Actividad 10: Análisis del ciclo de la violencia**

#### **Objetivos**

Identificar manifestaciones y las etapas del ciclo de la violencia en los diferentes casos.

#### **Temporalización**

30 minutos.

#### **Recursos**

Copias de las historias, papelógrafos, marcadores.

#### **Desarrollo de la actividad**

Se divide al grupo en subgrupos y se les entrega una copia de la historia que analizarán. Deberán leerla atentamente y analizarla contestando las preguntas especificadas.

NOTA: el ejercicio puede hacerse con cuatro historias, de manera que cada grupo analice una de ellas. También puede elegir una de las historias y que esta sea analizada en subgrupos o por todo el grupo.

### **Caso 1. La historia de Berta.**

Berta tiene 16 años y desde hace 4 meses está saliendo con un joven llamado Andrés que va a la misma clase que ella. Hace tiempo que Andrés le gusta y se sintió feliz cuando se hicieron novios, además todas sus amigas tenían novio y ahora ya no es la única que no tiene. Al principio del noviazgo todo era maravilloso, él siempre estaba pendiente de ella y Berta se sentía afortunada de que Andrés se hubiera fijado en ella. Pero al poco tiempo, las cosas comenzaron a cambiar. Andrés empezó a querer que solo saliera con él, sin embargo, Andrés no ha dejado de salir con sus amigos, critica la forma de vestir de Berta diciendo que va insinuándose para que otros jóvenes la miren. Cualquier tontería es suficiente motivo como para que se enoje y le grite, una vez incluso se puso tan nervioso que le empujó. Cuando Berta intenta hablarle de sus cosas, no le pone mucha atención, así que acaban hablando sólo de los temas que a él le interesan. Berta intenta ser paciente y comprensiva porque piensa que Andrés está pasando por un mal momento, discute mucho con sus padres y no le va muy bien en los estudios. A veces Andrés es cariñoso, y eso le da esperanzas de que las cosas pueden cambiar y que su amor puede ayudarle, así que se apoya en estas ideas para continuar la relación con Andrés, tratando de personarle cuando no le gusta como la trata.

Preguntas para el análisis:

- ¿Piensan que Andrés es un joven que le conviene a Berta? ¿por qué?
- ¿Creen que, de acuerdo con lo que piensa Berta, Andrés puede cambiar con amor y paciencia?
- ¿Creen que Berta está sufriendo algún tipo de violencia? ¿creen que la situación de Berta tiene alguna relación con el ciclo de la violencia?
- Si Berta fuera su amiga o su familiar, ¿qué le recomendarían que hicieran?

### **Caso 2. La historia de Marta.**

Mi novio se enoja fácilmente, cuando me gané la beca para ir a estudiar a la Capital no me atrevía a decírselo. Aprovechando que estaba de buen humor le saqué el tema. Inmediatamente se enojó, no entendía qué estaría haciendo yo en la Capital, habiendo universidad en Quetzaltenango, me preguntó si no sería que había alguien en la Capital que me gustaba. Me dijo que era una egoísta que no pensaba en la pareja y en que su trabajo, sus amigos y nuestras familias estaban en Quetzaltenango. Cada vez su enojo iba en aumento, dio un golpe en la mesa y acabó pateando mi mochila que la había dejado en el suelo. Temí que me golpearía, pero se dio media vuelta y se marchó, y yo me quedé temblando.

Preguntas para el análisis:

- ¿Piensan que a Marta le conviene ese chico? ¿por qué?
- ¿Creen que, de acuerdo con lo que piensa Marta, su novio puede cambiar con amor y paciencia?
- ¿Creen que Marta está sufriendo algún tipo de violencia? ¿creen que la situación de Marta tiene alguna relación con el ciclo de la violencia?
- Si Marta fuera su amiga o su familiar, ¿qué le recomendarían que hicieran?

### **Caso 3. La historia de Sandra y Eduardo.**

Sandra y Eduardo llevan un año saliendo, comparten muchas aficiones e intereses, así que desde el principio fue fácil hacer muchas actividades juntos, nunca se les acaba la conversación, ni hay nada que no se tengan la confianza de decir. Algo en lo que también concuerdan es en lo importante que son la familia y los amigos para ellos, por eso siempre procuran tener tiempo para salir con los amigos y hacer actividades con sus familias. A veces Sandra acompaña a Eduardo cuando va con sus amigos, y otras es Eduardo el que va con Sandra y los suyos. Como Sandra y Eduardo son muy inquietos, tienen muchas aficiones que les ayudan a desarrollarse en lo personal y que consideran importantes mantener porque también es bueno tener espacios que sean de cada uno sin tener que compartirlos. Por ejemplo, Eduardo juega fútbol en un equipo del barrio y Sandra va a recibir clases de pintura.

- ¿Piensan que a Sandra le conviene ese chico? ¿por qué?
- ¿A Eduardo le conviene esta chica? ¿por qué?
- ¿En su opinión Sandra y Eduardo tienen una relación tóxica o de buen trato? Justifique su respuesta.
- ¿Creen que Sandra está sufriendo algún tipo de violencia? ¿creen que la situación de Sandra tiene alguna relación con el ciclo de la violencia?
- Si Sandra y Eduardo fueran sus amigos o sus familiares, ¿qué les recomendarían que hicieran?

### **Caso 4. La historia de Pilar.**

Ver este pequeño fragmento de la película “Te doy mis ojos” y analizar.

[https://www.youtube.com/watch?v=TY4mYy\\_zI3M](https://www.youtube.com/watch?v=TY4mYy_zI3M)

- ¿Qué ocurre en esta escena?
- ¿Cómo se comporta Antonio?
- ¿Cómo se comporta Pilar?
- ¿Qué tipo de manifestaciones de violencia se encuentran en esta historia?
- ¿Qué fase del ciclo de la violencia muestra?

### **Caso 5. La historia de Pilar, su madre y su hermana Ana**

Ver este pequeño fragmento de la película “Te doy mis ojos” y analizar.

<https://www.youtube.com/watch?v=HiUbzAG1cL8>

- ¿Qué ocurre en esta escena?
- ¿Cómo se comporta la madre de Pilar y de Ana?
- ¿Cómo se comporta Pilar?
- ¿Cómo se comporta Ana?
- ¿Qué tipo de manifestaciones de violencia se encuentran en esta historia?
- ¿A qué fase del ciclo de la violencia se hace referencia?

- ¿Están apoyando a Pilar para salir del ciclo de la violencia? ¿por qué?

#### Preguntas generadoras para el análisis

- ¿Alguien quiere compartir alguna reflexión sobre el ciclo de la violencia?

## 4. CIBERACOSO

El estudio *“El ciberacoso como forma de ejercer la violencia de género en la juventud: un riesgo en la sociedad de la información y del conocimiento”* (2014) promovido por la Delegación del Gobierno de España para la Violencia de Género, se basa en la definición de ciberacoso planteada por Royakkers (2000) que lo define como *“una forma de invasión en el mundo de la víctima de forma repetida, disruptiva y sin consentimiento usando las posibilidades que ofrece Internet”* y añade *“este acoso incluiría falsas acusaciones, vigilancia, amenazas, robo de identidad, daños al equipo de la víctima o a la información que en él contiene, uso de la información robada para acosar a la víctima, mensajes acusatorios u ofensas, etc”*.

También establece el ciberacoso como una vía para ejercer la violencia basada en género *“es una forma de limitación de la libertad que genera dominación y relaciones desiguales entre hombres y mujeres que tienen o han tenido una relación afectiva. El ciberacoso para ejercer la violencia sobre la pareja o expareja supone una dominación sobre la víctima mediante estrategias humillantes que afectan a la privacidad e intimidad, además del daño que supone a su imagen pública... puesto que el ciberacoso como violencia de género se produce generalmente sin que haya coincidencia física, la reiteración se convierte en la estrategia de invasión de la intimidad más utilizada por los acosadores. Por ejemplo, la insistencia en el envío de mensajes o las peticiones recurrentes para conseguir determinada conducta se convierte en la fórmula para acosar a la víctima.”*

Además, expresa cómo el riesgo es mayor para los nativos digitales, debido al tiempo que pasan en las redes sociales y la comodidad que sienten en utilizar medios digitales para relacionarse *“determinados patrones de uso de Internet que pueden ser interpretados como prácticas de riesgo, tales como intercambiar información o imágenes privadas, no se perciben como un peligro”*.

Algunas formas de ciberacoso son:

- **Sexting.** Consiste en el envío y difusión de mensajes con contenido erótico o sexual, principalmente de fotos y videos. Se ha convertido en una nueva forma de exigir la “prueba de amor” entre las parejas jóvenes.
- **Sextorsión.** Es un chantaje o amenaza en el que alguien usa las imágenes para obtener algo de la víctima.
- **Grooming o acoso sexual en la red.** Se trata de acciones deliberadas por parte de un adulto de cara a establecer lazos de amistad con un menor en Internet, con el objetivo de obtener una satisfacción sexual mediante imágenes eróticas o pornográficas del menor o incluso como preparación para un encuentro sexual.

El estudio plantea el uso de la tecnología como medio de relacionamiento entre las parejas jóvenes como una implicación de gran importancia, en cuanto a la *“dificultad que suponen las TIC para cerrar definitivamente o disminuir la intensidad de una relación de pareja, y que pueden suponer una presión psicológica y un control social excesivos.”*

Internet es una herramienta sumamente poderosa para establecer comunicación con las mujeres víctimas de violencia basada en género tras la ruptura de una relación, utilizándose como una herramienta de chantaje emocional, ya sea para volver con ella, o para continuar ejerciendo violencia psicológica. Por su parte, las víctimas lo viven con miedo, porque esta forma de acceso a ellas se plantea como una antesala a la posibilidad de contacto físico.

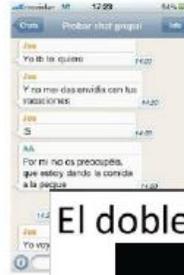
El estudio establece un decálogo, basado en los estudios de Martínez y Ortigosa (2010), sobre las formas en las que se puede expresar el ciberacoso:

1. Distribuir en Internet una imagen (sexting) o datos comprometidos de contenido sexual (reales o falsos).
2. Dar de alta a la víctima en un sitio Web donde puede estigmatizarse o ridiculizar a una persona.
3. Crear un perfil falso en nombre de la víctima para, por ejemplo, realizar demandas u ofertas sexuales.
4. Usurpar la identidad de la víctima para, por ejemplo, hacer comentarios ofensivos sobre terceros.
5. Divulgar por Internet grabaciones con móviles en las que se intimida, agrede, persigue, etc. a una persona.
6. Dar de alta el email de la víctima para convertirla en blanco de spam, contactos con desconocidos, etc.
7. Acceder digitalmente al ordenador de la víctima para controlar sus comunicaciones con terceros.
8. Hacer correr en las redes sociales rumores sobre un comportamiento reprochable atribuido a la víctima.
9. Perseguir e incomodar a la víctima en los espacios de Internet que frecuenta de manera habitual.
10. Presentarse en un perfil falso ante la víctima con el fin de concertar un encuentro digital para llevar a cabo algún tipo de chantaje online (por ejemplo, grooming: acoso sexual a menores de edad).



## ¡Qué daño ha hecho el whatsapp!

- A nuestro sentimiento de intimidad, límite, tiempo propio.
- Disponible 24h 365 días?
- Estabas conectada... ¿Con quién estabas hablando? Enséñame el mensaje...



El doble check. La última conexión.



## #preguntacontrol

¿le darías la contraseña de tu tuenti-facebook-correo a tu pareja si te la pide?





## Mecanismo

Los acosadores generan un perfil falso para comenzar una "amistad".

Se suele incluir un pedido de parte del adulto, una foto o video de índole sexual o erótica.

Se amenaza a la víctima con hacer público ese material en caso de no entregar nuevos videos o fotos o de no acceder a un encuentro personal.

