



INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN
CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO.

Unidad Técnica
de Igualdad de Género y No Discriminación

Plática inductoria. Acoso laboral y Sexual

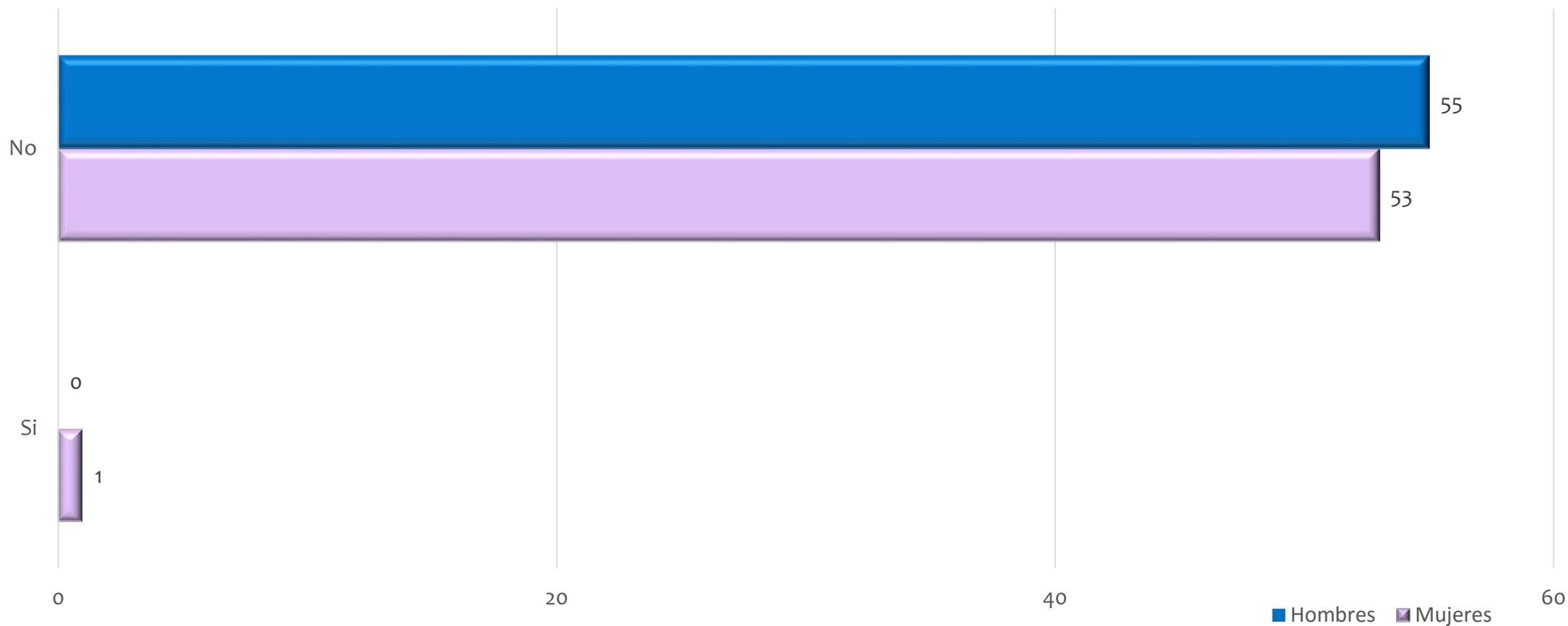
Objetivo.

Promover una cultura institucional basada en la igualdad entre hombres y mujeres, ejerciendo acciones de prevención y eliminación de todo acto de discriminación, creando un espacio laboral libre de acoso sexual y laboral en el que impere los principios de democracia, equidad, tolerancia y respeto a la dignidad de las personas.

Preámbulo.

