

<https://doi.org/10.15446/mag.v39n1.118072>

**ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO:
REFLEXIONES SOBRE EL AMBIENTE LABORAL EN
LA ARQUEOLOGÍA PREVENTIVA EN COLOMBIA**

LILIANA BUITRAGO*

Arqueóloga independiente, Bogotá, Colombia

LEIDY ZULOAGA**

Arqueóloga, Melbourne, Australia



*liliana_buitrago@yahoo.com ORCID: [0009-0007-6682-6701](https://orcid.org/0009-0007-6682-6701)

**leidy.zuloaga@gmail.com ORCID: [0000-0000-0000-0000](https://orcid.org/0000-0000-0000-0000)

Artículo corto no revisado por pares recibido: 9 de octubre de 2023. Aprobado: 20 de febrero de 2024.

Cómo citar este artículo:

Buitrago, Liliana y Leidy Zuloaga. 2025. "Acoso laboral y violencia de género: reflexiones sobre el ambiente laboral en la arqueología preventiva en Colombia". *Maguaré* 39, 1: 279-295. DOI: <https://doi.org/10.15446/mag.v39n1.118072>

RESUMEN

En las siguientes páginas presentamos de manera reflexiva nuestra experiencia laboral frente al acoso y la violencia de género en diversos proyectos de arqueología preventiva en Colombia. Desde una propuesta autoetnográfica, nuestro testimonio denuncia el *statu quo* de los entornos laborales hostiles para las arqueólogas, exponiendo cómo estas prácticas se reflejan en acciones cotidianas normalizadas, las cuales tienen un profundo impacto en nuestros ámbitos sociales, interpersonales y profesionales. Además, hacemos un llamado a la responsabilidad de la institucionalidad estatal en el campo de la arqueología, particularmente del Instituto Colombiano de Antropología e Historia (ICANH), para tomar medidas que garanticen que la práctica arqueológica en protección del patrimonio de la nación sea un espacio libre de acoso laboral para las mujeres y de violencias sexuales y de género.

Palabras clave: acoso laboral, arqueología preventiva, autoetnografía, violencia de género.

WORKPLACE HARASSMENT AND GENDER-BASED VIOLENCE: REFLECTIONS ON THE WORK ENVIRONMENT IN PREVENTIVE ARCHAEOLOGY IN COLOMBIA

ABSTRACT

In this article, we reflect on our work experiences regarding harassment and gender-based violence in various preventive archaeology projects in Colombia.

Using an autoethnographic approach, our testimony denounces the *status quo* of hostile work environments for female archaeologists, exposing how these practices are normalized in everyday actions that profoundly impact our social, interpersonal, and professional spheres. Furthermore, we call on State institutions, particularly the Instituto Colombiano de Antropología e Historia (ICANH), to take responsibility and implement measures to ensure that archaeological practices protecting the nation's heritage provide a harassment-free environment for women, free from sexual and gender-based violence.

Keywords: autoethnography, gender-based violence, preventive archaeology, workplace harassment.

INTRODUCCIÓN

La discusión sobre el acoso laboral y la violencia de género en espacios de trabajo ha dejado de ser objeto de censura. Mientras las denuncias públicas aumentan, algunos trabajos académicos y sociales recaban información cualitativa y estadística (Carvajal y Dávila 2013; Lopez, Seco y Ramírez 2011; Ramos 2021; Salas et ál. 2021; Voss 2021; 2022). A la vez, las legislaciones abordan estos asuntos desde diferentes ángulos, con el objeto de garantizar entornos seguros (Congreso de Colombia 2006; Ministerio del Trabajo 2023). El presente número de *Maguaré* nos convoca a pensar e identificar cómo estas dos problemáticas han influido en nuestro entorno profesional.

