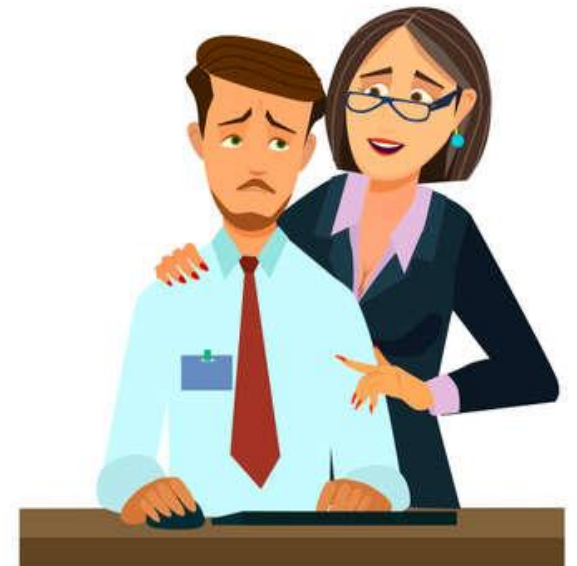




Sistema
Estatal de
Telecomunicaciones
Gobierno de Puebla

ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL





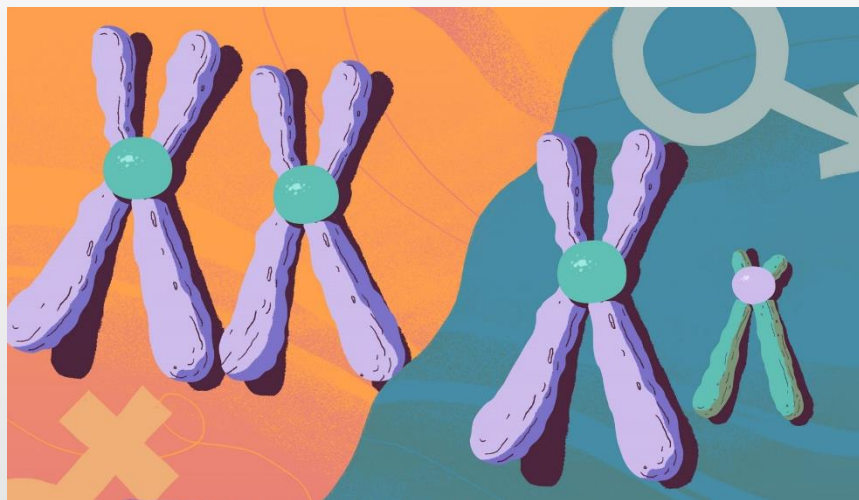
OBJETIVO:

Proporcionar herramientas conceptuales sobre el hostigamiento sexual en el trabajo desde la perspectiva de género.

PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- Tratados internacionales: “Belén do Pará” y “CEDAW”.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Norma Mexicana de Igualdad Laboral y no Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015)
- Combate al acoso y hostigamiento sexual.



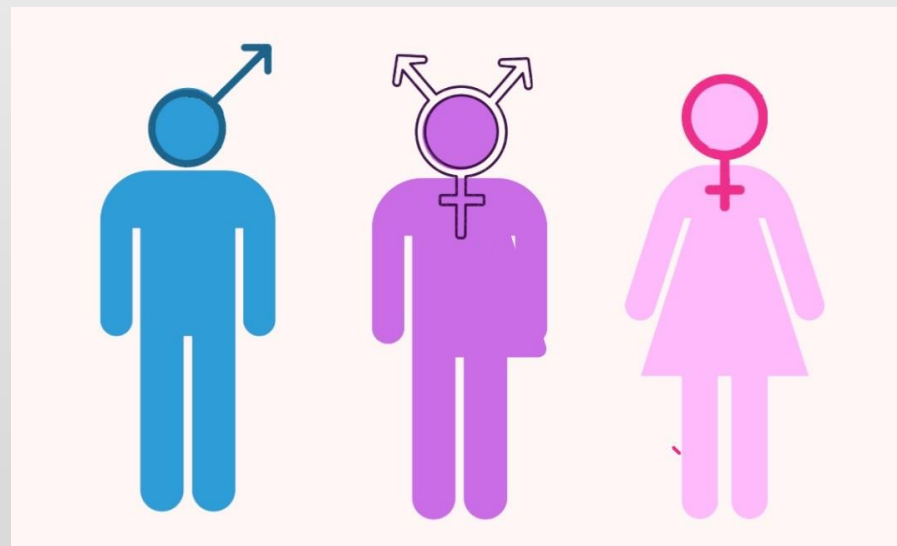


GÉNERO:

Conjunto de ideas, representaciones, roles, creencias y atribuciones sociales dadas a las mujeres y a los hombres, tomando como base la diferencia sexual.