## Componentes

### AMISTAD

Una herramienta para conocer al contacto / víctima.

### RELACIÓN

Se busca ganar confianza con extensas y continuas conversaciones.

### COMPONENTE SEXUAL

El material entregado por el chico se vuelve objeto de chantaje.

## ¿Cómo detectarlo?

Para detectar si un chico o chica es víctima del grooming es esencial prestar atención a sus cambios de conducta

Tristeza

Descenso del rendimiento escolar

Aislamiento

## ¿Qué hacer si pasa?

---

### Respecto al acosador

No borrar ningún contenido de la computadora o el teléfono celular. **Son pruebas.**

No denunciar al perfil del acosador en RRSS.

No amenazarlo.

Denunciar al individuo que acosa ante la ley.

El grooming es un delito inscripto en el código penal.

### Respecto a la víctima

Acompañar sin recriminar.

No culpabilizar, evitar fomentar la vergüenza o culpa.

Incentivar el diálogo para superar esta situación.

Fuente: Movistar, Campaña #ElegiCuidarte

# Elegí Cuidarlos del Grooming

**PADRES  
CONECTADOS**

**LOS SI  
Y LOS  
NO**

EN INTERNET Y REDES SOCIALES

## Qué **HAY** que hacer

- ▶ Dialogar con los chicos acerca de sus usos y costumbres en Internet y redes sociales.
- ▶ Educar a los chicos en valores, incluyendo a la Web como espacio fundamental para ellos.
- ▶ Establecer reglas consensuadas de uso de internet.
- ▶ Conocer los contenidos de las páginas web, las aplicaciones y los juegos que usan frecuentemente.
- ▶ Tener un vínculo abierto con los chicos en donde seamos fuentes de consulta para ellos, ante cualquier problema que tengan.
- ▶ Aprender a configurar la privacidad y seguridad de las cuentas de las redes sociales.

## Qué **NO** hay que hacer

- ▶ Considerar el mundo digital como un espacio en donde los adultos no tenemos injerencia.
- ▶ Minimizar los problemas o riesgos que pueden surgir del uso de las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación).
- ▶ Prohibir el uso de Internet y/o redes sociales sin dar motivos que los chicos comprendan.
- ▶ Invasión su privacidad revisando sus cuentas, conversaciones o chats.
- ▶ Monologar sin escuchar la posición de los chicos.
- ▶ Armar cuentas falsas en redes sociales para espiar y vigilar las publicaciones de los chicos.

Para consultas y más información entrá a [www.farodigital.org](http://www.farodigital.org)



# ELEGÍ CUIDARTE DEL GROOMING

## Qué es?

Se llama Grooming a la acción deliberada de un adulto de acosar sexualmente a un chico o chica mediante el uso de las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación). Los acosadores suelen generar un perfil falso en una red social, sala de chat, foro u otro, en donde se hacen pasar por un chico o una chica y entablan una relación de amistad y confianza con quien quieren acosar.

El mecanismo del grooming suele incluir un pedido de foto o video de índole sexual o erótica (pedido por el adulto, utilizando el perfil falso). Cuando se consigue esta información, comienza un período de chantaje o extorsión en el que se amenaza a la víctima con hacer público ese material si no entrega nuevos videos o fotos o si no accede a un encuentro personal.

## Hay tres componentes constantes en este tipo de casos:

**Amistad:** se refiere al contacto para conocer gustos, costumbres y rutinas de l@s chic@s.

**Relación:** se busca ganar confianza. Para lograr el objetivo, por medio de extensas y continuas conversaciones, se apunta a generar confesiones íntimas y privadas, que pueden tomar más o menos tiempo.

**Componente sexual:** el material entregado por el chico se vuelve luego objeto de chantaje.

## Fases del Grooming

**Contacto y acercamiento:** el acosador se vale de herramientas para mentir sobre su edad al entrar en contacto con el chico: mostrar fotos o videos falsos, o bien modificados por programas web. En esta etapa se busca generar confianza y empatía.

**Componente sexual:** el acosador consigue que el chico le envíe alguna fotografía o video con componentes sexuales o eróticos.

**Ciberacoso:** si el menor no accede a sus pretensiones sexuales (más material, videos eróticos o encuentro personal), el ciberacosador lo amenaza con difundir la imagen con mayor carga sexual que haya capturado a través de Internet (plataformas de intercambio de videos, redes sociales, foros u otros) o enviarla a los contactos personales del menor.

# ELEGÍ CUIDARTE DEL GROOMING

## Cómo detectarlo?

Una de las principales recomendaciones para detectar si un chico o chica es víctima de grooming, otro tipo de acoso u hostigamiento es prestar atención a sus cambios de conducta o humor. Si un chico presenta repentina tristeza, descenso en el rendimiento escolar o necesidad de soledad, es necesario charlar en confianza para entender qué le ocurre ya que podría estar siendo víctima de alguna de las situaciones nombradas.

## Qué hacer si pasa?

**Primeras medidas:** No borrar ningún contenido de la computadora o el teléfono celular, ya que las conversaciones o imágenes que el acosador y la víctima hayan enviado deben ser guardadas como prueba.

**No denunciar al perfil acosador en la red social o web:** Si se hace, el administrador del sitio web puede bloquear al usuario y la información que funciona como prueba se perdería. Asimismo, al ser bloqueado, el abusador puede crearse un nuevo perfil y continuar realizando el delito con otros chicos o chicas.

**No amenazar o increpar al abusador:** ya que esta actitud dificultará la tarea de localización del abusador por parte de los investigadores.

**Denunciar:** El Grooming es un delito tipificado en el Código Penal, en el artículo 131. La denuncia para que se inicie una investigación puede hacerse tanto en una comisaría como en una fiscalía.

**Acompañar:** No recriminar a los chicos o chicas el haberse contactado con desconocidos y haberles dado información íntima. Hay que recordar siempre que ellos son víctimas y que los abusadores son especialistas en conseguir lo que buscan.

**No culpabilizar, evitar fomentar la vergüenza o culpa:** ya que estaríamos potenciando el poder del extorsionador.

**Dialogar,** el adulto debe acompañar, contener y orientar a los chicos o chicas en estas situaciones. Fomentar el diálogo es la mejor manera de superar esta situación angustiante y vergonzosa, en donde las víctimas pueden sentirse responsables, temerosos o culpables por lo sucedido.

## Actividad 11: Ciberacoso

### Objetivo

Debatir sobre las formas de control y acoso en las redes sociales.

### Temporalización

20 minutos

### Recursos

Papelógrafos, marcadores.

### Desarrollo de la actividad.

Se reparte a las y los asistentes en grupos. A cada grupo se le asigna una red social o aplicación y se le pide que realicen una lluvia de ideas sobre formas en las que se puede producir el ciberacoso utilizando esas redes.

- Facebook.
- WhatsApp.
- Twitter.
- Instagram.

### Claves para el análisis

- Cuando envías una información pierdes el control sobre ella y su destino. Piensa antes de publicar.
- Asegurarse de tener configurado el nivel de seguridad y privacidad de los dispositivos.
- Borrar imágenes comprometidas de los dispositivos por posible pérdida o robo.
- No ceder ante la presión y el chantaje.
- No ser partícipe del reenvío y fomento de fotos ajenas.

## SI LO VAS HACER:

- Asegúrate de que es una persona de confianza, pero recuerda que quienes son de confianza ahora pueden no serlo en un futuro. MUCHO CUIDADO.
- En las FOTOS: no muestres tu cara ni ningún otro rasgo que te pueda identificar (tatuajes, etc).
- PIENSALO DOS VECES antes de hacerlo. Recuerda que lo que te apetece en ese momento, puede no apetecerte al día siguiente (impulsos de los que luego te arrepientes...)
- PACIA con esa persona eliminar la conversación y las fotos y pídele que te envíe una captura de la pantalla con tu conversación vacía, así te aseguras de que lo ha borrado (aunque ha podido guardarla antes...)
- NO INTRODUCAS datos privados en ordenadores y conexiones wifis desconocidas.
- ASEGURATE de que apagas la webcam.

Fuente: Ayuntamiento de Fuenlabrada. España.

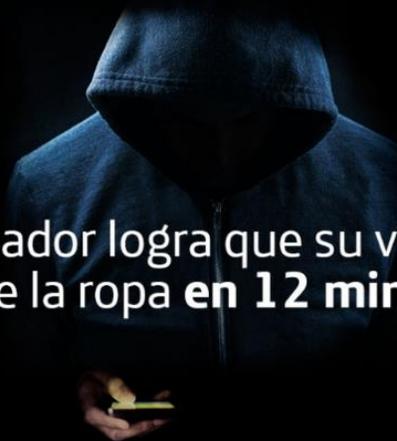
1 de cada 5 menores de edad es **acosado sexualmente en línea**

Hay más de 5.000.000 de **acosadores en línea**

4 de cada 10 menores de edad han recibido mensajes con **contenido sexual explícito**

9 de cada 10 padres **nunca se enteran** que sus hij@s han sido acosados

Fuente: UKnowKids.com y Balboa Sur Consulting Group



Un acosador logra que su víctima se quite la ropa **en 12 minutos**

¿Cómo cuidarnos?



Considerando que aquella persona con la que hablamos puede estar mintiendo sobre su identidad



Cuidando la información que mostramos, fotos, posteos, videos, direcciones o datos que muestren situaciones o pertenencia



Configurando la privacidad en las redes sociales para elegir a quién le mostramos nuestra información



Generando buenas contraseñas para que ninguna persona pueda extraer imágenes o datos que consideramos privados

Fuente: Movistar, Campaña #ElegiCuidarte

El proyecto USAID Leer y Aprender tiene establecidas rutas de actuación para el abordaje y referenciación de casos de violencia basada en género. Todo el personal del proyecto, socios y contrapartes deben conocer y tener claridad sobre este tema, por lo que es obligatoria la lectura del siguiente documento.

*Protocolo de abordaje y referencia de casos de violencia basada en género. Proyecto USAID Leer y Aprender 2018.*



**USAID**  
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS  
UNIDOS DE AMÉRICA

**LEER Y  
APRENDER**

# PROTOCOLO PARA EL ABORDAJE Y REFERENCIA DE LOS CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

En población participante del proyecto y equipo técnico



**ABRIL DE 2018**

Este material es posible gracias al apoyo del Pueblo de los Estados Unidos de América a través de la Agencia de los Estados Unidos de América para el Desarrollo Internacional (USAID). El contenido de este reporte es responsabilidad exclusiva de Juárez & Asociados, Inc. y el mismo no necesariamente refleja la perspectiva de USAID ni del Gobierno de los Estados Unidos de América.

# ACOSO

## 1. UN POCO DE HISTORIA

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - CEDAW- (1979) recoge en su artículo 1 la definición de discriminación contra la mujer: *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.*

Es importante resaltar que esta definición incluye la *violencia por razón de sexo*, que es la dirigida contra las mujeres por el solo hecho de ser mujer. En este sentido, la Constitución Política de la República de Guatemala, refiere en su artículo 4 a la Igualdad y a la Libertad y dice *“en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”*. Ambos marcos nos hablan de la igualdad, del trato digno y consideran inadmisibles cualquier tipo de violencia. En este apartado se analizarán los efectos de la desigualdad y de la violencia en los entornos laborales y que se cristalizan en forma de acoso laboral.

## 2. CONCEPTOS CLAVE SOBRE ACOSO LABORAL

### A. ACOSO LABORAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Según Heinz Leymann (1990) el **acoso laboral o mobbing** es *“hostigar, confabular contra alguien o aterrorizar psicológicamente a otros en el trabajo”*.

#### Actividad 12: Video “Acoso laboral: haz valer tus derechos”

##### Objetivo.

Conocer las ideas previas de los asistentes sobre el acoso laboral.

##### Temporalización.

20 minutos.

##### Recursos.

Laptop, altoparlantes, video, papelógrafos, marcadores.