Dentro de la práctica arqueológica, podemos encontrar algunas iniciativas como la del colectivo feminista *Red de Información en Arqueología y Patrimonio* (RIDAP), el cual ha abordado, desde una perspectiva de género, temáticas relativas a la arqueología y el patrimonio en los contextos suramericanos. De igual manera, a nivel nacional, contamos con dos ejemplos de movilización: por un lado, el colectivo Género, Feminismo y Arqueología (GEFA), que ha trabajado desde el 2017 con una propuesta de acción política para reflexionar sobre la importancia del género y el feminismo en la arqueología, a través de una serie de conversatorios y ponencias que abren las puertas a discusiones sobre problemáticas relacionadas con las violencias sexuales y de género en el ámbito de la arqueología; por otro lado, las denuncias realizadas en 2020 por la Comisión Feminista y de Asuntos de Género “Las que Luchan”, de la Universidad Nacional de Colombia, en el *Informe sobre violencia sexual en el Programa de Antropología de la Universidad Nacional de Colombia*, que puso en evidencia el acoso y la violencia sexual que varios profesores de arqueología y antropología ejercieron por más de 20 años a sus estudiantes (Las que Luchan 2020). Estos tres ejemplos nos permiten vislumbrar lo mucho que hay por reflexionar, decir, discutir y hacer con respecto a nuestro gremio y a las dinámicas laborales y sociales en las que nos encontramos envueltas.

Es así como, interpeladas por estas iniciativas y por nuestras propias vivencias, decidimos iniciar un ejercicio preliminar de investigación a través de una recopilación de los relatos de abuso y violencia en nuestras múltiples experiencias de la vida académica y laboral como arqueólogas. Para ello, utilizamos como metodología la autoetnografía,

la cual nos permitió, a través de nuestros propios referentes, promover el ejercicio de enunciación y pasar de la anécdota personal o del relato común al dato significativo y concluyente, exponiendo de manera sencilla y clara aquellas prácticas cotidianas que pueden ser difíciles de identificar, ya que pueden ser vistas como acciones inherentes a nuestros entornos laborales y sociales.

Por lo tanto, entendiendo el enfoque autoetnográfico como una “investigación, escritura, historia y método que conectan lo autobiográfico y personal con lo cultural, social y político” (Ellis 2004, xix, en Bénard 2019, 9), nuestro trabajo consistió en reflexionar, discutir y poner en común las diversas experiencias que percibimos como acoso laboral y violencia de género, pero no desde una narrativa personal, sino como una clasificación por tipos de comportamientos y acciones puntuales, debido a que consideramos que de esta forma nuestras colegas, y las mujeres en general, podrán reconocer de manera más clara los hechos, formas y acciones como se reproducen los acosos y abusos, que permiten identificar y definir patrones de quienes han ejercido y ejercen estas violencias.

La escritura conjunta nos permitió fortalecer nuestro relato desde la acción-reacción del testimonio de la otredad. Y aunque es nuestra primera inmersión en este tipo de escritura, la consideramos la más apropiada para compartir nuestro testimonio en el trabajo de análisis.

ACOSO LABORAL

Desde el inicio de nuestro ejercicio profesional, nos hemos visto enfrentadas a múltiples situaciones de acoso laboral, las cuales innegablemente corresponden a dinámicas sociales y culturales y a las estructuras de poder en las que estamos inmersas al llevar a cabo cualquier clase de trabajo. Por lo tanto, abordar metodológicamente este tipo de vivencias desde la autoetnografía nos permitió analizar y contar nuestros relatos relacionando lo personal con lo cultural (Richardson 2003, 512, citado en Blanco 2012, 56). Para ello, tuvimos en cuenta las múltiples relaciones que se establecen en el ámbito laboral, desde el ámbito organizacional hasta el interpersonal entre profesionales y subalternos, con el fin de visibilizar las situaciones puntuales en que se evidencia el acoso laboral en la práctica arqueológica.

Lo que vamos a relatar a continuación está enmarcado en contextos laborales de la arqueología preventiva, programa que el Instituto Colombiano de Antropología e Historia (ICANH) ha implementado para garantizar la protección del patrimonio arqueológico que podría ser afectado durante el desarrollo de proyectos, obras o actividades que requieren licenciamiento ambiental, y que incluyen remoción de tierras, excavaciones y rellenos. En consecuencia, este trabajo se desarrolla en los sectores de construcción e infraestructura como vías, líneas de interconexión de energía eléctrica, gasoductos, obras de urbanismo, etc. Su implementación implica que los y las profesionales de arqueología formemos parte de un equipo de trabajo de consorcios, concesiones o empresas privadas, compuesto por ingenieros civiles, ambientales y forestales, así como arquitectos, administradores, sociales, inspectores y una amplia cuadrilla de ayudantes de obra.

