



al Hostigamiento
y Acoso Sexual
en el Trabajo

Si conoces o eres víctima de este delito en el
INPer, acércate a las “Personas Consejeras” que
te acompañarán en todo el proceso

Mtra. María Antonia Aguilar Cortés

Departamento de Relaciones Laborales ext. 130

Lic. Norma Ortega Tenorio

Departamento de Operación de Programas
Gubernamentales ext. 465

SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL



¿QUÉ DISTINGUE AL ACOSO DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

En la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, establece que:

El **hostigamiento sexual** es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laborales y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El **acoso sexual** es una forma de violencia en la que si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

El hostigamiento sexual está tipificado como un delito en el Código Penal Federal, en donde se considera como una persona hostigadora sexual a quién con fines lascivos asedia reiteradamente a mujeres u hombres de cualquier edad. Lo hace valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, familiares o de cualquier otra que implique subordinación.



HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

El hostigamiento y el acoso sexual son expresiones de violencia e inequidad de género que implican una transgresión a los derechos humanos que niega el principio de la igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo.

ES IMPORTANTE QUE TODAS LAS PERSONAS CONOZCAN CLARAMENTE QUÉ SON EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL

El hostigamiento y el acoso sexual son conductas de naturaleza sexual no recíproca, que constituyen formas de violencia que atentan contra la integridad física, psicológica y económica de las personas; limitan su derecho a trabajar en un ambiente sano, digno y seguro, y sus oportunidades de desarrollo profesional; socava su confianza y autoestima al generarles un estado de permanente tensión emocional; además de que disminuye su rendimiento y aumenta riesgos de accidentes laborales.

Tanto la mujer como el hombre pueden ser víctimas de este tipo de conductas, sin embargo, es más frecuente que se hostigue y acose sexualmente a las mujeres.

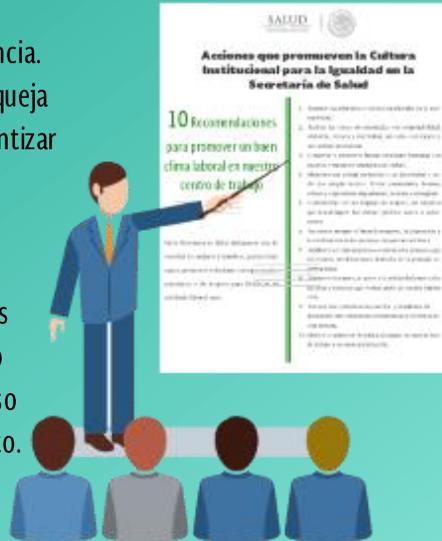


¿CÓMO PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL?

La prevención es el mejor enfoque a este problema y requiere que se tomen medidas a nivel nacional, pero también a nivel institucional, sindical y social al interior de cada organización.

Entre las acciones que se recomiendan son:

1. Informar y difundir a la población en general que el hostigamiento y el acoso sexual afectan los derechos humanos de las personas.
2. Desarrollar una estrategia contra el hostigamiento y el acoso sexual.
3. Establecer reglas disciplinarias internas.
4. Crear una atmósfera en el lugar de trabajo que desaliente la intimidación sexual, al tiempo que promueva un entorno y relaciones cordiales y productivas, donde todas las personas respeten la dignidad de cada trabajador y trabajadora.
5. Promover la cultura de la denuncia.
6. Estipular un procedimiento de queja de carácter confidencial y garantizar protección contra toda medida de represalia.
7. Motivar en el personal, el empoderamiento de habilidades para rechazar firmemente todo indicio de hostigamiento o acoso sexual desde el primer momento.



¿QUIENES PUEDEN SER VÍCTIMAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

Si bien, según señalan las estadísticas, el acoso y el hostigamiento sexual son realidades a las que se enfrentan más comúnmente las mujeres en su trabajo, también se realizan hacia hombres. En general, se trata de personas a quienes sus victimarios/as juzgan con poco poder para oponerse a agresiones de este tipo.



CONSECUENCIAS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL PARA LAS VÍCTIMAS

- Ansiedad y miedo.
- Tensión nerviosa.
- Irritabilidad.
- Dificultad de concentración.
- Pérdida de autoconfianza y autoestima.
- Problemas de alimentación (falta de apetito o comer compulsivamente).
- Cefalea tensional, migraña.
- Trastornos cutáneos (neurodermatitis).
- Trastornos gastrointestinales (colitis, gastritis).
- Insomnio y otros trastornos del sueño.
- Depresión.

- Estrés.
- Aislamiento.
- Pérdida de prestigio.
- Disminución en su productividad laboral.
- Estigmatización.
- Persecución.
- Ausencia laboral.
- Pérdida de oportunidades y derechos.
- Pérdida de empleo.