##### Desarrollo de la actividad.

Ver el video *“Acoso laboral: haz valer tus derechos”*. Después se realizarán las siguientes preguntas al grupo para rescatar las ideas principales del video. La o el facilitador irán anotando las respuestas de los asistentes en un pizarrón o papelógrafo.

Video: <https://www.youtube.com/watch?v=GA-XiWXIH08>

##### Preguntas generadoras para el análisis.

- ¿Qué rasgos diferencian el acoso laboral de cualquier otro conflicto entre personas?
- ¿Cómo se manifiesta?

- ¿Qué tipo de consecuencias tiene para la víctima?
- Según la OIT, ¿lo sufren en mayor medida mujeres u hombres? ¿por qué creen que es esto?

Dado que los datos muestran que las mujeres sufren en mayor medida el acoso laboral, en este módulo nos centraremos especialmente en analizar el acoso laboral por razón de sexo y el acoso sexual. No obstante, la ruta a seguir según *el Protocolo de abordaje y referencia de casos de violencia basada en género del proyecto* es válida para los compañeros hombres que estén sufriendo alguna de las situaciones descritas.

#### *Para reflexionar individualmente<sup>4</sup>...*

*¿Alguna vez has encontrado a tu jefe o superior, incluso algún compañero mirándote descaradamente el escote o las piernas, o incluso se ha atrevido a decirte que estás muy sexy con la falda que has llevado hoy al trabajo?*

*Si un compañero de trabajo te persigue con chistes obscenos ¿debes denunciarlo como acoso sexual o pasarlo por alto porque al fin y al cabo “los hombres son así”?*

El acoso laboral por razón de sexo es una tipología de violencia de género que tiene lugar en el ámbito laboral. Generalmente se da contra una persona o grupo de personas y se manifiesta a través de **humillaciones, actitudes y comentarios, buscando disminuir, oprimir y minusvalorar a la persona** en el trabajo por razón de su sexo. Se da mayoritariamente hacia las mujeres. También puede producirse en forma de acoso sexual, mediante insinuaciones, comentarios, tocamientos e incluso violación.

El acoso laboral suele tener un efecto devastador sobre la autoestima, el rendimiento, la confianza y la moral de las personas que lo padecen. Suelen presentar ansiedad y estrés, especialmente cuando llega el momento de estar en el lugar de trabajo. Las situaciones de acoso laboral afectan al rendimiento de las personas, por lo que es muy habitual que su salud se deteriore y se enfermen, o caigan en depresión, inclusive que tengan que dejar su empleo para buscar otro.

A continuación, se definirán los conceptos<sup>5</sup>:

- **Acoso laboral por razón de sexo y de orientación sexual.** Toda situación donde se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo o la orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de esta persona y de crear un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Por ejemplo, cuando se expresan comentarios despreciativos sexistas

<sup>4</sup> Guía de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Instituto de la Mujer. Madrid.

<sup>5</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la violencia de género en el ámbito laboral de España, artículo 7.

basados sólo en el hecho de ser mujer del tipo “quién sabe con quién se ha acostado para llegar a ese puesto”, o “mujer tenía que ser”, entre otros.

### **Actividad 13: Video “Recursos Humanos- Corto sobre mobbing”**

#### **Objetivos.**

Analizar un caso de acoso laboral aplicando los conceptos estudiados.  
Familiarizarse con las manifestaciones del acoso.

#### **Temporalización.**

30 minutos de los cuales se utilizarán 15 para el análisis y 15 para la puesta en común.

#### **Recursos.**

Laptop, bocinas, video, masking tape, papelógrafos, marcadores.

#### **Desarrollo de la actividad.**

Dividir al grupo en subgrupos. Tras ver el video “Recursos Humanos- Corto sobre mobbing” cada grupo deberá analizar las siguientes preguntas y escribir las respuestas en un papelógrafo. Una vez agotado el tiempo de trabajo grupal, cada grupo deberá pasar al frente y compartir sus respuestas con el resto de las y los compañeros.

Video: <https://www.youtube.com/watch?v=JGfQwPgeibg>

#### **Preguntas para analizar**

- ¿Qué tipos de acoso se pueden ver en este video y hacia qué personas? ¿de qué tipo de comportamientos lo han deducido?
- ¿Cómo son las respuestas y actitudes de la entrevistada ante las preguntas del entrevistador? ¿te parece que fueron adecuadas?
- ¿Qué crees que debería hacer la consultora especialista en reestructuración de personal en referencia al hombre que la entrevistó?
- ¿Cuál es la actitud del otro compañero que entra a avisarle que le esperan fuera? ¿cómplice o desaprobatoria?
- ¿Crees que este tipo de situaciones se dan en el entorno de trabajo?

## **B. ACOSO SEXUAL**

En Francia en 2014, el 20% de las mujeres que trabajan dicen haberse enfrentado con una situación de acoso durante su vida profesional y el 20% de los franceses afirman también que saben al menos de una persona que ha sido víctima de acoso en el contexto de su trabajo. Los gestos y comentarios sexuales sin el consentimiento de la persona, el medio ambiente tolerante de bromas sexuales y el chantaje sexual son, con el envío de contenidos de carácter pornográfico las situaciones más reportadas. La mayoría de los autores identificados son colegas, seguido del empleador o el superior jerárquico.

En este contexto, solo 3 de cada 10 casos informados son reportados a la Dirección y casi el 30% de los las víctimas no se lo cuentan a nadie. Solo el 5% los casos han sido llevados ante la justicia. En el 40% de los casos informados, la resolución fue *no a favor de la demandante*, que tuvo importantes consecuencias sobre su empleo (no renovación del

contrato, bloqueo en carrera). Por el contrario, solo el 40% de las víctimas indican que se ha tomado una medida contra el presunto perpetrador (sanción, despido, transferencia). Porque consideran que las manifestaciones de acoso sexual en el trabajo son hechos graves que debe ser combatidos, pero sobre los cuales son mal informados, los franceses desean que sus empleadores asumen más su papel en la prevención (información de empleados en derechos y recursos) y protección (sanciones contra los perpetradores).

*Encuesta sobre el acoso sexual en el trabajo. Realizada por la l'IFOP del 15 al 24 de enero de 2014, por solicitud del Defensor de derechos, de una muestra de 1.005 personas, representativa de la población francesa de 18 años o más y una muestra de 306 mujeres trabajadoras de entre 18 y 64 años.*

Comencemos definiendo **qué es acoso sexual**:

- **Acoso sexual.** Toda situación en la cual se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Chantaje sexual o acoso de intercambio.** Se produce cuando se fuerza a una trabajadora o trabajador a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo. Por ejemplo, forzar a tener relaciones sexuales bajo coacción, amenazando con consecuencias en el ámbito personal o profesional de la víctima.

Mientras que el acoso por razón de sexo se puede dar en cualquier momento, regularmente el acoso sexual se manifiesta de manera gradual; al principio con sutiles insinuaciones, pudiendo llegar en sus últimos estadios a la violación. A continuación, se describirán las **fases del acoso sexual**<sup>6</sup>.

- 1) **Selección de la persona y aproximación.** Previamente al inicio del acoso, el acosador selecciona a la persona y comienza mecanismos de aproximación para crear una impresión favorable con esa persona. Este espacio de confianza también es percibido por el resto de personas del entorno laboral y permite al acosador detectar los puntos débiles de su víctima.
- 2) **Aislamiento o ataque a los puntos débiles de la persona asediada.** El acosador, de forma sutil, hace uso del conocimiento sobre su víctima y de su poder para aislarla. Mientras, el resto de las y los compañeros del espacio de trabajo percibe la situación como consentida y la víctima comienza a encontrarse aislada.
- 3) **Acoso directo.** El acosador actúa sobre su víctima, la que ya se encuentra notablemente aislada de sus compañeras y compañeros de trabajo.

---

<sup>6</sup> “El Acoso Moral en el Trabajo” Iñaki Piñuel (2001). Editorial Paidós.

### **Actividad 14: “El escándalo sexual de Harvey Weinstein era un secreto a voces en Hollywood”**

#### **Objetivo.**

Analizar un caso de acoso sexual en forma de chantaje emocional aplicando lo aprendido. Visibilizar el silencio alrededor de este problema social.

#### **Temporalización.**

40 minutos. 20 para leer la información y analizar, y otros 20 para la puesta en común.

#### **Recursos.**

Laptop, bocinas, video, copias de los artículos, masking tape, papelógrafos, marcadores.

#### **Desarrollo de la actividad.**

Tras haber leído las diferentes definiciones de los tipos de acoso que se pueden dar en el ámbito laboral, analizar el siguiente caso - “El escándalo sexual de Harvey Weinstein era un secreto a voces en Hollywood” - utilizando el material proporcionado.

Artículos y videos:

- <http://www.bbc.com/mundo/noticias-41595503>
- <http://www.bbc.com/mundo/media-41611982>
- [http://www.huffingtonpost.es/2017/10/11/claves-para-entender-el-escandalo-harvey-weinstein\\_a\\_23238562/](http://www.huffingtonpost.es/2017/10/11/claves-para-entender-el-escandalo-harvey-weinstein_a_23238562/)
- <http://www.elmundo.es/cultura/2017/10/14/59e241f222601daf0e8b4604.html>
- [https://elpais.com/internacional/2017/10/17/estados\\_unidos/1508200345\\_407133.html](https://elpais.com/internacional/2017/10/17/estados_unidos/1508200345_407133.html)

#### **Preguntas para el análisis.**

- ¿Puedes hacer una síntesis explicando el argumento de la noticia?
- ¿Por qué las actrices no denunciaron antes lo que estaba sucediendo?
- ¿Cuál ha sido la reacción de los actores y de las actrices de Hollywood al respecto?
- ¿Crees que se manejó una cultura del silencio al respecto? ¿de qué manera?
- ¿Crees que esto sucede en otros ámbitos laborales?
- ¿Qué significa todo el movimiento generado en las redes sociales (#METOO) y para qué puede servir?

### **C. ¿CÓMO IDENTIFICAR MANIFESTACIONES DE ACOSO LABORAL?**

Heinz Leymann (1990) el académico que acuñó el término mobbing o acoso laboral, determinó para sus investigaciones que *hay acoso laboral cuando se repiten una o varias actitudes hostiles al menos una vez a la semana durante por lo menos 6 meses.*

Para identificar las manifestaciones del acoso laboral se elaboró la tabla que se presenta a continuación:

<p><i>Actitudes que intentan impedir que la víctima se exprese</i></p>	<p><i>Aislamiento de la víctima</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El superior jerárquico no permite que se exprese la víctima.</li> <li>▪ Se le interrumpe constantemente.</li> <li>▪ Los compañeros no le dejan expresarse.</li> <li>▪ Sus compañeros le gritan, le recriminan.</li> <li>▪ Critican el trabajo de la víctima.</li> <li>▪ Critican su vida privada.</li> <li>▪ Aterrorizan a la víctima con llamadas telefónicas.</li> <li>▪ Le amenazan verbalmente.</li> <li>▪ Le amenazan por escrito.</li> <li>▪ Evitan todo contacto visual...</li> <li>▪ Ignoran su presencia, dirigiéndose exclusivamente a otros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No hablarle.</li> <li>▪ No dejarle que hable.</li> <li>▪ Designarle un puesto de trabajo que le aleje y le aisle de sus compañeros.</li> <li>▪ Prohibir a sus compañeros que le dirijan la palabra.</li> <li>▪ Negar la presencia física de la víctima.</li> </ul>
<p><i>Descrédito de la víctima frente a sus compañeros</i></p>	<p><i>Desacreditar el trabajo de la víctima</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Murmurar o calumniarle.</li> <li>▪ Lanzar rumores sobre ella.</li> <li>▪ Ridiculizar o reírse de ella.</li> <li>▪ Intentar que parezca una enferma mental.</li> <li>▪ Intentar que se someta a un examen psiquiátrico.</li> <li>▪ Burlarse de sus dolencias o minusvalías.</li> <li>▪ Imitar las maneras, la voz, los gestos de la víctima para ridiculizarle.</li> <li>▪ Criticar sus convicciones políticas o sus creencias religiosas.</li> <li>▪ Burlarse de su vida privada.</li> <li>▪ Reírse de sus orígenes, de su nacionalidad.</li> <li>▪ Darle trabajos humillantes.</li> <li>▪ Comentar el trabajo de la víctima de manera malintencionada.</li> <li>▪ Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la víctima.</li> <li>▪ Injuriarle con términos obscenos o degradantes.</li> <li>▪ Acosar sexualmente a la víctima (gestos o intenciones).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No confiarle ninguna tarea.</li> <li>▪ Privarle de toda ocupación y vigilar que no pueda encontrar ninguna.</li> <li>▪ Exigirle tareas totalmente absurdas o inútiles.</li> <li>▪ Darle tareas muy inferiores a sus competencias.</li> <li>▪ Darle incesantemente tareas nuevas.</li> <li>▪ Hacerle realizar trabajos humillantes.</li> <li>▪ Darle tareas muy superiores a sus competencias, para poder demostrar su incompetencia.</li> </ul>
	<p><i>Comprometer la salud de la víctima</i></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Exigirle trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.</li> <li>▪ Amenazarle físicamente.</li> <li>▪ Agredirle físicamente, pero sin gravedad, a modo de advertencia.</li> <li>▪ Agredirle físicamente.</li> <li>▪ Ocasionarle gastos a la víctima para perjudicarle.</li> <li>▪ Ocasionarle desperfectos en su domicilio o en su puesto de trabajo.</li> <li>▪ Agredir sexualmente a la víctima.</li> </ul>

### **Actividad 15: Role Playing**

#### **Objetivo.**

Mostrar la asimilación de los conceptos trabajados y sus ideas previas sobre qué hacer en una situación de acoso laboral.

#### **Temporalización.**

30 minutos. 10 para preparar la representación y 20 para las representaciones.

#### **Recursos.**

Tarjetas con los tipos de acosos laborales.

#### **Desarrollo de la actividad.**

Se divide al grupo en subgrupos. A cada subgrupo se le reparte una tarjeta al azar en el que hay escrito un tipo de acoso. Utilizando su creatividad deberán representar una situación del entorno laboral en que sucede **ese tipo de acoso**, utilizando al menos **3 de las manifestaciones** estudiadas y mostrando **cómo el proceso sucede a través del tiempo**.

- Acoso laboral general.
- Acoso por razón de sexo.
- Acoso por orientación sexual.
- Acoso sexual (deben representar los diferentes pasos descritos del acoso sexual).
- Chantaje sexual.

Tras cada representación, el resto de asistentes deberán identificar qué tipo de acoso laboral representaron, sus manifestaciones, en qué identificaron que el acoso fue en aumento, qué síntomas fue presentando la víctima que sufrió el acoso y qué le recomendarían hacer.

#### **Preguntas para el debate.**

La o el facilitador deberá ir anotando en un papelógrafo o pizarrón las recomendaciones que los asistentes le harían a la víctima, de modo que cuando se vea esa parte de la teoría, se contraste con las ideas iniciales que el grupo tiene sobre qué hacer.

## **D. EL BUEN LIDERAZGO**

Las personas que ocupan puestos de dirección y/o supervisión deben desarrollar sus habilidades de liderazgo. Para ser un líder o una lideresa positiva es fundamental conocerse a sí mismo/a, tanto las habilidades que pueden ayudarles a llevar a sus equipos a desarrollar su máximo potencial, como aquellas que pueden convertirse en obstaculizadoras de sus relaciones laborales y que pueden minimizar los resultados del trabajo. Adaptar las primeras a los espacios de trabajo y utilizarlas a favor de sí mismos y de los equipos, así como tomar conciencia de las debilidades y trabajar sobre ellas para reconvertirlas es un gran reto.

La persona que está en puestos de supervisión debe conocer al detalle el puesto que desarrolla, sus competencias y responsabilidades. También es fundamental conocer a cada persona de su equipo, sus talentos y sus debilidades, de modo que guíe a cada persona a poner sus talentos al servicio de la fortaleza del equipo y de la excelencia en la consecución de las labores del trabajo, así como a trabajar sus debilidades para fomentar su desarrollo personal y profesional. Conocer a las personas que conforman el equipo da importantes pautas sobre la asignación de tareas, de modo que cada miembro pueda aportar desde su especialidad.

Para un buen liderazgo, el autodomínio y el control del estrés es fundamental. Cuando se presentan dificultades es importante no sentirlo como un gran problema que llega al punto de abrumar y que se traduce en descargar contra el equipo considerándolo responsable, sino tomar conciencia de que la aparición de contratiempos o dificultades son parte normal del desarrollo de cualquier proceso, motivo por el cual hay que plantear la situación como un problema de estructura que con la guía del líder o la lideresa y las aportaciones del equipo se va a solventar. Es necesario centrarse en las soluciones y no sólo en el problema.

El reconocimiento a la labor bien hecha es fundamental para la autoestima laboral de cualquier persona, dar a cada profesional su lugar, manifestando estima y reconocimiento al trabajo bien hecho es necesario para que todos los miembros se sientan visibilizados y parte importante del equipo.

Planificar y tomar decisiones es parte de las responsabilidades de cualquier líder o lideresa que, incluso incluyendo a su equipo en las mismas, siempre tendrá la última palabra en cuanto a la dirección a seguir. Sin embargo, un buen líder o una buena lideresa siempre escucha a su equipo. Las personas que conforman equipos de trabajo son ante todo seres humanos, con vidas complejas y diferentes caracteres. El buen líder o la buena lideresa debe ser respetuosa, comprensiva, observadora y debe saber escuchar. Es normal que, en los picos altos de trabajo, se exija más al equipo y haya más presión, sin embargo, esta exigencia debe ir de la mano del respeto, el buen trato y el ejemplo del propio líder/lideresa con su ritmo de trabajo. Sobre todo, la o el buen líder es consciente de que todas las personas cometen errores y que es importante guiar al compañero para que las cosas puedan resolverse en lugar de regañar. A la vez, cuando un colega merece una llamada de atención, debe hacerse con respeto y con firmeza.

El buen líder o lideresa procura generar un ambiente de cooperación, en el que apoyar y trabajar conjuntamente son una rutina general dentro del equipo. Además, la información debe fluir siempre. A continuación, las características de un buen líder o lideresa:

- **MOTIVADO/ A:** estar motivado/a y contagiar esa motivación a las personas de su entorno.
- **TRANSPARENTE:** ser transparente y honesto ante los demás para poder ganarse su lealtad.
- **VISIONARIO/ A:** ir más allá que las otras personas y regirse por esa visión.
- **ORGANIZADO/A:** ser una persona organizada y planificadora.
- **EMOCIONALMENTE ESTABLE:** sabe controlar sus emociones ante cualquier circunstancia.
- **PROACTIVO/ A:** cada paso y cada acción que realiza un líder está basado en alcanzar el objetivo que tiene en mente.
- **CARISMÁTICO/ A:** sabe cómo vincularse con las personas, influenciar en ellas y llevarlas por su camino.

Hay algunos errores sobre los que conviene trabajar para poder ser un buen líder o una buena lideresa. Una o un buen líder no se siente amenazado por el crecimiento profesional de los miembros de su equipo. Algunos errores importantes son no controlar el temperamento o la deslealtad hacia el equipo. El o la buena líder sabe que lo es y con su comportamiento y actitudes se gana el respeto y la lealtad de equipo, no necesita estar constantemente recordando quien es la o el jefe.

LO QUE SÍ HACE UN/A SUPERVISOR/A	LO QUE NO HACE UN/A BUEN LÍDER
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedir resultados.</li> <li>• Exigir el cumplimiento de las tareas y responsabilidades establecidas.</li> <li>• Reconocer el trabajo.</li> <li>• Apoyar la resolución de las dificultades.</li> <li>• Presionar en los periodos picos de actividad y acompañar al equipo mostrando un ritmo igual de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se apropia de los méritos, por el contrario, reconoce la labor del equipo.</li> <li>• No levanta la voz.</li> <li>• No trata de forma ofensiva.</li> <li>• No falta el respeto.</li> <li>• No es desleal, por el contrario, fomenta el compañerismo y es accesible.</li> <li>• No manifiesta ninguna de las formas de acoso laboral vistas.</li> </ul>

### E. ¿CUÁL ES EL CONTACTO FÍSICO ACEPTABLE?

La línea que separa una muestra de cariño fraternal y amistosa de los excesos de confianza que desagradan puede ser muy fina. De hecho, a menudo tendemos a hacer comentarios como “parece que has engordado” o “es cierto que hice un chiste sobre mujeres, pero ¿por qué se ponen así si sólo era una broma?, no tienen sentido del humor”, o “yo doy beso cada mañana a mis compañeras porque soy una persona cariñosa...”. Sin embargo, esto no quiere decir que a la persona que recibe los comentarios o los gestos le esté agradando.

Hay dos condiciones para identificar cuando los gestos amistosos empiezan a ser contactos físicos inadecuados y a encuadrarse en la definición de acoso sexual:

- La **reiteración**, que se da cuando los supuestos gestos de cariño se dan de forma repetida en el tiempo hacia la misma persona. Además, el trato es diferenciado, esos gestos no se dispensan a otras personas del equipo.
- La **intención**, si bien es un factor de interpretación subjetiva, la forma en que te tocan, cuanto se demora ese contacto físico mientras sucede, la forma de mirarte o el tono de voz que utiliza para hablarte puede darte pistas.

Ampararse en “así son los hombres” como justificación para hacer la vista gorda ante lo que nos desagrada, hace que comportamientos que pueden ser desde inadecuados hasta inaceptables continúen, y con ellos el sentimiento de malestar. Es importante que practiquemos la asertividad con nuestros compañeros y les expresemos los gestos, contactos o comentarios que nos hacen sentir incómodas, de modo que la otra persona tome conciencia y deje de hacerlo.

Solemos tomar como referencia para interactuar con los demás lo que para nosotros mismos es aceptable, sin embargo, la nuestra no tiene por qué ser la referencia para otros y otras.

La mejor referencia que podemos tomar para nuestras interacciones físicas es la persona que tenemos delante; como acepta nuestra aproximación y si se siente cómoda o no. Si percibimos que a la persona le incomodan nuestros contactos físicos, por inocentes que estos sean, debemos dejar de hacerlos.

**El respeto al espacio físico y al cuerpo de los demás es fundamental.**

### Actividad 16: ¿Cuál es el contacto físico aceptable o inaceptable?

#### Objetivos

Conversar al interno del grupo sobre las aproximaciones físicas inadecuadas y aceptables desde su perspectiva y sentir.

#### Temporalización

60 minutos. 30 para debatir y preparar la representación y 30 para las puestas en escena y los comentarios.

#### Recursos

Tarjetas con las escenas.

#### Desarrollo de la actividad

El teatro foro es una modalidad teatral utilizada como herramienta práctica de cambio social. Pretende crear microespacios en los que se representen relaciones de poder desiguales como reflejo de una estructura social que caracteriza a protagonista y antagonista como opresor/a u oprimido/a.

Para llevar a cabo un teatro foro debemos contar con diferentes situaciones conflictivas que queramos transformar. Partiendo de esto, se lleva a cabo la representación de las microescenas, en este caso, basadas en las formas de aproximación físicas en los espacios de trabajo.

Una vez terminada la representación, nuestro papel como facilitador/a debe ir encaminado a hacer sentir al público parte del proceso educativo. Para ello, debemos dar pie a que los que han jugado el papel de público puedan opinar diciendo qué está mal en la escena y cómo la cambiarían para que lo que en ella sucede fuera adecuado, de esta manera se construye una nueva visión que rompe con los roles opresor/a – oprimido/a. Así favoreceremos la creación de aprendizajes colectivos partiendo de la propia reflexión del grupo participante.