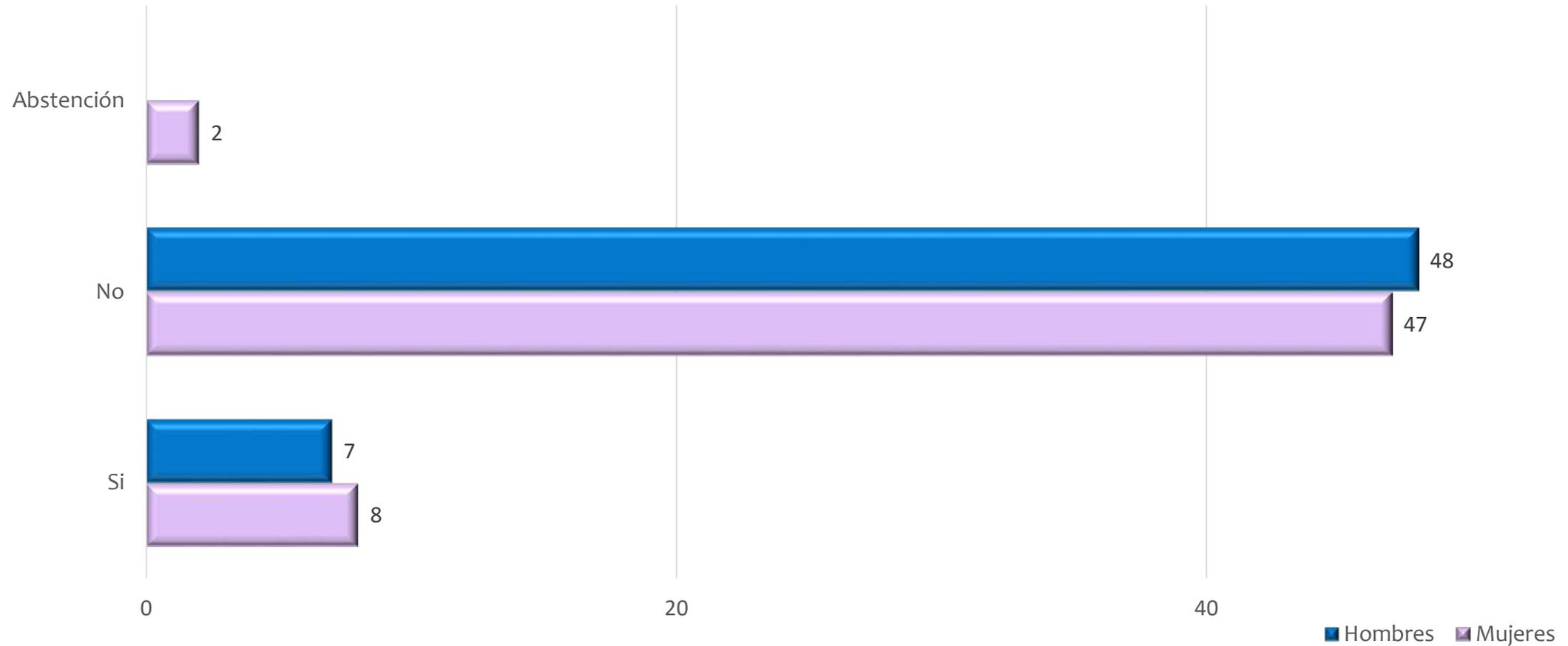
La Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, como parte de las actividades plasmadas en el POA 2016, elaboró el **Diagnóstico de visibilización de posibles prácticas discriminatorias al interior del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**, obteniendo los siguientes indicadores:

¿En algún momento dentro del IEPC se sintieron acosadas o acosados sexualmente?



Fuente: Elaboración propia con información del Diagnóstico de visibilización de posibles prácticas discriminatorias al interior del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

¿En algún momento dentro del IEPC se sintieron acosadas o acosados laboralmente?



Fuente: Elaboración propia con información del Diagnóstico de visibilización de posibles prácticas discriminatorias al interior del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Actos / causas que consideran como acoso laboral.



- ✓ Mayor cuestionamiento de las actividades desempeñadas a diferencia de sus compañeros de igual jerarquía que tienen las mismas funciones.
- ✓ Las revisiones que realizan áreas del IEPC, para verificar que nos encontremos en nuestras áreas de trabajo (se ausentan por actividades del trabajo).
- ✓ Existe mucho favoritismo.



- ✓ Presión para bajar de categoría en caso de no aceptar, procedía al despido.
- ✓ Llamadas infructuosas fuera del horario laboral.
- ✓ Entorpecer sus actividades evitando su buen desarrollo.
- ✓ Los funcionarios de primer nivel se dirigen a sus subordinados en tonos elevados.
- ✓ Agresiones verbales, regaños degradación de imagen, por parte de los jefes inmediatos (Directores y Jefes de Unidad).

Conceptos.

Hostigamiento.



- Acoso, molestia constante a una persona para lograr un fin.
- El hostigamiento es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral.

Acoso.



- Persecución, fatigar a alguien.
- 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.

Acoso laboral o “Mobbing”



¿Qué es el Acoso laboral o “Mobbing” ?



Es un problema grave que ocasiona en la victima un trastorno de estrés postraumático, trae como consecuencia problemas emocionales, depresión y ansiedad, esto no solo afecta a las victimas directamente, sus consecuencias se extienden a su familia, amigos, compañeros de trabajo, e incluso a todo el conjunto de la sociedad.

Mobbing vs responsabilidad laboral.