SOBRE LA SALUD FÍSICA Y MENTAL



EN EL LUGAR DE TRABAJO



¿QUÉ HACER ANTE UNA SITUACIÓN DE HOSTIGAMIENTO O DE ACOSO SEXUAL?

- No abandones tu trabajo.
- No renuncies.
- Reúne documentos que avalen tu desempeño laboral.
- Elabora un informe escrito de los incidentes con la fecha, hora y forma en que se dio el hostigamiento o acoso sexual. Si es posible, cita las palabras exactas que usó la persona hostigadora.
- Busca apoyo psicológico si sientes temor, angustia, culpa u otros sentimientos.
- Utiliza el procedimiento interno establecido para poner tu queja o denuncia sobre lo que acontece.
- Ten presente que el hostigamiento sexual es un delito (materia penal), una falta administrativa (materia administrativa) y una conducta inapropiada en el trabajo (materia laboral), por lo tanto puede recurrirse a estos tres ámbitos de acción para establecer la ruta crítica de prevención, atención y sanción.
- Denuncia los hechos ante la institución, ante el sindicato, ante la Comisión de Derechos Humanos, ante el Ministerio Público y/o alguna instancia de apoyo a las mujeres, como la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra la Mujeres (FEVIMTRA).
- De preferencia, ve acompañada/o de una persona de tu confianza.



¿CÓMO SE MANIFIESTAN EN LA VIDA LABORAL COTIDIANA?

El **hostigamiento sexual** implica una agresión ejercida a través de las relaciones laborales, se asocia con un premio o un castigo. Ocurre cuando una persona con jerarquía superior a otra solicita favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, ascensos o aumentos de salario y de cuya negación se originan represalias o despido.

El **acoso sexual** se expresa mediante comportamiento como bromas, comentarios, miradas o coqueteos sexuales que interfieren en el desarrollo de las habilidades individuales en el trabajo o que crean un ambiente de trabajo ofensivo, íntimamente u hostil y no necesariamente debe haber una relación jerárquica entre víctima y agresor/a.

Tanto el hostigamiento como el acoso son conductas con implicaciones sexuales no solicitadas ni deseadas, pueden ser verbales o físicas, que incomodan, humillan, insultan y degradan a las personas, y pueden ser repetitivas o presentarse una sola vez. Pueden ocurrir en cualquier lugar; en muchos casos se disfraza de afecto o atracción pero en realidad son demostraciones de poder con las cuales se intimida o amenaza. Esto provoca en la víctima una angustia creciente que deriva en problemas de salud y afecta negativamente el desempeño del trabajo.

Manifestaciones Verbales

- Insinuaciones, propuestas sexuales.
- Piropos o comentarios no deseados acerca de su persona.
 - Invitaciones insistentes a salir.
 - Chistes ofensivos de carácter sexual.
 - Burlas o bromas.
- Preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa.
 - Insultos o amenazas.

Manifestaciones No Verbales

- Miradas insistentes y/o morbosas.
- Miradas sugestivas o insultantes a distintas partes del cuerpo.
- Silbidos, sonidos, gestos.
- Imágenes o dibujos ofensivos y denigrantes en carteles, calendarios, pantallas de computadora, escrito en los baños, etc.
- Mensajes con contenidos sexuales que se envían por medios electrónicos.



Manifestaciones Físicas

- Roces corporales.
- Besos.
- Aprietones.
- Manoseos.
- Abrazos o caricias.
- Pellizcos.
- Así como cualquier tipo de agresión sexual que impliquen acercamiento o contacto físico.

¿CON QUÉ MARCO LEGAL CONTAMOS EN MÉXICO EN RELACIÓN AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL YA TIPIFICADO COMO DELITO?

En materia de hostigamiento y acoso sexual, hablando jurídicamente, se puede atraer a una serie de instrumentos internacionales y nacionales para atender y sancionar esta forma de violencia sexual y de género.

Internacional

- Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, OIT, 1962 (adoptada por México)
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, Conferencia Internacional del Trabajo, 1998.
- La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, ONU, entró en vigor en México en 1981.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará), OEA, 1994.

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Art. 1, 4 y 133.
- Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Art. 13.
- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, Art. 34, fracción XII.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Art. 4 y 9, fracción XXVIII.
- Ley Federal del Trabajo, Art. 2 y 3 Bis. 47, fracción VIII, 50, fracción II, 133, fracción XII y XIII y 135, fracción XI.
- Código Penal para Federal, Título Decimoquinto, Capítulo I: Hostigamiento Sexual y Abuso Sexual, Estupro y Violación, Art. 259 Bis y 260.
- Código Penal del Distrito Federal. Art. 179.
- Códigos Penales de las Entidades Federativas en la República Mexicana.