Para las escenas, sólo se va a proporcionar el tema que se repartirá a cada grupo en tarjetas, porque la idea es que sea el propio grupo el que defina cuándo el comportamiento asignado llega a ser incómodo e inaceptable. El papel del público por tanto será corregir esa situación para convertirlo en una interrelación de buen trato.

**ESCENA 1:**

Una forma de mirar inadecuada.

**ESCENA 2:**

Una forma de saludar que incomoda.

**ESCENA 3:**

Chistes que incomodan.

**ESCENA 4:**

Contacto físico que puede incomodar en las relaciones de trabajo.

**ESCENA 5:**

Comentarios inapropiados.

**ESCENA 6:**

Insinuaciones.

**NOTA:** está actividad puede realizarse también organizando a los y las participantes en parejas (de preferencia de distinto sexo) para que conversen sobre qué tipo de contacto les resulta aceptable y cual no. Luego de 5 minutos comparten su reflexión al resto del grupo.

**Preguntas generadoras para el análisis**

- ¿Qué me hace sentir incómodo?
- ¿Me resulta fácil o difícil expresar lo que me incomoda?
- ¿Los hombres y las mujeres tenemos la misma percepción sobre las aproximaciones físicas que son aceptables y las que no?
- ¿Resultó fácil o difícil ponerse de acuerdo sobre lo que se iba a representar?

### *Para reflexionar...*

#### Movimiento #MeToo

Tarana Burke, fundadora del “Me Too” dice que necesitamos hablar sobre la violencia sexual y tratarlo como la epidemia que es. El hashtag #Me too está brindando a las mujeres un espacio seguro, público, para contar sus propias historias a través de publicaciones en las redes sociales y para que se den cuenta de que no están solas. Lo que en el imaginario colectivo se presentaba como un problema puntual y aislado, gracias a este hashtag ha resultado ser un problema masivo a nivel mundial con miles de historias, vivencias y malestares fruto de relaciones desiguales de poder en el ámbito laboral.

*Un comentario encontrado en Facebook...*

*Ante el " # Yo también"... a nosotros nos toca "Yo reconozco" que he violentado a mujeres a veces con palabras, con miradas y con muchos comentarios...*

El Profesor Charles Peretti, psiquiatra especialista en víctimas de acosos sexual, plantea en un artículo de Le Monde Diplomatique<sup>7</sup>: *“Como hombres es importante que empecemos a preguntarnos ¿cómo actúo en este contexto? ¿alguna vez he adoptado comportamientos que se pueden considerar incorrectos según la ley? ¿comportamiento sexual que ha incomodado a algunos colegas y parientes?*

*Los testimonios que surgen en las redes sociales son esclarecedores. Es recomendable tomarse el tiempo de leerlos y escucharlos, sin juzgarlos, sin reírse de ellos para minimizar su impacto. También es positivo hablar de este tema en su entorno, para averiguar qué podrían estar viviendo o haber vivido las mujeres que nos rodean. La proximidad ayuda a darse cuenta de que también podemos ser un acosador o agresor”.*

---

<sup>7</sup> Extraído de: [http://mobile.lemonde.fr/societe/article/2017/10/18/harcelement-sexuel-au-travail-comment-peut-on-agir\\_5202901\\_3224.html](http://mobile.lemonde.fr/societe/article/2017/10/18/harcelement-sexuel-au-travail-comment-peut-on-agir_5202901_3224.html)



## F. ¿QUÉ PUEDES HACER ANTE ALGÚN TIPO DE ACOSO LABORAL?

- La trabajadora o el trabajador que se sienta acosada/o no debe, en principio, abandonar su empleo, pues perdería todos sus derechos.
- Actuar de forma irrefutable y cumplir con el trabajo encomendado.
- Inmediatamente reportar a la persona encargada de los temas de género lo que está sucediendo.
- Reunir evidencias del acoso, por ejemplo, mails, conversaciones de Skype, WhatsApp ofensivos o humillantes. A ser posible, contar con testigos que confirmen las situaciones que la persona acosada describe.
- Reportar por escrito lo sucedido.
- Expresar qué tipo de apoyo se necesita para sobrellevar la situación. Algunos autores recomiendan el modelo de *Desahogo del estrés por incidentes críticos (DEIC)* de Mitchell, que es una técnica de 7 fases: 1) Introducción; 2) Expectativas y hechos; 3) Ideas e impresiones; 4) Reacciones emocionales; 5) Normalización, 6) Planificación para el futuro afrontamiento o fase didáctica; y 7) Desenganche.
- Conocer las rutas de abordaje y derivación, así como las personas de referencia establecidas en el *Protocolo para el abordaje y la referenciación de casos de violencia de género del proyecto USAID Leer y Aprender*.
- En el caso de acoso sexual, si ha ocurrido una violación debe acudir inmediatamente, sin lavarse ni cambiarse de ropa, al servicio de ginecología de un centro médico, en donde se le realizará un examen y se le dará tratamiento inmediato para las posibles lesiones físicas y psíquicas. El informe médico legal, junto con la ropa, constituyen un importante medio de prueba una vez que la denuncia por violación está en los

Tribunales<sup>8</sup>. Asimismo, se deben denunciar los hechos en la Comisaría de Policía o Juzgado de Turno correspondiente, aportando todos los datos posibles sobre el agresor.

- En el caso de que la trabajadora acosada decida extinguir su contrato de trabajo tendrá derecho a ello, recibiendo la indemnización fijada para el despido improcedente, sobre la base de la obligación que tiene la empresa de garantizar la protección de las trabajadoras y trabajadores frente al acoso laboral/ sexual.

### *Para reflexionar...*

Proyectar la frase, leerla en alto o escribirla en una pizarra y preguntar de forma conjunta al grupo.

*“A menudo los he oído hablar de aquel que ha cometido una falta como si no fuera uno más de entre ustedes, (...) una sola hoja no hace otoño si no es con el consentimiento silencioso de todo el árbol, así el perverso no puede causar daño sin el deseo oculto de todos vosotros”.* Kahlil Gibran.

¿Qué creen que quiere decir esta frase?

¿Cómo se aplica esta frase a cuando presenciamos una situación de acoso laboral en nuestro entorno?

Las situaciones de acoso laboral suelen ser secretos a gritos, en una oficina todos suelen saber quién se aprovecha de su situación de poder para faltar el respeto, ofender, hostigar, minusvalorar y humillar a la persona que está a su mismo nivel de jerarquía o por debajo<sup>9</sup>.

Algunos estudios reflejan que los hombres aparecen en mayor medida como acosadores laborales que las mujeres (D. Zapf et al., 2003). Una potencial explicación que se ha dado es que el acoso laboral incluye formas de agresión directa (burlas, humillaciones, ridiculización en público), que serían más típicas de los hombres que de las mujeres, dado que ellas tienden a utilizar formas de agresión indirectas (aislar a la víctima, chismorrear, manipular a otros para que lleven a cabo las actividades de acoso). No obstante, otros estudios no encuentran diferencias relacionadas con el género del acosador (Leymann & Gustafsson, 1996).

Los acosadores laborales se valen de la estructura de jerarquía para generar situaciones de desigualdad que los empoderan para oprimir a otro u otra. Es importante tener presente que estas situaciones suceden respaldadas por el silencio de los compañeros y compañeras que saben y/o presencian situaciones en las que el acosador laboral actúa y no dicen nada ni interviene. En ocasiones incluso, la víctima recurre a un colega en busca de ayuda y se trata como algo ajeno. Es muy habitual pensar que es un conflicto entre dos personas y no nos involucra, o que es mejor no intervenir no sea que nos perjudique. La realidad es que cuando estas situaciones se dan en un espacio laboral, generan mal ambiente, afectan el ritmo de trabajo y, sobre todo, debemos saber que nunca estamos libres de ser la siguiente víctima.

<sup>8</sup> “Mujer, conoce tus derechos”. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España.

<sup>9</sup> En los estudios realizados en el Reino Unido (Rayner, 1997; Hoel et al., 2001), los acosadores ocupaban principalmente una posición superior en la jerarquía laboral.

## Como equipo ¿qué podemos hacer ante situaciones de acoso laboral en nuestro espacio de trabajo?

- **Poner fin al silencio.** No podemos esperar que una víctima de acoso laboral que se encuentra en situación de vulnerabilidad resuelva la situación sola. Es necesario tomar conciencia de nuestra responsabilidad como cómplices por omisión y romper el silencio, animando a la víctima a que hable con la persona responsable, comentar sobre lo ocurrido y dar testimonio si es necesario. Poner fin al silencio permite transformar el sufrimiento de una persona individual en una acción colectiva que facilite el cambio y el fin del acoso.
- **Apoyar a la persona que sufre el acoso.** Separar los espacios de trabajo del acosador y de la persona acosada mientras se indaga sobre los hechos. Las víctimas de acoso presentan daños emocionales severos, es responsabilidad de la institución dar acompañamiento necesario a la persona y establecer con él o con ella las medidas de apoyo necesarias para garantizar su bienestar y seguridad personal.
- **Definición de medidas para abordar situaciones de acoso laboral.** Si bien existe una legislación sobre acoso laboral, es fundamental que a lo interno de las instituciones y los proyectos sea algo claramente penalizado, describiendo con exactitud las distintas condiciones de acoso laboral, y lo que es más importante, estableciendo una ruta interna de denuncia, estableciendo una persona o pequeño conjunto de personas encargadas de la investigación y análisis del caso; marcar sanciones al respecto para el acosador y medidas para proteger a la víctima.
- **Promover cambios de cultura organizacional.** Es necesario fomentar un ambiente de trabajo tolerante, de cooperación e igualdad de oportunidades, en el que se promueva el diálogo, la comunicación, la búsqueda de soluciones en grupo, el reconocimiento de los esfuerzos de los empleados, la creación de igualdad de oportunidades de desarrollo personal y profesional y el compromiso de la Dirección de combatir la violencia. Es fundamental que existan instrumentos y protocolos para reportar situaciones de acoso laboral. Deben ser conocidos por todas y todos en los equipos y las rutas a seguir para reportar han de ser fáciles y claras. Además, el equipo técnico del proyecto debe recibir formaciones periódicas sobre violencia basada en género y acoso laboral. Cuando una persona se incorpora al equipo, presentarle el *Protocolo para el abordaje y la referenciación de casos de violencia de género*, así como la parte referente a combatir el acoso laboral, debe ser parte de la inducción inicial.

### Actividad 17: Termómetro de valores

#### Objetivos.

Repasar lo aprendido mediante ejemplos prácticos.

#### Temporalización.

20 minutos.

#### Recursos.

Una hoja con las frases para la o el facilitador/a.

### Desarrollo de la actividad.

Todas y todos los asistentes hacen una fila uno detrás de otro. Se les explica que se van a leer unas frases, si están de acuerdo con la frase dan un paso a la derecha, si están en desacuerdo dan un paso a la izquierda, si no están seguros o no saben permanecen en el centro. La o el facilitador/a irá leyendo las frases. Tras cada una, los y las asistentes deben posicionarse. La o el facilitador/a irá preguntando al azar a algunos participantes por qué se posicionaron de esa manera, tratando de fomentar el debate.