Para empezar, es necesario tener claro que “el acoso laboral está relacionado con el ejercicio del poder, con la restricción de la autonomía y con la estigmatización de los individuos, bien sea por parte de miembros de la jerarquía organizacional o por parte de sus pares en el trabajo” (López, Seco y Ramírez 2011, 311); o, tal como lo define la Ley 1010 de 2016, es:

toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Congreso de Colombia 2006)

Por eso, no es inusual que creemos un listado amplio de todas las ocasiones en que un superior o compañero de trabajo nos hizo sentir miedo o angustia con el fin de desmotivarnos a partir de un sesgo basado en género.

Como arqueólogas, una de las primeras situaciones a las que debemos dar manejo en el ámbito laboral es el poco conocimiento que tienen los ingenieros y el área administrativa en general de las actividades, funciones y requerimientos que implica la praxis arqueológica. De esta manera, hemos vivido constantes reclamos, acusaciones e interpelaciones en cada uno de los proyectos en que hemos participado; nos han

bombardeado con las típicas frases de cómo nuestra intervención es un retraso para el desarrollo del país, el despropósito que es parar una máquina para recuperar “basura” o “teja rota” o por qué destinar tanto tiempo en metodologías de excavación manual si con una máquina es más efectivo.

En la lógica de producción, la idoneidad profesional o la ética son argumentos banales y corruptibles, por lo que pretenden que los profesionales, sin importar las circunstancias o el tipo de trabajo que desempeñan, estén dispuestos a dejarse moldear según los intereses de estas empresas privadas. Cuando esto no ocurre, los diferentes mecanismos de acoso aparecen en nuestras actividades cotidianas, traducidas en acciones de diversa índole que poco a poco van sumando al desgaste y desmotivación por realizar una actividad que va más allá de generar aportes económicos o productivos, tal como lo mencionan López, Seco y Ramírez: “Si bien los intereses de la empresa y los de los trabajadores pueden coincidir en unos fines comunes, la maximización de la ganancia establece una tensión histórica entre estas dos dimensiones de la relación laboral” (2011, 315).

Al reflexionar sobre este tipo de situaciones, realizamos una clasificación de los tipos de acoso vividos y de las acciones concretas en que se vieron representados, ya que, aunque “el acoso laboral puede darse, principalmente, bajo las modalidades generales de maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral” (Carvajal y Dávila 2013, 100), en nuestros relatos pudimos identificar las siguientes categorías:

Sobrecarga laboral:

Hacer llamados de atención porque el personal no trabajaba cuando las condiciones climáticas no eran favorables en campo por fuertes lluvias o tempestades.

Exigir presencia a tiempo completo en campo apoyando las excavaciones y en el tiempo libre atender reuniones y realizar múltiples informes.

Aumentar las obligaciones laborales, organizar el transporte del grupo, la hidratación y la compra de materiales, así como realizar el papeleo administrativo del personal (citas médicas, ausencias, vacaciones) sin ningún tipo de apoyo logístico.

Citar a última hora a la oficina central en otra ciudad con el fin de intimidar a la arqueóloga para firmar documentos con los que no estaba de acuerdo.

Trabajar fines de semana y tiempo extra, ya que se está bajo la modalidad de contrato de “manejo y confianza” o se es subcontratista y, si no se cumple con los requerimientos, se afecta el pago del sueldo.

Contratar personal profesional sin ninguna experiencia en arqueología al mismo tiempo que se exige un alto rendimiento en campo, aumentando los contratiempos en las labores programadas.

Persecución:

Hacer llamados de atención y reclamos excesivos por la utilización del material fungible del proyecto, por la compra de muchos metros de cuerda o por el reemplazo del plástico de un campamento (para los ingenieros estos son gastos inoficiosos que pueden arruinar a la empresa).