SEXO:

Conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos, son naturales y esencialmente inmodificables.





DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO.

- Solicitud únicamente de hombres para un puesto en específico.
- Cuando los sueldos no son iguales en una misma categoría.
- En las categorías menos remuneradas predominan con las mujeres.



DISCRIMINACIÓN

“Toda distinción, exclusión o restricción que basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia sexual, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto, impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas”

*Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
(20 de Mayo de 2021)



VIOLENCIA LABORAL

Prácticas que limitan el acceso y la permanencia de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

Conjunto de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral entre las que se encuentran:

- Segregación ocupacional.
- Exclusión de personas con VIH, adultos mayores, personas con discapacidad, etc.
- Discriminación salarial.
- Acoso sexual.
- Maltrato social y psicológico.
- Examen de gravidez y despido por embarazo.
- Hostigamiento sexual.

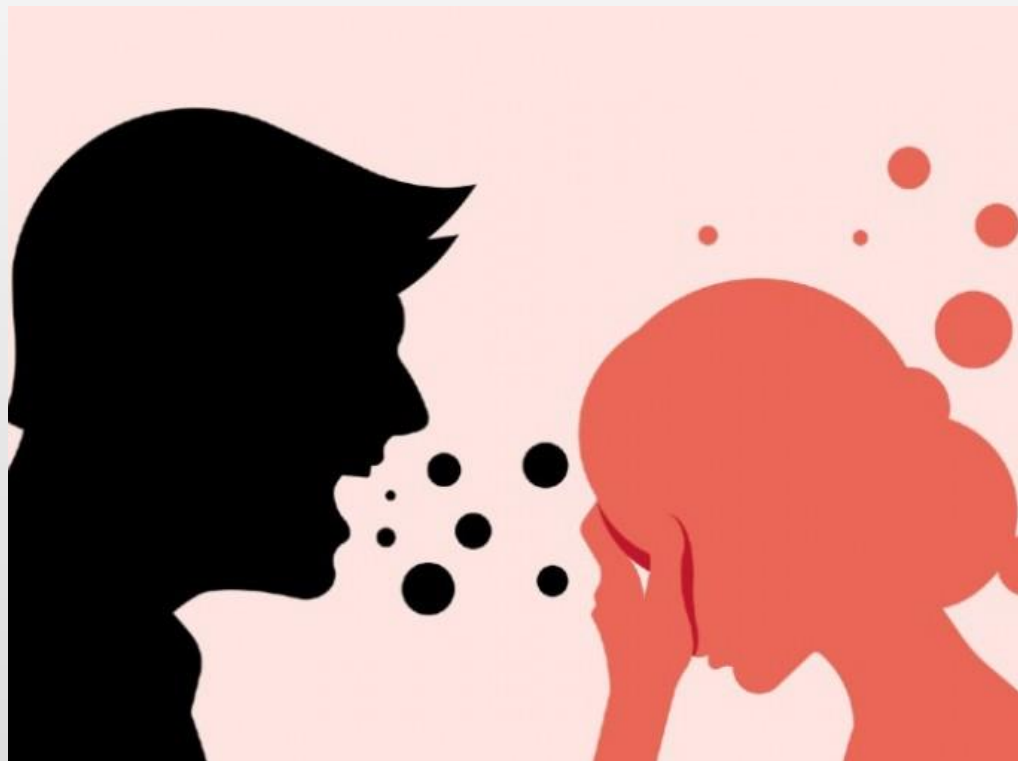




Toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte de la o el empleador, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando, o de un tercero vinculado directa o indirectamente con la persona afectada, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social.