#### Frases.

- Cuando dos compañeros discuten por un tema laboral puntual, puede ser considerado como acoso laboral. (Falso, puede ser un conflicto puntual entre dos compañeros, aunque siempre hay que procurar discutir los temas en el marco del respeto).
- Comentarios y bromas sexuales reiteradas y subidas de tono sobre el físico de una compañera por parte de un compañero puede considerarse acoso. (Verdadero, efectivamente el componente de que sea reiterado y de índole inapropiada son características del acoso sexual).
- Si un superior o una superior te ofrece una promoción laboral a cambio de favores sexuales, es acoso por razón de sexo. (Falso, es acoso sexual, específicamente chantaje sexual).
- Cuando un superior desde hace tiempo trata a una subalterna como si nunca entendiera las cosas, hace comentarios descalificando sus capacidades laborales, le levanta la voz y le falta el respeto, mientras a sus compañeros hombres, los trata con respeto, igualdad y compadrazgo. Este es un caso de acoso por razón de sexo. (Verdadero, el trato humillante y vejatorio, dirigido específicamente a la compañera mujer del equipo lo pueden calificar como acoso por razón de sexo).
- Cuando un jefe trata mal a un compañero o compañera sistemáticamente, no me gusta, me parece injusto y lo siento por la persona, pero es un problema que tienen que resolver entre ellos, es mejor no meterse. (Falso, el acoso laboral perjudica no sólo a la persona sino al equipo globalmente, romper el silencio y apoyar a la víctima es fundamental).
- Los hombres suelen sufrir en mayor medida acoso laboral que las mujeres. (Falso, los datos nos dicen que las mujeres sufren acoso laboral en mayor medida).
- Si sufres acoso laboral es mejor dejar el trabajo, porque la situación no va a cambiar. (Falso, debes aplicar las medidas establecidas en el *Protocolo para el abordaje y la referenciación de casos de violencia de género del proyecto USAID Leer y Aprender*).

# PROTOCOLO DE ABORDAJE Y REFERENCIACIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

El protocolo es una herramienta para guiar el abordaje y la referencia de los casos de violencia basada en género en la población que atiende el Proyecto USAID Leer y Aprender en el altiplano de Guatemala.

## 1. OBJETIVOS

- Dar los lineamientos para la identificación y hacer la referencia de los casos de violencia basada en género en la población atendida por el proyecto, de modo que las personas afectadas reciban atención inmediata.
- Promover la denuncia, la indagación, la atención inmediata y la sanción del acoso laboral entre los miembros del equipo técnico del proyecto USAID Leer y Aprender.

## 2. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROTOCOLO

El Plan de Acción Inmediato del Proyecto USAID Leer y Aprender contiene los principios orientadores que rigen la asistencia en la referencia de casos de violencia de género en la población atendida por el proyecto y los miembros del equipo de proyecto:

*Priorización:* tras la notificación del suceso por parte de la víctima, la respuesta por parte del equipo del proyecto debe ser inmediata, eficiente y oportuna. A tal fin, deben conocer los pasos a seguir una vez se les es notificado lo sucedido.

*Confidencialidad:* proceso que implica información personal por lo que es imprescindible cuidar la dignidad, la identidad y la privacidad de la víctima.

*Respeto:* durante todo el proceso se debe tratar a la víctima con respeto y dignidad, tratando el caso desde la objetividad y sin prejuicios por parte de los involucrados en la respuesta de atención.

*Equidad:* dar a cada uno lo que le corresponde y necesita, atendiendo a los derechos universalmente reconocidos.

*Igualdad:* entendida como la igualdad real de las personas como sujetos de derecho en el pleno ejercicio de sus derechos humanos e incluyendo un trato justo e igualitario, sin importar sexo, edad, etnia, capacidad u origen.

*Información:* se informará a la víctima de los procesos a seguir priorizando y acompañando su toma activa de decisiones.

*No revictimización:* evitar que a la víctima se le pida repetir lo vivido o culparlas por lo ocurrido. El equipo del proyecto debe conocer los procesos legales necesarios y adquirir sensibilidad y las competencias para actuar, dar apoyo y respeto.

*Pertinencia cultural:* proveer protección individual y diferenciada de acuerdo con su cultura e identidad étnica.

### **3. PROCEDIMIENTO PARA REFERIR CASOS DE ACOSO LABORAL EN EL EQUIPO TÉCNICO DEL PROYECTO**

En el presente protocolo se incluye la ruta a seguir en casos de violencia, acoso sexual o acoso laboral por razón de sexo a lo interno del proyecto. El mismo aplica a todo el personal que forma parte del equipo técnico y administrativo del proyecto USAID Leer y Aprender, así como de las entidades subvencionadas que trabajan para el mismo.

La recepción de la queja o denuncia se podrá hacer a la dirección administrativa financiera, la encargada de género, subdirección y/o la dirección del proyecto. Ellos tendrán también a su cargo la investigación y seguimiento.

#### **A. Procedimiento para la denuncia de acoso laboral (investigación y sanciones) en el equipo técnico**

**Paso 1:** Toda persona integrante del equipo del proyecto que se considere víctima de acoso laboral, en cualquiera de las formas establecidas en el apartado 4.3. de este protocolo, en forma directa o que haya presenciado una situación de este tipo puede presentar una queja o denuncia por medio del correo electrónico a

[Fernando.Rubio@usaidlea.org](mailto:Fernando.Rubio@usaidlea.org),

[Gabriela.Nunez@usaidlea.org](mailto:Gabriela.Nunez@usaidlea.org),

[Heidy.Escobar@usaidlea.org](mailto:Heidy.Escobar@usaidlea.org)

o al teléfono 2390-6721.

**Paso 2:** La información recibida será manejada de manera confidencial por la persona/personas designadas para el efecto y tratando dignamente a la persona que presente la denuncia.

**Paso 3:** La persona podrá presentar su queja de manera verbal y/o escrita, detallando cronológicamente los hechos directos o circunstanciales y mencionando si hubiere testigos, evidencias del hecho: correos electrónicos denigrantes, grabaciones, etc.) del motivo de la queja o denuncia. Los casos de agresión sexual de un miembro del equipo serán denunciados directamente a las instancias legales correspondientes.

El rol de la persona responsable de género del proyecto y de las personas encargadas de la implementación del presente protocolo será de orientación y acompañamiento.

**Paso 4:** La persona/personas encargadas de recibir la denuncia elaboran un informe de los hechos y lo entregan a la Dirección del Proyecto.

**Paso 5:** La investigación de las quejas/denuncias se hará a través de las siguientes actividades:

- a) Tomar la denuncia o queja de la potencial víctima.
- b) Escuchar y evaluar la información proporcionada por el posible agresor.
- c) Consultar los posibles testigos directos o circunstanciales de ambas partes.
- d) Realizar la deliberación y solución del caso.

### **Sobre las sanciones**

Cuando se ha comprobado que ha existido un acto de acoso laboral de un integrante del equipo a otro, las sanciones serán de índole administrativo de acuerdo con lo contemplado en el Artículo 269 del Código de Trabajo de Guatemala. Los actos de acoso laboral de un integrante del equipo hacia otro serán clasificados como leves, moderadas y graves.

- Falta leve o cometida por primera vez: llamada de atención verbal dejando constancia de esta por escrito.
- Falta moderada o falta cometida por segunda vez: Llamada de atención por escrito, una copia de esta se dejará en el expediente de la persona integrante del equipo y otra se enviará a la Inspección de Trabajo.
- Falta grave o cometida de forma reincidente tres o más veces. Suspensión de labores sin goce de salario por un período de 1 a 8 días. La duración depende del tipo y la gravedad de la falta. La notificación de la suspensión se realiza por escrito y se envía copia a la Inspección de trabajo.
- Falta muy grave: remoción del cargo de forma inmediata.

Los casos en donde se compruebe el acoso sexual tendrán como sanción el despido inmediato de la persona. Cuando no se logren establecer todos los elementos de prueba directos o circunstanciales de agresión sexual, se puede considerar tomar alguna de las siguientes medidas:

- Separación del espacio de trabajo de las partes involucradas.
- Seguimiento del caso por un período determinado. La duración queda a criterio de las personas a cargo de la investigación.

**Paso 6:** Emitir una solución del caso en un plazo no mayor de 20 días laborales. La cual será presentada al director del Proyecto y a la persona responsable de Recursos Humanos.

**Paso 7:** En cualquiera de los casos de denuncia por acoso laboral recibidos y analizados se deberá presentar un informe concluyente de lo actuado en un término no mayor de dos meses a la Dirección del Proyecto y a la persona encargada de género.

Todas las quejas o denuncias después de analizadas deberán ser notificadas a las partes involucradas. Si se comprueba que las quejas o denuncias no tienen fundamento, las personas a cargo de la aplicación del protocolo analizarán la sanción correspondiente a la persona que haya presentado la denuncia.

## Actividad 18: Análisis de casos

### Objetivo

Aplicar todo lo aprendido sobre acoso laboral: definiciones, recomendaciones y la ruta del *Protocolo para el abordaje y la referenciación de casos de violencia de* para resolver los casos.

### Temporalización

45 minutos. De los cuales se utilizarán 25 para el análisis de los casos y 20 para la puesta en común.

### Recursos necesarios

Copias de los casos, masking tape, papelógrafos, marcadores, copias de la ruta del protocolo.

### Desarrollo de la actividad

Se dividirá el grupo en subgrupos. A cada grupo se le repartirá un caso con sus respectivas preguntas y un papelógrafo donde podrán plasmar sus respuestas. Tras un tiempo de análisis, cada grupo deberá presentar al resto el caso y sus conclusiones. El resto de las y los asistentes puede cuestionar o complementar las respuestas.

#### CASO 1:

Juani lleva años trabajando para la empresa, es una persona muy eficiente y profesional. Hace poco entró a trabajar en la empresa un compañero de su edad. Al principio le pareció simpático porque siempre en las horas de almuerzo cuando coincidían contaba historias chistosas y hacía bromas, pero poco a poco, esas bromas empezaron a tomar un tono más íntimo y a veces con insinuaciones sexuales. Además, siempre le mira de arriba abajo y eso le hace sentirse incómoda. Juani no se sentía cómoda con esta situación y se lo contó a su jefa, pero la recomendación de esta fue “no le pongas atención, es que los hombres son así”.

- ¿Existe acoso en este caso? En caso afirmativo ¿qué tipo de acoso sería? ¿cómo se manifiesta? ¿Juani puede estar en situación de vulnerabilidad? ¿su supervisora le está apoyando con esta situación? ¿qué le recomendarías hacer a Juani?

#### CASO 2:

Leticia trabajaba en una tienda de ropa como vendedora. Un buen día apareció un muchacho joven al que Leticia tenía que formar, pues sería su nuevo encargado. El joven siempre se adjudicaba las tareas más fáciles o estaba en caja. El resto de empleados se encargaban de la limpieza de la tienda y el cierre, teniendo que pasar la escoba y el trapeador. En el mismo turno eran 4, Leticia, una compañera, un compañero y el encargado, pero este último todos los días mandaba pasar el trapeador a Leticia o a su compañera. Uno de esos días, Leticia se negó a pasarlo a lo que el encargado respondió con una amenaza: o lo hacía o no se iba. Ante su negativa fue su compañero quien decidió hacerlo. Entonces el encargado le exclamó:

- ¡¿Qué haces pasando tú el trapeador?! Para eso están estas dos.

Debido a ese comentario Leticia discutió con el encargado y, a los dos días, tras la visita de su jefa, fue despedida. ¿El motivo? No acatar las órdenes de sus superiores.

- ¿Existe acoso en este caso? En caso afirmativo ¿qué tipo de acoso sería? ¿cómo se manifiesta? ¿Leticia puede estar en situación de vulnerabilidad? ¿la jefa le está apoyando con esta situación? ¿qué le recomendarías hacer a Leticia?

### **CASO 3:**

Patricia es una joven arquitecta que lleva un año trabajando en una empresa de construcción, pero poco a poco las cosas empezaron a ir mal con su jefe. Este siempre le hablaba como si tuviera que saber las cosas y se negaba a darle orientaciones sobre su trabajo, en más de una vez le alzó la voz, no hablaba con ella y mandaba a su compañero a que le transmitiera los mensajes o se lo decía por mail (incluso por mail le hablaba de forma poco respetuosa). A menudo su jefe y su compañero bajaban a fumar y tomaban decisiones importantes de trabajo sin que ella estuviera presente, y luego se le informaba de lo decidido, aunque esas decisiones afectasen a su trabajo. Patricia empezó a sentirse deprimida, sin ganas de ir a trabajar y empezó a pensar que era mala profesional y que no servía.