Insistir y perseguir a una arqueóloga auxiliar para que dé un falso testimonio en contra de la arqueóloga líder, luego de su renuncia voluntaria al encontrar mejores oportunidades laborales. Recursos humanos de la empresa le insiste para que “denuncie” que su renuncia fue por maltrato racista. La arqueóloga no cede a esta presión.

Aprovechar que la arqueóloga está realizando monitoreo en diferentes puntos de un mismo tramo para hacerle un llamado de atención por abandono de puesto, porque no se encuentra fija en un mismo punto.

Llamar y preguntar reiterativamente a los auxiliares de campo sobre las actitudes y trabajo del arqueólogo, buscando causas “justas” para su despido.

Oponerse a las reuniones del grupo como, por ejemplo, en la hora del almuerzo, aduciendo que los y las arqueólogas pueden aprovechar este tiempo para conspirar contra los jefes.

No proporcionar información o dar indicaciones confusas sobre los trámites administrativos para utilizarlo en contra de la arqueóloga.

Malos tratos:

Utilizar gritos y comentarios despectivos como argumentos para discutir sobre la forma como el componente de arqueología interviene

en el proyecto, trato apoyado por otros ingenieros y el director de la obra porque ese es el lenguaje habitual en las obras.

Terminar el contrato laboral “sin justa causa” con el informe a medio camino, a cuatro meses de terminar el proyecto, porque hay alguien que lo hace mejor, más rápido y barato. Tomar los archivos de cuatro años de trabajo, el avance del informe y asegurar que sus “peritos en arqueología” cerrarán la licencia. Luego de un ir y venir de humillaciones, conversaciones y acuerdos, un abogado especialista les explicaría que no podían pasar sobre los derechos de autor de la investigadora.

Abuso de autoridad:

Suplantar a la arqueóloga líder en una reunión de la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI) con otra arqueóloga para que se pronuncie a favor de los intereses de la empresa. La intervención del proyecto advierte de esta situación inusual.

Decidir que las presentaciones del proyecto frente a diferentes públicos las haga otra profesional que estuviese más acorde a los intereses del ingeniero director de turno.

Redactar una carta a nombre de la arqueóloga líder en la cual renuncia a la autorización del Icanh, para luego exigirle que firme pues su única opción es obedecer a los jefes. Ante el rechazo a firmar y a renunciar, el acoso laboral se incrementa contra la arqueóloga.

Solicitar al Icanh que retire áreas de trabajo de la autorización otorgada a la arqueóloga sin consultar con ella, trámite que el Icanh avaló. Subsecuentemente, a la arqueóloga le prohibieron visitar esas áreas del proyecto.

Rechazar la metodología aceptada en el plan de manejo arqueológico para pasar una tubería sobre un sitio arqueológico sin realizar su respectivo rescate, contra el concepto profesional de la arqueóloga, ya que la empresa privada es quien paga y todo debe hacerse según sus intereses.

Cuestionar las metodologías de excavación y monitoreo, a pesar de que están descritas claramente en el plan de manejo y, sobre este argumento, realizar intervenciones sin la supervisión de la arqueóloga.

Descalificación:

Poner en duda el conocimiento de la arqueóloga ya que en otros proyectos se han realizado las actividades de otra manera, por ejemplo, sin realizar monitoreo de cada una de las remociones de suelo.

Crear intrigas al interior del grupo sobre la validez de los conocimientos y títulos universitarios de la arqueóloga líder.

Criticar y demeritar el trabajo de su colega, porque lo realiza de forma diferente al que le enseñaron en su universidad.

Imponer sobrenombres, burlarse del desempeño o del aspecto físico para generar una atmósfera de irrespeto contra un o una colega.

En estas cinco categorías: sobrecarga laboral, persecución, malos tratos, abuso de autoridad y descalificación, presentamos puntualmente cómo se refleja el acoso laboral en nuestra práctica arqueológica. Este tipo de acciones, en vez de constituir hechos aislados producto de la interacción normal en un espacio laboral, son repetitivos y generan altos índices de estrés, desgaste y desmotivación. Si analizamos específicamente los tipos de acoso sufridos en el ejercicio de las actividades arqueológicas, podríamos entrever que el intento de las empresas por aburrir, desmotivar o despedir a las y los profesionales en arqueología tiene como principal razón el hecho de que nuestra labor es interpretada como perjudicial para los intereses económicos de la obra, ya que, al reportar el material arqueológico identificado y ejecutar correctamente el plan de manejo para la protección del patrimonio, las obras pueden retrasarse y generar costos adicionales. A los gerentes e ingenieros no les sirve una profesional que vaya en contra de sus intereses, por lo cual recurren finalmente a las más diversas técnicas de acoso, aumentando los retrocesos en las actividades de arqueología y, por ende, de la obra o, en otras palabras, como lo mencionan López, Seco y Ramírez en su análisis del acoso laboral en las empresas colombianas:

El aumento desmedido de la carga laboral y del control, ligado a la estrategia de la producción por objetivos, puede desencadenar situaciones de acoso laboral al desestabilizar emocionalmente a los trabajadores causándoles estrés, ansiedad y depresión por el posible incumplimiento de las metas. (2011, 321)

Además, la falta de conocimiento sobre las funciones y procesos administrativos, así como de los límites hasta los que puede llegar un contrato laboral, una empresa o un contratante, son coadyuvantes a la hora de entender cómo las y los profesionales sufrimos toda clase de arbitrariedades que suelen ir solo en beneficio de la empresa y en detrimento de nuestro bienestar como empleados o contratistas. Nuestra formación académica carece de orientación sobre tipos de contratación, derechos y deberes laborales, así como sobre trámites burocráticos y administrativos que se llevan a cabo en las empresas y que pueden diferir según el tipo de contrato al que se esté suscrito. De esta forma, es fácil que terminemos sometidas a condiciones laborales degradantes, actuando influenciadas por el temor a perder nuestros empleos o a entrar en batallas legales costosas en las que podríamos salir mal libradas. Bajo esta perspectiva, obviamente tampoco tenemos las herramientas suficientes para identificar el acoso y saber cómo actuar a tiempo. Este tipo de situaciones e intimidaciones constituyen una bola de nieve que crece gradualmente y afecta el desempeño laboral.

Frente a este tipo de conflictos y con el propósito de proteger el patrimonio arqueológico, las y los profesionales hemos buscado el apoyo institucional del ente regulador de nuestra actividad, el Icanh. Sin embargo, el Instituto no presta asesorías ni tiene abogados que nos acompañen en estos conflictos, porque para ellos es un problema meramente contractual, aunque los y las profesionales en arqueología ejecutamos en campo una de las funciones misionales del Instituto: velar por la protección del patrimonio arqueológico. Para ello, debemos llevar a cabo una serie de fases y papeleo administrativo con el fin de demostrar nuestro correcto desempeño ante la entidad, la cual evalúa el proyecto desde los resultados entregados en informes semestrales o finales donde el componente humano no existe. Esta actitud institucional es permisiva y sus respuestas ambiguas promueven el desarrollo de una disciplina mediocre, enredada en trámites y requisitos virtuales, pero sin acciones reales frente a la práctica de la arqueología.

Así, los proyectos de arqueología preventiva se desarrollan entre el acoso de la empresa y el desamparo institucional. Por lo tanto, los y las arqueólogas que insistimos en proteger el patrimonio e implementar una metodología correcta debemos defendernos por nuestra cuenta con ayuda de abogados para hacer las denuncias pertinentes que nos

permitan un trabajo digno y un correcto desempeño profesional en pro del patrimonio arqueológico.

Otro aspecto desafortunado es que estas acciones de acoso laboral son apoyadas y secundadas por otros colegas, arqueólogos y arqueólogas, que se rinden ante la presión de los intereses de los directores de proyectos de infraestructura, ya sea por miedo al desempleo o por los beneficios económicos. Las personas que dirigen estas obras, ante el desconocimiento o desprecio de nuestro oficio, califican de buen profesional y premian las conductas de quienes no van a campo, monitorean una vez por semana desde una camioneta las áreas que debemos proteger o simplemente dan vía libre a las máquinas sin reparo. Estas malas prácticas en arqueología preventiva no solo sacrifican el valor de nuestra ética profesional, sino que desvirtúan nuestros propósitos laborales y justifican el acoso laboral de quienes no corresponden a sus intereses particulares.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Identificar la violencia de género en el ambiente laboral es complicado porque las acciones se confunden entre rencillas personales o circunstancias laborales. Sin embargo, la sistematicidad en el trato revela que este es modelado por un sistema patriarcal tradicional y comportamientos machistas, que envuelven y alimentan esta serie de ataques.