Su objetivo final es el de doblegar la voluntad de la persona mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política.





MALTRATO PSICOLÓGICO Y SOCIAL

Hostilidad continua en forma de insultos, descalificación, desprecio y crítica con el fin de incomodar con palabras, gestos o bromas a la trabajadora o trabajador en razón de su sexo, nacionalidad, edad, origen étnico, religión, discapacidad, aspecto físico, preferencias o situación familiar, entre otros.



MALTRATO FÍSICO

Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico a la trabajadora o el trabajador, desde el encierro hasta los golpes.



ACOSO MORAL

Conducta abusiva (gestos, palabras, comportamientos, actitudes...) que atentan por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psicológica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.



Sistema
Estatal de
Telecomunicaciones
Gobierno de Puebla

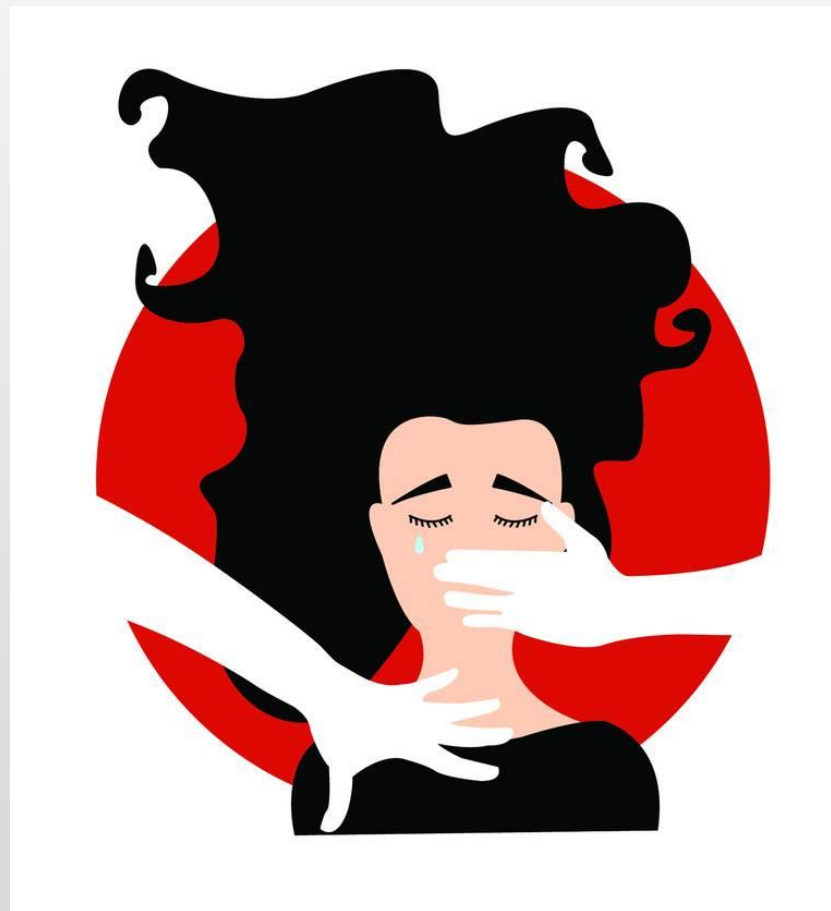
VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Se maneja con los términos:

“ACOSO SEXUAL”

“HOSTIGAMIENTO SEXUAL”

como sinónimos, pero en su definición legal tienen **diferencias** muy **marcadas**.



HOSTIGAMIENTO SEXUAL



- Su característica principal es que se establece dentro de una relación de poder, en dónde el **rango jerárquico mayor** espera obtener los favores de su **subordinada o subordinado**.
- Conducta consistente en molestar, perturbar o crear dificultades a otra persona del mismo sexo o del sexo contrario al hacerle: sugerencias, invitaciones, proposiciones íntimas, etc...entre otras.
- De manera directa o indirecta con relación a actividades sexuales consideradas ofensivas, cuando esto ocurra en el centro de trabajo o con motivo de la relación laboral.



ACOSO SEXUAL

El acoso sexual se da en el ámbito laboral y se define como el que ocurre entre **personal del mismo nivel jerárquico** o de una persona en un puesto **subordinado hacia el superior jerárquico**.