- ¿Existe acoso en este caso? En caso afirmativo ¿qué tipo de acoso sería? ¿cómo se manifiesta? ¿Patricia puede estar en situación de vulnerabilidad? ¿su compañero le está apoyando con esta situación? ¿qué le recomendarías hacer a Patricia?

### **CASO 4:**

Berta es una consultora que va a comenzar un trabajo para una empresa. El técnico de referencia con el que debe trabajar le dice que va a estar unos días en Quetzaltenango por una visita a unas escuelas y le pide tener una reunión en el hotel donde se está quedando para evaluar el trabajo que debe realizar. Berta no ve nada de malo en juntarse en el hotel pues cuando han hablado por teléfono o por Skype siempre se ha mostrado respetuoso. Cuando llega al hotel, el técnico le envía un WhatsApp con el número de habitación, comentando que allí hay un escritorio y estarán más cómodos.

- ¿Qué debería hacer Berta? Justifique su respuesta.

### **CASO 5:**

Miguel es un joven de 15 años apasionado por el fútbol. Lleva jugando en un equipo federado desde que era niño. Hace algunos meses llegó un entrenador nuevo, al principio le pareció simpático, pero después Miguel empezó a sentirse incómodo con él, sentía que le dedicaba demasiada atención. Cuando quería felicitarle por haber jugado bien, rápido le pasaba el brazo por los hombros y a Miguel le parecía que tardaba en quitarlo. Además, mientras el equipo se ducha se pasea por los vestuarios y a Miguel le parece que los mira demasiado. Varias veces le ha ofrecido entrenar individualmente con él para que mejore algunas cosas; para ello tendrían que ir un día solos los dos al campo de fútbol. Aunque no ha pasado nada explícito, Miguel se siente incómodo.

- ¿Por qué crees que Miguel se siente incómodo? ¿crees que hay algún tipo de acoso en este caso? ¿qué le recomendarías a Miguel? Fundamente su respuesta.

# TRATA DE PERSONAS

## 1. UN POCO DE HISTORIA

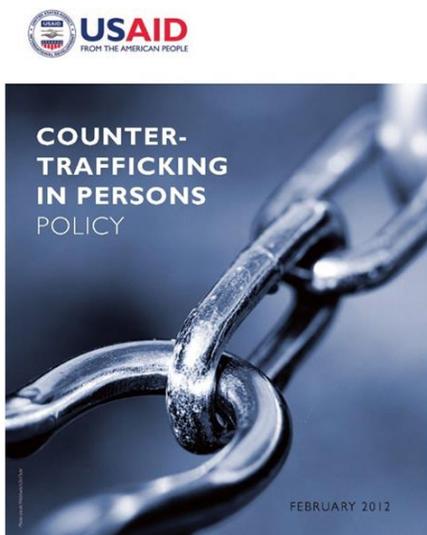
El Sistema de Naciones Unidas establece un marco jurídico internacional para combatir la trata de personas, dentro del cual los Estados miembros deben definir leyes dentro de su ordenamiento jurídico para perseguir el delito y abordar el problema. Los instrumentos que desarrolla Naciones Unidas son:

- La Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.
- El Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.
- El Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire.

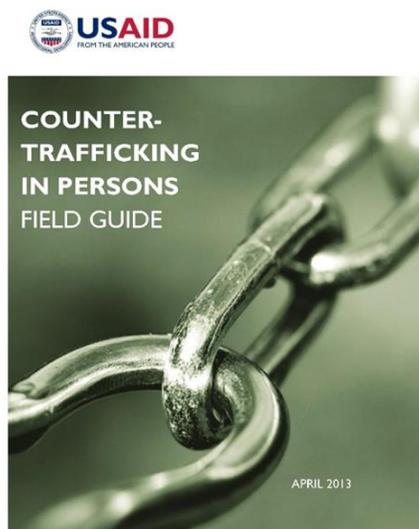
## 2. REGULACIONES DE USAID

USAID cuenta con los siguientes documentos los cuales guían el trabajo del proyecto en relación con esta problemática.

### Política contra la trata de personas USAID (2012)



### Guía de campo contra la trata de personas USAID (2013)



#### a) Política contra la trata de personas USAID (2012) y la guía de campo:

Se sustenta en varios instrumentos legales:

- Incorpora los principios de la ley de protección a víctimas de trata de EE. UU. del 2000, reautorizado en 2003, 2005 y 2008.
- Se adhiere a los estándares del Protocolo de Palermo (2000) de Naciones Unidas para prevenir, eliminar y penalizar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños.

- Se inspira en la 13 enmienda constitucional que prohíbe la esclavitud y servidumbre involuntaria.
- Está basada en el Código de Conducta contra la trata de personas (2011), que promueve los más altos estándares éticos de conducta.

Este documento define que la trata de personas enfatiza que haya presencia de fuerza, fraude y coerción. Tiene el propósito de explotación y de obtener servicios de otra persona. Es una violación a los derechos humanos y a la dignidad de las personas. En el documento se comparte el Paradigma de las 4 Ps (en inglés):

- Prevention (prevención)
- Protection (protección)
- Prosecution (enjuiciamiento)
- Partnership (asociación)

**b) Code of Federal Regulations (CFR) 52.222-50 Combating Trafficking in Persons (Marzo 2015)**

El documento presenta las definiciones, establece las regulaciones específicas que deben cumplir los contratistas de los proyectos de USAID y destaca la elaboración de un plan de cumplimiento de estas regulaciones.

Los requerimientos para contratistas, subcontratistas y empleados durante el período de ejecución del contrato son:

- No participar en trata de personas.
- No realizar actos sexuales comerciales.
- No hacer uso de trabajo forzado.
- No destruir, ocultar, confiscar, o negar acceso a los empleados a sus documentos de identidad o de inmigración, como pasaportes o licencias de manejar.
- No utilizar prácticas engañosas o fraudulentas durante el reclutamiento de empleados o la oferta de empleo.
- No utilizar servicios de contratación que no cumplan con las leyes laborales locales del país en el que el reclutamiento se lleva a cabo
- No cobrar a los empleados cuotas por contratación.

### **3. CONCEPTOS CLAVE SOBRE TRATA DE PERSONAS**

En el *Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños*<sup>10</sup> se establece una definición de trata convenida por la comunidad internacional en el apartado a) del artículo 3: “*por **trata de personas** se entenderá la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la*

---

<sup>10</sup> El Protocolo contra la trata de personas fue aprobado por la Asamblea General en su resolución 55/25 el 15 de noviembre de 2000. Entró en vigor el 25 de diciembre de 2003.

*prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos.”*

El **Protocolo contra la trata de personas** se utiliza para la prevención, investigación y penalización de los delitos en él establecidos, pero sólo cuando sean de carácter transnacional y cometidos por un grupo delictivo organizado. Esto implica que los Estados parte deben tipificar el delito de trata en su derecho interno para que cubra todos los casos, con independencia de si es transnacional o cometido por un grupo delictivo organizado. Además, algunos Estados ya han comenzado a crear figuras penales para perseguir y juzgar actos que suponen sólo una parte del delito de trata, como la servidumbre por deuda o la prostitución forzada.

La **Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional** se complementa también con el **Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire**<sup>11</sup>. En este protocolo se define el tráfico ilícito de migrantes como *“la facilitación de la entrada ilegal de una persona en un Estado Parte del cual dicha persona no sea nacional o residente permanente con el fin de obtener, directa o indirectamente, un beneficio financiero u otro beneficio de orden material”* (apartado a) del artículo 3).

La trata de personas es un crimen del que hay que hacer un importante análisis de género, pues afecta a las mujeres de una forma mucho más contundente, no sólo porque constituyen la mayor parte de las víctimas, sino también porque las formas de explotación que padecen son más severas, como por ejemplo la trata con fines de explotación sexual. Los datos sobre trata a nivel mundial presentados por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito reflejan que *“la explotación sexual es la finalidad de explotación más numerosa, dos de cada tres víctimas de trata de seres humanos son mujeres (entre un 15% y un 20% niñas) y en el caso de la trata para la explotación sexual, el porcentaje de mujeres víctimas aumenta exponencialmente”*<sup>12</sup>.

De esta manera, la trata de personas se contempla como una forma de violencia contra las mujeres en instrumentos internacionales como las Recomendaciones de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979), en la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de la Asamblea General de las Naciones Unidas (1993) y en la Plataforma de Acción de Beijing (1995).

En Guatemala el marco legislativo que combate la trata es la *Ley contra la violencia sexual, explotación y trata de personas* aprobada por el decreto número 9-2009 y cuyo objetivo, expuesto en su artículo 1 es *“prevenir, reprimir, sancionar y erradicar la violencia sexual, la explotación y la trata de personas, la atención y protección de sus víctimas y resarcir los daños y perjuicios ocasionados”*. Un punto destacable de esta ley es la creación de la *Secretaría contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas* adscrita administrativamente a la Vicepresidencia de la República.

---

<sup>11</sup> Resolución 55/25, anexo III, de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

<sup>12</sup> Nota de prensa de la Comisión Europea (19 de mayo de 2016) “La Comisión adopta el primer informe sobre los progresos realizados en la lucha contra la trata de seres humanos”.

## A. FASES DEL PROCESO DE TRATA

La trata de personas es un delito bien organizado, con una coordinación de redes de soporte que dan apoyo durante todo el proceso desde que la víctima sale de su país de origen, hasta que llega a su país de destino. **Este proceso se compone de tres fases:**

- 1) Fase de **reclutamiento o captación** de la víctima en el país de origen. La Organización Internacional de las Migraciones establece cuatro métodos:
  - **Reclutamiento forzoso o secuestro.** Las víctimas son tomadas a la fuerza, método cada vez más habitual debido a que la población está cada vez más sensibilizada sobre el tema.
  - **Reclutamiento totalmente engañoso.** Las víctimas son engañadas mediante falsas ofertas de trabajo sin saber las verdaderas intenciones de los tratantes. Realizan el viaje de manera voluntaria y reglamentaria usando vuelos comerciales y llevando visa y sus documentos en orden. No es hasta llegar al destino que comprenderán que han sido engañadas.
  - **Reclutamiento parcialmente engañoso.** Las víctimas tienen conocimiento de que el trabajo que desempeñarán en destino tiene que ver con la industria del sexo, pero no saben que lo tendrán que hacer en condiciones de peligrosidad y con baja o ninguna remuneración.
  - **Servidumbre por deuda.** Los tratantes hacen un préstamo a la víctima para hacer frente a los costos del viaje, que deberán pagar mediante su trabajo cuando estén en el país de destino. Generalmente la deuda que se les notifica a las víctimas es mucho mayor que la inversión real que realizó el tratante, pero se usa como medida coercitiva para obligar a la víctima a desempeñar el trabajo previsto por el tratante.
  
- 2) Fase de **transporte y entrada a otro país** (de tránsito) o a otra zona dentro del mismo país de origen. En cada fase del transporte, las víctimas suelen sufrir abusos físicos y sexuales. También pueden ser vendidas y revendidas de una zona a otra. El transporte suele realizarse de las dos maneras siguientes:
  - **Transporte ilegal.** Las víctimas viajan en compartimentos secretos de barcos y vehículos terrestres acompañadas por algún miembro de la organización de trata. Las víctimas pueden haber sido total o parcialmente engañadas, pero dado que no conocen lo que les espera en destino no se les atribuye culpabilidad ni responsabilidad.
  - **Transporte legal.** En este caso las víctimas son totalmente engañadas y viajan libre, abiertamente y con documentación utilizando diferentes medios de transporte. Esta forma facilita a los tratantes el paso de sus víctimas por los controles migratorios.
  