La violencia de género (femenino) en el trabajo lo es en sus conocidas formas de agresiones físicas o psíquicas, con una clara prevalencia de esta última modalidad, por ser menos detectable y porque expone a la víctima a su propia culpabilización y vergüenza (sentimientos verdaderamente corrosivos para la dignidad de la persona): amenazas, injurias, calumnias, desprecios, insultos con sesgo de género son habituales en los entornos de trabajo hostiles hacia las mujeres. (Ramos 2021, 2)

Aun así, consideramos que las experiencias que vamos a citar a continuación hacen evidente la hostilidad hacia las mujeres. El personal masculino que nos rodeaba, compuesto tanto por profesionales como por ayudantes de obra, hicieron uso de las formas de poder sobre lo femenino para silenciar, atemorizar o menospreciar a las arqueólogas en los diferentes espacios laborales.

Silenciamiento:

Hacer un llamado de atención para exigir que la arqueóloga no le vuelva a hablar. Un arqueólogo auxiliar, ante un llamado de atención por su trabajo desorganizado en el laboratorio, exigió que la arqueóloga líder no le volviera hablar porque le desagradaba “el tono de su voz”, y manifestó que “solo aceptaría indicaciones” del coordinador del proyecto.

Intimidación:

Gritar y amenazar físicamente a la arqueóloga líder. Un arqueólogo auxiliar, durante un llamado de atención por el poco rendimiento de su trabajo, se levantó de la silla, comenzó a gritar y se acercó de forma amenazante a la arqueóloga líder como si fuera a golpearla.

Inventar y difundir rumores de la vida sexual de la arqueóloga con el fin de desacreditarla como mujer y como profesional.

Menosprecio:

Utilizar las redes sociales para desprestigiar laboral, personal y académicamente a una antigua compañera de trabajo. Un arqueólogo auxiliar, como respuesta a los llamados de atención por las fallas en su desempeño laboral, utilizó las redes sociales para buscar los contactos de la arqueóloga líder y escribirles directamente con el fin de desprestigiar su trabajo. Cinco años después de haber terminado esa relación laboral, hizo un señalamiento falso en Facebook usando el nombre propio de ella y afirmando que el diploma de doctorado de esa arqueóloga era “tan dudoso como el de la exsenadora Jennifer Arias”.

Señalar cada acción o reacción de las arqueólogas como si fueran producto de sus instintos o sus hormonas, nunca como resultado de un razonamiento profesional.

Banalizar los conceptos profesionales, los conocimientos y el desempeño laboral de las arqueólogas mediante la explicación de que a ellas no les pareció bonito o no les gustó algo.

Estas acciones se hacen más evidentes cuando una mujer ejerce el liderazgo del proyecto. El ambiente de hostilidad se instala y estas formas de maltrato se vuelven comunes, así como también la exposición a ser acosadas virtualmente, mediante la ridiculización o los cuestionamientos a su persona y desempeño profesional en grupos de Facebook o WhatsApp. Así lo señala Ramos:

Las redes sociales, asimismo, se han convertido en nuevos espacios ocupados por quienes tratan por todos los medios de afianzar la violencia contra las mujeres en el trabajo, con elevados riesgos de exposición a actos de humillación, insultos, amenazas y de conductas claramente acosadoras, en particular, frente a mujeres que destacan en sus carreras, escraches informáticos en campañas organizadas contra eventos femeninos y, en general, con comentarios vejatorios, insultos sexistas y menosprecio profesional a las mujeres.

