

Organizaciones de la sociedad civil presentan Protocolo Modelo para prevenir el acoso y el hostigamiento sexual y laboral y la discriminación



25 de noviembre, 2022.- El Protocolo Modelo de Prevención y Actuación en Casos de Discriminación, Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral (Protocolo Modelo) en Organizaciones de la Sociedad Civil es una experiencia inédita y sin precedentes, a partir de la cual 8 organizaciones de la sociedad civil (Fundar, Artículo 19, la Red en Defensa de los Derechos Digitales, Ambulante, Serapaz, Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, Equis Justicia para las Mujeres y Fondo Semillas) nos articulamos a lo largo de un año para diseñar y crear de manera participativa y colectiva un protocolo modelo disponible de manera libre y gratuita para todo el sector de organizaciones de la sociedad civil.

La idea de hacer el Protocolo Modelo nació a partir de las denuncias públicas en el marco de **#MeTooMx** y de **@MeTooActivistasMexicanos**. Este nuevo contexto nos movilizó y nos recordó forzosamente que el acoso y hostigamiento sexual y laboral (AHSL) es un fenómeno social profundamente arraigado en culturas patriarcales y que se han

reproducido en todos los sectores laborales y profesionales, incluido el sector de la sociedad civil. Sin embargo, a diferencia de otros sectores, para las organizaciones de derechos humanos, resulta absolutamente inaceptable la contradicción entre la naturalización del AHSL y la agenda de defensa de los derechos de las víctimas de violaciones de derechos humanos y otras formas de promover los derechos humanos en general.

El diseño del Protocolo Modelo está basado en un conjunto de teorías feministas, investigaciones empíricas y buenas prácticas nacionales e internacionales en el marco del nuevo Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo contra la violencia laboral, para no repetir los errores más comunes del pasado y poder ofrecer soluciones innovadoras para prevenir el AHSL. Para lograr esto, el Protocolo Modelo articula e integra de manera novedosa cinco enfoques:

- **ENFOQUE SECTORIAL:** este enfoque reconoce que las intervenciones para prevenir el AHSL tienen más probabilidades de lograr el resultado buscado cuando se enfocan en producir cambios sectoriales, en lugar de limitarse a atender cambios institucionales aislados.
- **ENFOQUE PREVENTIVO:** este enfoque implementa un ciclo articulado de tres niveles de acciones preventivas. La prevención primaria se refiere a las acciones anteriores a la aparición del AHSL para remover los factores de riesgo; la prevención secundaria incorpora respuestas inmediatas una vez ocurrido el AHSL para evitar un mayor daño, mientras que la prevención terciaria se refiere a las respuestas de largo plazo para tratar con las consecuencias del AHSL, minimizar su impacto y prevenir la repetición de la victimización.
- **ENFOQUE RESTAURATIVO:** este enfoque incorpora el paradigma de la Justicia Restaurativa y de la Justicia Transformativa, debido a que estos tienen mayor

potencial que el del enfoque punitivo para prevenir el AHSL en sus distintas manifestaciones. El enfoque restaurativo y transformativo contribuyen a transformar las condiciones organizacionales y los factores de riesgo, resultando más idóneos para atender las diferentes manifestaciones de AHSL que están enraizadas en la cultura social y organizacional.

- **PARTICIPATIVO:** este enfoque reconoce el fracaso de los protocolos anteriores, orientados a asignarle exclusivamente a la víctima la responsabilidad de defenderse y denunciar el AHSL. Para evitar repetir este error, el Protocolo Modelo asigna a todas personas integrantes de las organizaciones roles específicos que pueden adoptar para prevenir el AHSL, que incluyen cuestionar los estereotipos de género y las conductas machistas que promueven el AHSL, identificar y detener las situaciones que podrían llevar al AHSL antes de que sucedan e intervenir durante el incidente para evitar que escale. Este enfoque promueve la participación colectiva frente al AHSL, en lugar de enfocarse en la experiencia y responsabilidad individual de las víctimas, evitando así el fenómeno de la revictimización.
- **ENFOQUE INTERSECCIONAL:** este enfoque permite reconocer y visibilizar la experiencia de aquellos grupos sociales que están expuestos a mayores riesgos de AHSL en el espacio de trabajo: las mujeres jóvenes, lesbianas, bisexuales, transgénero, no binarias, migrantes, con diversidad funcional, indígenas y afrodescendientes; mientras que aquellos hombres que cuestionan y no se adaptan a las exigencias de la masculinidad hegemónica (heterosexual, cisgénero, blanca y profesional) también podrán ser víctimas de acoso sexual. Desde esta perspectiva se reconoce y visibiliza que la discriminación interseccional es un factor de riesgo que aumenta la probabilidad, la frecuencia y la gravedad del AHSL contra aquellos grupos que no se adaptan a las normas de género hetero-cis-patriarcales y, consecuentemente, también aumenta la obligación de las organizaciones y del sector de reforzar la protección de estos grupos.

Finalmente, las ocho organizaciones que hemos creado el Protocolo Modelo invitamos a todas las organizaciones de la sociedad civil a sumarse y participar activamente de este cambio sectorial a favor de espacios laborales diversos, inclusivos y libres de discriminación y AHSL, revisando, adoptando y adaptando el Protocolo Modelo a sus culturas laborales a partir de sus necesidades institucionales específicas y particulares.