CARACTERÍSTICAS DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

- Acciones sexuales no recíprocas.
- Coerción sexual.
- Sentimientos displacenteros.



FORMAS DE MANIFESTACIÓN DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO

- Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza que le incomoden.
- Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia, miradas morbosas o gestos sugestivos que causen molestia.
- Burlas, bromas, comentarios o preguntas sobre su vida sexual o amorosa.
- Presión para aceptar encuentros o citas no deseadas fuera o dentro del trabajo.
- Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes con contenido sexual no deseados.
- Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo al negarse a aceptar invitaciones o propuestas sexuales.
- Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto, u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.
- Contacto físico no deseado.
- Presión para tener relaciones sexuales.
- Intento de violación.





- El 95% de los casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral es de hombres hacia mujeres.
- 22 de cada 100 mujeres han sido **víctimas** de violencia laboral.
- La violencia laboral esta relacionada con manifestaciones de abuso de poder o autoridad a través de conductas y actitudes hostiles, acoso y amenazas, las cuales pueden provocar daño emocional, económico, físico y sexual.

ENDIREH (Encuesta nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares).

- 60 de cada 100 mujeres que trabajan tienen menor oportunidad para ascender.
- 59 de 100 mujeres reciben menor salario que un hombre por el mismo trabajo.
- 42 de 100 mujeres reciben menos prestaciones que un hombre a pesar de tener el mismo nivel o puesto.
- A 22 de cada 100 mujeres se les pide prueba de embarazo al solicitar un trabajo.
- En Puebla 58 de cada 100 mujeres que trabajaron en los últimos 12 meses, dijeron ser acosadas y hostigadas.

EFECTOS DEL HOSTIGAMIENTO / ACOSO



- Trascresión de los derechos humanos, laborales y sexuales de la trabajadora o el trabajador.
- Salud física y psicológica:
 - Dolor de cabeza
 - Tensión muscular
 - Trastornos gastrointestinales
 - Alergias
 - Maltrato físico
 - Abuso sexual
 - Depresión, ansiedad, angustia, irritabilidad, agresividad, insomnio, enfermedades psicosomáticas y baja autoestima.





EFECTOS EN LO LABORAL:

- Desarrollo profesional.
- Desarrollo económico.
- Discriminación.
- Segregación ocupacional.
- Condiciones laborales inseguras.
- Aumento de riesgo de trabajo.
- Desinterés y disminución de la productividad y calidad del trabajo.
- Desempleo, pobreza, pérdida de seguridad social, disminución de la calidad de vida personal y familiar.

EFECTOS EN LO FAMILIAR:

- Relaciones interpersonales.
- Calidad de vida.
- Mala comunicación.
- Tensión.
- Irritabilidad.
- Derivado de la pérdida del empleo, por renuncia o despido, pueden reducir los recursos económicos de la familia y sus condiciones de seguridad social.



PRINCIPALES EFECTOS DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL PARA LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES.

- **Derechos:** humanos y laborales, discriminación en el trabajo, en la adquisición de capital humano y económico, segregación ocupacional.
- **Salud laboral:** contaminación del clima laboral, mala comunicación, tensión, agresividad, disminución de la calidad de vida laboral.
- **Seguridad e higiene:** riesgos de trabajo, alteración de la disciplina, incremento en los accidentes (viales y en el lugar de trabajo).
- **Económico:** disminución de la productividad y los niveles de competitividad, rotación de los recursos humanos, ausentismo, pago de juicios, indemnizaciones, sanciones.
- **Responsabilidad social:** desatención de la salud emocional y física del personal, así como incumplimiento de las condiciones de calidad de vida de los mismos; deterioro de las relaciones laborales entre la dependencia, entidad, el sindicato y el personal.



DERECHOS QUE SE AFECTAN

- La igualdad y la equidad de género.
- Trasgresión e inobservancia de acuerdos internacionales.
- Violación de leyes nacionales.