(Ramos 2021, 5)

Acoso sexual:

Esta es la experiencia más difícil de sobrellevar de la lista de violencias sufridas. En atmósferas tan machistas, las conductas y propuestas sexuales hacia las mujeres están normalizadas, así que es frecuente que en campo escuchemos todo tipo de propuestas e insinuaciones, y que incluso suframos agresiones físicas:

Acoso sexual del jefe o profesor a todas las compañeras o colegas, bajo la promesa de beneficiarlas en la distribución de trabajo, recibir información privilegiada o aprender más que el resto de sus pares, propiciando un ambiente violento en términos de género en el grupo. Luego de que el jefe o docente desarrolla estas acciones, otros hombres en el equipo o curso consideran que han sido implícitamente autorizados a actuar de la misma forma, lo cual genera un espacio de trabajo inseguro para las mujeres.

Propuestas sexuales directas de otros profesionales, quienes consideran apropiado, natural y oportuno hablar así a sus colegas. Cuando este tipo de propuestas se realizan en espacios aislados en campo, el sentimiento de vulnerabilidad se incrementa para la arqueóloga.

Acoso sexual de subalternos y ayudantes de la obra, quienes toman fotos sin autorización y hacen comentarios inapropiados. Además, persiguen a la arqueóloga hasta el lugar de vivienda o, incluso, le dan besos a la fuerza.

Lo más difícil de estas situaciones es que nunca sabemos la forma correcta de reaccionar, la palabra más asertiva o la actitud ideal para dejar claro que estas acciones nos molestan o nos atemorizan. Por otro lado, estas situaciones interpelan nuestros propios micromachismos, cuestio-

nándonos qué tan culpables somos de esto, si “te lo buscaste por desafiar un ‘orden natural’, porque no te quedaste callada o no pasaste por alto una falta”. Y así, empezamos a desconfiar de todo, incluso de nuestro criterio. A veces no encontramos apoyo entre nuestras compañeras y nos debatimos entre el hecho de exponer los abusos o simplemente callar para no perder nuestros trabajos. Y aunque creamos estrategias para sentirnos seguras a pesar del ambiente hostil, cada mujer está a prueba una y otra vez, pues mientras ejerce como una buena profesional tiene que estar alerta ante cualquier forma de abuso. Es así como finalmente aprendemos a reaccionar a estos ataques solo con respuestas vagas pero amables, con el fin de evitar agresiones físicas o represalias.

El sistema patriarcal y tradicional promueve la naturalidad con la que se ejercen las violencias de género en arqueología; por eso, encontramos en algunos de nuestros colegas las mismas actitudes de los profesores que ejercieron acoso sexual contra nosotras y nuestras compañeras en el pregrado. Los esquemas de violencia de género se reproducen y mantienen sus estructuras de poder intimidatorio.

CONCLUSIÓN

Con este ejercicio de reflexión autoetnográfico iniciamos nuestra propuesta de investigación sobre el acoso laboral y la violencia de género en el entorno de la arqueología. La exposición de estas acciones concretas vividas en los diferentes escenarios cotidianos de nuestra profesión es un ejercicio de enunciación necesario para la transformación de estas realidades.

Asimismo, creemos que es posible romper con esta tradición, tal como se expone en algunas de las propuestas de la arqueóloga Barbara Voss, en sus artículos “Documentación de culturas del acoso en la arqueología: Revisión y análisis de estudios de investigación cuantitativa y cualitativa” (2021) y “Contra las culturas del acoso en la arqueología: Enfoques socioambientales y basados en el trauma para la transformación disciplinaria” (2022), donde propone diferentes estrategias para contrarrestar el comportamiento abusivo y violento en nuestro gremio, como crear el código de conducta y ética, abrir espacios de denuncia y análisis, formar y educar sobre el acoso y la violencia de género, entre otras, con el objetivo de cambiar las condiciones de nuestro entorno profesional. Aunque es una propuesta pensada para

la realidad norteamericana, la cual ha avanzado más en este tema, nos sirve de modelo para generar cambios en nuestro ambiente laboral.