Es importante distinguir entre un estilo de trabajo riguroso y exigente de responsabilidades que se reparten de manera equitativa y planeada, con una situación en la que se agrede intencionalmente a la persona con el objetivo de desacreditarla y dañarla psicológicamente.

Mobbing.

- ✓ Se te fijan metas a corto plazo imposibles de cumplir.
- ✓ Llamadas infructuosas después de la jornada laboral.
- ✓ Tus proyectos son criticados sin fundamento que sostengan la crítica.

Responsabilidad laboral.

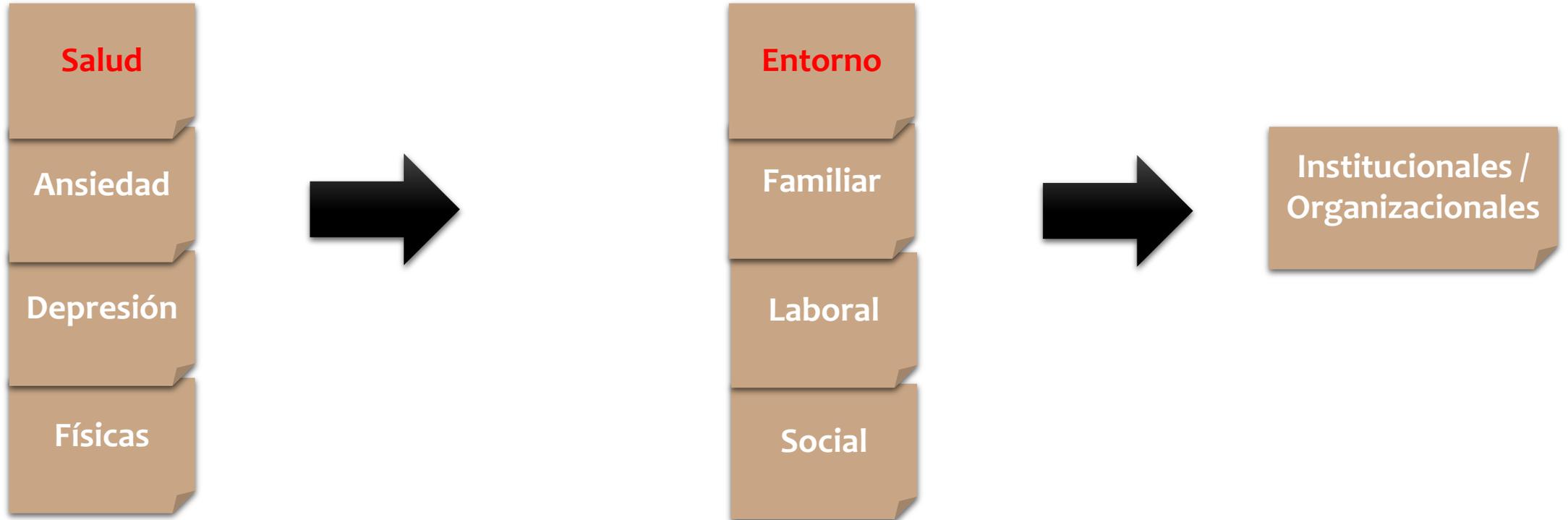
- ✓ Se te fijan metas con una adecuada planeación.
- ✓ Llamadas ocasionales fuera del horario de trabajo justificadas y en beneficio del desahogo de la carga laboral.
- ✓ Tus proyectos son criticados con fundamento, que enriquece tu trabajo.

Elementos del acoso laboral o “Mobbing”

1. Maltrato de palabra u obra, o ambos a la vez.
2. Se dirige contra un trabajador, un subordinado, aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo o, incluso, un superior jerárquico, pero la norma es el uso extralimitado del poder de dirección.
3. Es de carácter continuado y deliberado.
4. Trata de desestabilizar a un trabajador y minarlo emocionalmente.
5. Lleva implícito el ánimo de provocar malestar, humillación y hostilidad.
6. Puede llegar a actos de violencia física o psíquica en extremo.
7. El trabajador puede haber tenido hasta el momento un excelente desempeño.
8. Puede ser difícil demostrar los hechos para realizar la denuncia.
9. Su fin último es que el trabajador renuncie a su trabajo. *

* Guevara Ramírez, L. (2003, 29 de marzo). Tratamiento del acoso psicológico, el estrés y el burnout como accidentes del trabajo Unión Nacional de Juristas de Cuba.

Consecuencias del Mobbing.



Fases del Mobbing.

FASE DE FALSA SEDUCCIÓN

- El acosador se hace “amigo” de la víctima. Intenta ganarse su confianza para conseguir toda la información posible de su vida personal, sus cualidades, sus puntos débiles, e intentará comprobar si la posible víctima carece de capacidades de confrontación o si, por el contrario, podría representar un riesgo.