LA PRESENTACIÓN DE QUEJAS PODRÁ SER POR LAS SIGUIENTES VÍAS:

- **Verbal:** comunicar los hechos de inmediato y de manera personal, al Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación o al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en el Organismo, donde quedará constancia en el formato respectivo.
- **Escrita:** la queja debe describir de forma progresiva y en primera persona los hechos o actos de acoso u hostigamiento sexual. Esta debe ser firmada por la persona denunciante y si es posible por uno o más testigos; su entrega debe ser de forma directa a los Comités o en los buzones ubicado en el pasillo para acceder a los sanitarios.



CÓDIGO PENAL DEL ESTADO DE PUEBLA, ARTÍCULO 278 BIS

Comete el delito de hostigamiento sexual quien, valiéndose de una posición jerárquica derivada de la relación laboral, docente, doméstica o cualquier otra que genere subordinación, asedie a otra persona emitiéndole propuestas, utilice lenguaje lascivo con este fin o le solicite ejecutar cualquier acto de naturaleza sexual.

CÓDIGO PENAL DEL ESTADO DE PUEBLA, ARTÍCULO 278 QUÁTER.

Al responsable del delito de hostigamiento sexual se le impondrá de **seis meses a dos años de prisión y multa de cincuenta trescientos días de salario** y será punible cuando se ocasione un daño o perjuicio en la posición laboral, docente, doméstica o de cualquier naturaleza que se derive de la subordinación de la persona agredida.

Al responsable del delito de acoso sexual se le impondrá multa de cincuenta a trescientos días de salario.

Cuando la víctima sea mujer en el caso del delito de acoso sexual se impondrá además de la sanción pecunaria señalada para tal efecto de un mes a un año de prisión.



LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ARTÍCULO TERCERO BIS:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Publicado en el diario oficial de la federación el 30 de noviembre de 2012.





Sistema
Estatal de
Telecomunicaciones
Gobierno de Puebla

INSTRUMENTOS LEGALES DONDE FIGURA EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Artículo 109, fracción III, 113 y 114.**

**Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
Capítulo II. Artículo 13: «De la violencia laboral y docente» .**

Ley Federal del Trabajo: Artículo Tercero Bis.

Código Penal del Estado de Puebla a partir del Artículo 278 Bis y 278 Quáter.



Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) (1979), Artículos 2, 3, 5 y 11.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, (1993).

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 1, 2 y 26.

Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, Dinamarca (1980).

Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Austria, Viena (1993).

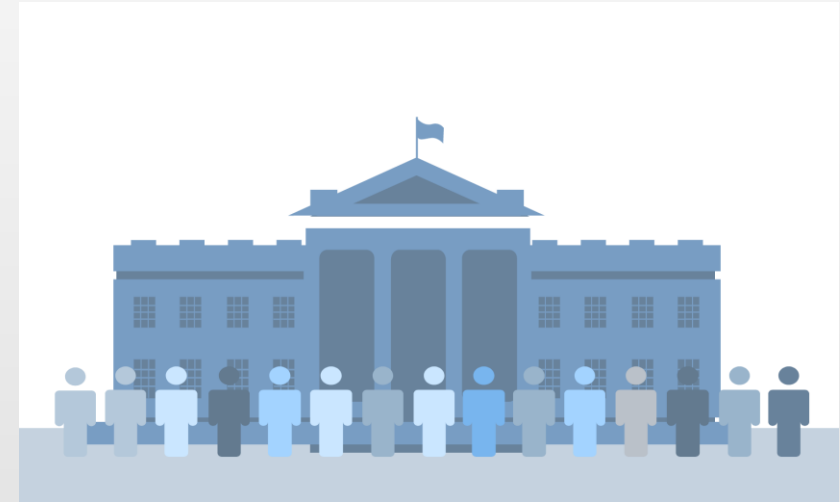
Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo (1994).

Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, México (2004).

Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995).

INSTITUCIONES DE APOYO

- Secretaria de Igualdad Sustantiva
- Secretaria de la Función Pública del Estado
- Instituto Nacional de las Mujeres
- Comisión Nacional para Prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (Conavim)
- Consejo Nacional para prevenir la Discriminación (CONAPRED)
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH)
- Red de Refugios





Sistema
Estatal de
Telecomunicaciones
Gobierno de Puebla

“Una persona solo tiene derecho de mirar a otra hacia abajo,
cuando ha de ayudarle a levantarse”.

Gabriel García Márquez.