Una “buena arqueóloga” debe registrar, dibujar, excavar, analizar, escribir, dirigir bien y además defenderse y justificar cada día, porque está ahí como mujer y como arqueóloga. Vivir a la defensiva ante cualquier ataque sexual, personal o profesional duplica la dificultad de adaptación a nuevos entornos, incrementa el estrés laboral y nos lleva a medir nuestras relaciones interpersonales y a generar barreras en los espacios laborales. En consecuencia, conocer, escuchar, clasificar y definir los tipos de presiones a los que nos vemos sometidas y sus causas y propósitos permitirá llevar a cabo estrategias para proteger no solo el patrimonio arqueológico, sino a las personas profesionales que se han comprometido en la labor. Desde estas reflexiones, consideramos importante continuar la enunciación de esta problemática, no solo desde las denuncias de acoso en el contexto laboral de la arqueología, sino desde una propuesta formativa, mediante foros, cursos o capacitaciones que permitan cuestionar y buscar una respuesta conjunta a estas realidades.

Igualmente, aunque sabemos que es un proceso largo y difícil, hacemos un llamado al Icanh como entidad rectora del campo profesional de la arqueología y, por tanto, directamente responsable de la regulación, supervisión y control de las condiciones de su ejercicio, para que desarrolle una investigación cualitativa y cuantitativa profunda sobre el acoso laboral y la violencia de género en los ambientes laborales de los proyectos de arqueología preventiva. Es apremiante un mayor acompañamiento en el que esta institución ejerza un papel mediador entre las y los profesionales en arqueología y las empresas, por lo que debe replantear su labor institucional frente a estos proyectos, no solo exigiendo el cumplimiento de la ley de protección al patrimonio arqueológico de la nación, sino también reconociendo el lugar subordinado que ocupa nuestra disciplina y sobre todo quienes la ejercen en las jerarquías de saberes, sexuales y de género en los proyectos de rescate y dando manejo a las diferentes situaciones adversas de nuestra labor.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bénard, Silvia. 2019. *Autoetnografía. Una metodología cualitativa*. Aguascalientes: Universidad Autónoma de Aguascalientes.

- Blanco, Mercedes. 2012. "Autoetnografía: una forma narrativa de generación de conocimientos. Andamios". *Revista de Investigación Social* 9, 19: 49-74.
- Carvajal, José y Carlos Dávila. 2013. "Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia". *Cuadernos de Administración* 29, 49: 95-106.
- Comisión Feminista y de Asuntos de Género de Antropología - Las que Luchan. 2020. *Informe sobre violencia sexual en el Programa de Antropología de la Universidad Nacional de Colombia*. Sede Bogotá. Primer informe.
- Congreso de Colombia. 2006. *Ley 1010 de 2006* (enero 23) Diario Oficial N.º 46.160, de 23 de enero de 2006. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley1010.pdf
- Ellis, Carolyn. 2004. *The Ethnographic I: A Methodological Novel About Autoethnography*. Walnut Creek, California: Altamira Press.
- López, Carmen, Enrique Seco y Diana Ramírez. 2011. "Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva". *Cuadernos de Administración* 24, 43: 307-328. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao24-43.pale>
- Ministerio del Trabajo. 2023. *Resolución 3094 de 2023*. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/67466765/3094_compressed.pdf/35bcef45-8981-1f05-doe6-3ef927484097?t=1693629207117
- Ramos, Margarita. 2021. "La violencia de género en las relaciones laborales: manifestaciones diversas ante las nuevas formas de prestar trabajo". *Net21* 1. <https://www.net21.org/violencia-de-genero-en-las-relaciones-laborales/>
- Salas, Rocío, Alejandra Jaramillo, Diana Mendoza, Yvonne Ramírez, María Eugenia Orejuela, Diana Castro, Alejandra Gutiérrez y Mónica Bran. 2021. "Hilando en colectivo hacia una arqueología de género y feminista en Colombia: Colectivo gefa (género, feminismo y arqueología)". *Anales de Arqueología y Etnología* 76, 2: 97-123. <https://doi.org/10.48162/rev.46.004>
- Voss, Barbara. 2021. "Documentación de culturas del acoso en la arqueología: revisión y análisis de estudios de investigación cuantitativa y cualitativa". *Latin American Antiquity* 32, 4: 671-688. <http://doi.org/10.1017/laq.2021.79>
- Voss, Barbara. 2022. "Contra las culturas del acoso en la arqueología: enfoques socioambientales y basados en el trauma para la transformación disciplinaria". *Latin American Antiquity* 33, 1: 1-19. <http://doi.org/10.1017/laq.2021.83>