- 3) Fase de **explotación**. Es en esta fase donde se produce la coerción, las amenazas y los malos tratos. Según el marco jurídico comentado, las formas en las que se puede materializar esta explotación son: **prostitución y otras formas de explotación sexual, trabajos o servicios forzados, esclavitud o prácticas análogas de esclavitud,**

**servidumbre, extracción y tráfico de órganos.** Además, la *Ley contra la violencia sexual, explotación y trata de personas de Guatemala* agrega el **reclutamiento de personas menores de edad para grupos delictivos organizados, adopciones irregulares o trámites irregulares de adopción, pornografía, embarazo forzado, matrimonio forzado o servil.**

Las personas implicadas en el delito pueden cambiar de una fase a otra o ser las mismas durante todo el proceso. Cuando se da como un proceso transnacional, las organizaciones criminales más grandes y desarrolladas tienen la capacidad de controlar todo el proceso en los diferentes países en los que se interviene, aunque lo más habitual es que sean diferentes organizaciones las que se encarguen de cada una de las fases.

## **B. ¿CÓMO SE CONTROLA A LAS VÍCTIMAS?**

Para lograr doblegar a las víctimas los tratantes las ponen en situación de vulnerabilidad a través de diferentes mecanismos:

- Confiscación de sus documentos de identidad.
- Amenazar con entregarlas a las autoridades recordándoles su situación de irregularidad administrativa en el país de destino.
- Violencia o amenaza de violencia sobre ellas mismas o sobre sus familias.
- Limitación o privación de su libertad, manteniéndola encerrada y alejada de su entorno social.
- La negación de recursos económicos.
- El pago de la supuesta deuda adquirida con el tratante por traerla desde el país de origen.

## **C. ¿CUÁL ES EL PERFIL DE LAS VÍCTIMAS?**

Las víctimas tienen en común su situación de vulnerabilidad y la necesidad de lograr un sustento económico. Esto incluye tanto a personas pobres con baja escolaridad y sin oportunidades de empleo, como a mujeres jóvenes con un buen nivel educativo, pero sin oportunidades de lograr un empleo debido a situaciones contextuales. Las personas que desean llevar a cabo un proyecto migratorio y no pueden hacerlo por la vía de la legalidad también son víctimas potenciales de los tratantes de personas. El negocio de la trata se ve mantenido por la rentabilidad de satisfacer las necesidades de consumidores de la industria del sexo y de la mano de obra en situación de esclavitud.

## **D. ¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS DE LA TRATA PARA LAS VÍCTIMAS?**

Las personas que han sido víctimas de trata tienen un trauma tan severo que necesitan atención psicológica personalizada para que el daño no se cronifique. Suelen tener pesadillas, ansiedad, ataques de pánico, terror que se materializan en forma de brotes psicóticos y pesadillas.

La *Ley contra la violencia sexual, explotación y trata de personas de Guatemala*, en su artículo 10 considera víctimas tanto a las personas que sufrieron la trata, como a sus familias

y personas que se pusieron en peligro para intervenir y socorrer a la víctima sufriendo algún tipo de daño.

### *Para reflexionar...*

Artículo del periódico español "El País". 13 de noviembre de 2017.

“Fui tratante de mujeres durante más de veinte años. Las compré y vendí como si fueran ganado”[https://politica.elpais.com/politica/2017/11/11/actualidad/1510423180\\_056582.html?id\\_externo\\_rsoc=FB\\_CM](https://politica.elpais.com/politica/2017/11/11/actualidad/1510423180_056582.html?id_externo_rsoc=FB_CM)

Tras leer el artículo y ver el video contenido en el mismo, ¿qué estrategias utilizan los tratantes para captar y retener a sus víctimas? ¿cómo se deshumaniza a la víctima en este proceso? ¿por qué es tan rentable la trata y para quiénes? ¿qué es lo que más te ha impactado del artículo? ¿qué pueden hacer los países de destino para luchar contra la trata de personas?

### **Actividad 19: Análisis de casos de trata**

#### **Objetivos**

Analizar casos prácticos de trata aplicando lo aprendido.

#### **Temporalización**

45 minutos, 25 para el análisis y 20 para la puesta en común.

#### **Recursos**

Copias de los casos, papelógrafos y marcadores.

#### **Desarrollo de la actividad**

Repartir a las y los asistentes en 4 grupos. Analizar los tres puntos principales de la trata (**consentimiento, explotación y transnacionalidad**) y también las fases presentes en cada caso y anotar las respuestas en un papelógrafo. Después del trabajo en grupo se pondrán en común las conclusiones y la o el facilitador complementarán información con las “claves para el debate”.

#### *Caso 1*

Sara no pudo encontrar trabajo cuando terminó sus estudios a los 20 años. Estuvo sin empleo durante un año, viviendo con sus padres en un país de Europa oriental. La situación era muy difícil para todos ellos. Sabía de muchos que habían salido al extranjero y ganaban dinero para mantenerse a sí mismos y a sus familias. Sara quería hacer lo mismo. Una mujer conocida le puso en contacto con un hombre que afirmó poder ayudarla a conseguir un puesto de camarera en un país de Europa sudoriental. El hombre se ofreció para obtener el pasaporte y el billete, y le dijo que podía pagarle más adelante. Sara comunicó a sus amigos y familiares que se iba, y todos se alegraron por ella. Algunas de sus amistades querían irse también. Cuando llegó al país de destino Sara fue entregada a un grupo de hombres que le dijeron que les debía dinero y que tenía que pagar su deuda vendiendo su cuerpo.

**Claves para el debate.**

La historia de Sara consistió en ser llevada a Turquía por un trabajo legítimo. En muchos casos de trata, la oferta engañosa incluye la promesa de un trabajo y un permiso de residencia. A veces la víctima está de acuerdo en entrar ilegalmente en un país para encontrar trabajo. Está claro que las víctimas no son conscientes de la explotación siguiente. Según el derecho internacional no es posible el consentir la tortura y los malos tratos.

### *Caso 2*

Sonia comenzó como prostituta en un país latinoamericano cuando a los 14 años fue expulsada de su hogar. Aunque también intentó otros trabajos, siempre volvía a la prostitución. A los 17 años, un taxista la invitó a ir a Europa. Le dijo que era muy bonita y que podía hacer fortuna si se trasladaba a Europa y trabajaba allí. Por su belleza, afirmó el taxista, probablemente podría trabajar como modelo. Él mismo se encargaría de todos los arreglos. Sonia se sintió muy tentada, aunque tenía miedo. Después de algún tiempo aceptó la oferta. El taxista necesitó un mes para hacerle las gestiones y con ella viajaron otras tres muchachas. Cuando llegaron a Europa, otro taxista tomó sus pasaportes diciendo que tenían que confiar en él porque la ciudad era muy peligrosa. Las muchachas fueron obligadas a trabajar todos los días como prostitutas de 6 de la tarde a 6 de la mañana, y les dijeron que no les devolverían los pasaportes hasta que el encargado de la casa hubiera recibido el pago de los gastos del viaje. Sonia dice que preveía lo de la prostitución pero que nunca imaginó que sería una prisionera, amenazada día y noche.

#### **Claves para el debate.**

En este ejemplo, el hecho de que la víctima conociera por anticipado que iba a dedicarse a la prostitución no atenúa la conducta delictiva del traficante: se han utilizado los medios de la trata y el elemento de explotación permanece. La víctima conocía la naturaleza del trabajo, pero no las condiciones en que tendría que realizarlo; por lo tanto, la gravedad del hecho no disminuye. No es solamente la trata de mujeres con fines de prostitución la que puede pasar del consentimiento a la esclavitud. También hay casos de hombres captados para trabajar en la construcción, que dieron su consentimiento para lo que creían que sería un empleo temporal legítimo y acabaron viéndose atrapados en el lugar de trabajo, sin pago ninguno y siendo objeto de malos tratos físicos.

### *Caso 3*

La policía rescató a 116 niños y adultos jóvenes varones de varios campamentos de esclavos en un país africano. Las víctimas rescatadas no eran sino una parte de los menores retenidos en unos campamentos de niños esclavos descubiertos en los estados federados occidentales de ese país. Las víctimas, nacionales de un país vecino, estaban acampadas en el monte sin ningún tipo de cobijo y obligadas a dormir al aire libre directamente sobre la tierra. Su labor era triturar granito y piedras en minas dentro de los campamentos. Los padres, al parecer, habían confiado sus hijos a los traficantes, movidos en muchos casos por la esperanza de que tuvieran un futuro mejor. Algunos de los niños llevaban trabajando en las minas cuatro años.

#### **Claves para el debate**

Es importante tener en cuenta que un menor de 18 años no puede dar su consentimiento, aunque no se recurra a ninguno de los medios de la trata. En otras palabras, aun cuando no haya amenaza ni se emplee la fuerza en su contra o no sea objeto de coacción, secuestro o engaño, el niño no puede dar su consentimiento al acto de la trata para fines de explotación. Además, ni siquiera el tutor puede consentir la trata con tales fines. Por esta razón, los jóvenes rescatados de las minas de granito de África occidental y repatriados, eran víctimas de trata de personas, incluso si habían dado su consentimiento para trabajar en las minas y no habían sido engañados en cuanto a las condiciones de trabajo. Los muchachos habían sido captados, transportados (el acto de la trata) a las minas de granito y explotados con fines de trabajo (la finalidad de la trata). Incluso si no se recurrió a ningún medio, los muchachos, por su edad (menores de edad) fueron víctimas de la trata.

## BIBLIOGRAFÍA

Bernárdez Rodal, Asunción. A la búsqueda de una habitación propia: comportamiento de género en el uso de Internet y los Chats en la adolescencia. Revista INJUVE. Junio 2006.

Caro Blanco, Coral. Un amor a tu medida. Estereotipos y violencia en las relaciones amorosas. Revista INJUVE. Diciembre 2008.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Asamblea General de Naciones Unidas, 1979.

Encuesta sobre el acoso sexual en el trabajo. L'IFOP. Francia, 2014.

Estudio sobre la aplicación de la Ley Integral contra la violencia de Género por las Audiencias Provinciales (2016). Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial de España (CGPJ)

Explotación sexual comercial y trata de personas. Módulo 10. Ministerio de Educación de Guatemala.

Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer. Decreto número 22-2008. República de Guatemala.

Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas. Decreto número 9- 2009. República de Guatemala.

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplace. *Violence and victims*, 5, 119-126.

Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.

Manual para la lucha contra la trata de personas. Oficina de las Naciones Unidas contra la droga y el delito. NACIONES UNIDAS. Nueva York, 2007.

Mujer, conoce tus derechos. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España.

Naciones Unidas (1993): “Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer”.

Naciones Unidas: Informe de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer.

Nota de prensa de la Comisión Europea (19 de mayo de 2016) “La Comisión adopta el primer informe sobre los progresos realizados en la lucha contra la trata de seres humanos”.

Piñuel, Iñaki. *El Acoso Moral en el Trabajo* (2001). Editorial Paidós.

Protocolo de abordaje y referencia de casos de violencia basada en género (2018). Proyecto USAID Leer y aprender. Guatemala.

Protocolo contra la trata de personas, resolución 55/25 de 15 de noviembre de 2000. Convención de Naciones Unidas contra el crimen organizado transnacional.

Robles, José Manuel; De Marco Stefano y Torres Albero, Cristóbal (director). El ciberacoso como forma de ejercer la violencia de género en la juventud: un riesgo en la sociedad de la información y del conocimiento (2014). Delegación del Gobierno de España para la Violencia de Género.

Royakkers, L. (2000). The Dutch Approach to Stalking Laws. California Criminal Law review, 3, 12- 23.

Violencia bella. El cuerpo de la adolescente como territorio de control. Médicosmundi Bizcaia, 2013.

Walker, Leonor. (1979) The Battered Women. Nueva York. Harper and Row Publishers, Inc. Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), Bullying and emotional abuse in the workplace. International Perspectives in research and practice. London: Taylor & Francis.



**USAID Leer y Aprender**  
[www.usaidlea.org](http://www.usaidlea.org)