FASE DE MANIPULACIÓN O MALTRATO PSICOLÓGICO

- El acosador comienza con pequeños ataques de prueba, comprobando la respuesta del acosado. También se dedicará a ir dañando la imagen de la víctima delante de compañeros y superiores, tratando de justificar el acoso y conseguir apoyos.

FASE DE CONFRONTACIÓN

- El acosador como su grupo de seguidores, realizan ataques sistemáticos y continuos contra la víctima. La violencia suele ser verbal (insultos, amenazas, insinuaciones).

FASE DE VIOLENCIA FÍSICA MAYOR

- Las víctimas más resistentes, que ya identifican el acoso como tal y suponen un peligro real para el status personal y profesional del agresor, por lo que éste incrementará la violencia de los ataques, en un intento de destruirla por completo.

Acoso Sexual



¿ Que es Acoso Sexual?

Es 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.

La Comisión sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación sobre la Mujer, identifican el acoso sexual, como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres.

El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

¿Quién puede acosar?



El acoso puede provenir de funcionarios de primer nivel, directores, jefes, o compañeros de trabajo con la misma jerarquía.

Los agresores pueden ser hombres o mujeres, estadísticamente son mas altos los índices de acoso de hombres hacia mujeres.



¿Quién puede ser objeto de acoso sexual?

Tanto hombres como mujeres son objeto de acoso sexual, si bien los estudios ponen de relieve que la mujer más vulnerable al acoso sexual es: la mujer joven, económicamente dependiente, soltera o divorciada.

Con respecto a los hombres, aquellos que sufren un mayor acoso son: los jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas o raciales.



Comportamientos de acoso sexual.

Físico

- Contacto físico innecesario y no deseado, palmaditas, pellizcos, roces en el cuerpo por parte de una compañera o compañero de trabajo.

Verbal

- Chantaje sexual, comentarios y preguntas sobre el aspecto físico, bromas e insinuaciones molestas de carácter sexual, llamadas y mensajes ofensivos.

No verbal

- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad, silbidos o gestos que generen pensamientos de connotación sexual, fotos sexualmente sugestivas o pornográficas.

Conceptos y sanciones según la Legislación.

Legislación .	Define:		
	Hostigamiento / Acoso Sexual.	Hostigamiento / Acoso Laboral.	Sanción
<p>Ley Federal del Trabajo</p> <p>Artículo 30 Bis.</p>	<p>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.</p>	<p>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;</p>	<p>Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;</p>
<p>Código Federal Penal.</p>	<p>Artículo 259 Bis.- Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa.</p>		

Legislación .	Define:		
	Hostigamiento / Acoso Sexual.	Hostigamiento / Acoso Laboral.	Sanción
	<p>Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.</p> <p>Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.</p>		
<p>Código Penal del Estado de Guerrero.</p> <p>Artículo 145 Bis.</p>	<p>Al que con fines o móviles lascivos asedie reiteradamente a personas de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica o poder, derivada de sus relaciones laborales, docentes, religiosas, domésticas, o cualquier otra, que implique subordinación.</p>		<p>Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el cargo le proporciona, será destituido.</p>

Legislación .	Define:.	
	Hostigamiento / Acoso Sexual.	Hostigamiento/ Acoso Laboral.
Ley Número 553 de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado Libre y Soberano de Guerrero.	<p>Artículo 24. El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 21. Violencia Laboral y escolar: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente, escolar o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica.</p> <p>Consiste en un acto o una omisión de abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide el desarrollo de la personalidad y atenta contra sus derechos humanos.</p> <p>Puede consistir en cualquier tipo de violencia ya sea física, sexual, psicoemocional, patrimonial u económica, e incluye el hostigamiento y acoso sexual.</p>

Conclusiones.

Se considera que la prevención del acoso sexual y el mobbing es un factor básico para mejorar la vida laboral. Así, es conveniente diseñar un plan de acción preventivo en la que se tengan en cuenta las condiciones de trabajo potencialmente estresores y de características psicológicas de vulnerabilidad, en las que resulta importante seguir una serie de recomendaciones generales para enfrentar todo tipo de acoso.

Es necesario que cada vez exista mayor conciencia sobre la importancia de tomar medidas preventivas frente al acoso laboral y sexual, conocer instrumentos de apoyo que permitan intervenir y resolver acciones y evitar sus graves consecuencias, es decir, resaltar la urgencia de establecer medidas de carácter terciario, cuando se está viendo afectada la víctima y el lugar de trabajo.

Retos.



1. Política Institucional de Igualdad de género.
2. Protocolo de prevención, atención y sanción al hostigamiento y acoso sexual y laboral

Gracias.