

Guía para prevenir el hostigamiento sexual en el ámbito laboral.



**POR UN AMBIENTE LABORAL SANO
LIBRE DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL LABORAL**

PARA SOLICITAR **ASESORÍA LEGAL** FAVOR DE COMUNICARSE CON LA
LIC. LUZ ELENA ROSAS HERNÁNDEZ
JEFA DEL ÁREA JURÍDICA DEL
INSTITUTO MUNICIPAL DE LAS MUJERES EN GUADALAJARA
CALLE MITLA # 386 COL. MONUMENTAL TELS. 36385287 /88/89.

www.immg.gob.mx

Guía para prevenir el Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral.

La guía para prevenir el hostigamiento sexual en el ámbito laboral ayuda a adoptar medidas para prevenir, detectar y tratar las conductas de hostigamiento que se presenten en las relaciones laborales.

Con la finalidad de que los empleadores, trabajadores, servidores públicos y ciudadanía en general conozcan tanto las definiciones, derechos y deberes, así como las obligaciones y mecanismos vinculados con la protección del trabajador /a, frente a cualquier acto de hostigamiento que pretenda vulnerar sus derechos a una vida libre de violencia, al trabajo; a la igualdad, a la no discriminación, a la educación y a su libertad sexual.

¿Qué es el Hostigamiento sexual laboral?

Se entenderá como la conducta de una persona, consistente en molestar, perturbar o crear dificultades a otra persona del mismo sexo o del sexo contrario, al hacerle sugerencias, invitaciones o proposiciones íntimas, de manera directa o indirecta, relacionadas con actividades sexuales, consideradas ofensivas, cuando ocurran en el centro de trabajo o con motivo de la relación de trabajo.

Elementos del Hostigamiento sexual laboral

- El hostigamiento sexual es la conducta física o verbal reiterada, que vulnera tu libertad sexual.
- El Hostigador aprovecha su autoridad, su poder, o incluso una situación que le de ventaja para insultar, humillar y hacer sentir menos a su víctima.

El Hostigamiento y el Acoso Sexual laboral atentan Contra:

- La dignidad
- La libertad sexual
- La intimidad
- La integridad personal
- El derecho a una vida libre de violencia
- El derecho a la educación
- El derecho a la igualdad y la no discriminación
- El derecho al trabajo y la formación para el trabajo
- El derecho a desarrollar actividades en un ambiente digno y sano que te genere bienestar personal.

Ámbitos en que se desarrolla el Hostigamiento y Acoso sexual laboral.

El hostigamiento sexual puede darse en cualquier relación en que exista jerarquía, autoridad, dependencia o una situación que otorgue ventaja al hostigador/a se puede dar en los lugares como:

- Centros de trabajo públicos (como son las dependencias de gobierno).
- Centros de trabajo privados (como son las empresas y fábricas).
- Centros educativos (escuelas de cualquier nivel educativo).
- En el hogar.

NOTA: Como dato importante cabe mencionar que la mayor cantidad de casos de hostigamiento sexual laboral son dirigidos hacia las mujeres pero vale la pena mencionar que también el hostigamiento sexual se da hacia los hombres y que se pueden ver casos donde hay hostigamiento de mujer a mujer o de hombre a hombre.

Sujetos del hostigamiento y Acoso Sexual Laboral

- Hostigador u Acosador(a):

Toda Persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual.

- Hostigado u Acosado (a):

Toda Persona, varón o mujer que es víctima de hostigamiento sexual.

Conductas de hostigamiento y acoso sexual laboral

1. **Hostigamiento Sexual laboral:** que se da de un jefe o jefa hacia sus subalternos siempre condicionado por la jerarquía de poder.
2. **Acoso Sexual laboral:** que se da entre iguales o personas que tienen el mismo rango, de un compañero(a) a otro igual.

Tipos de hostigamiento sexual

CHANTAJE SEXUAL

- a. El sujeto activo del hostigamiento sexual condiciona el acceso al empleo.
- b. Fija una condición laboral
- c. Manifiesta la amenaza de cese al trabajador condicionando a la realización de un acto de contenido sexual.

Por tanto, el chantaje sexual se da siempre en sentido vertical, es decir, entre el sujeto activo y la víctima o sujeto pasivo, existe una relación de **jerarquía**.

Así pues, el sujeto activo sólo podrá ser el empresario físico, el representante legal de la empresa o un directivo con capacidad para decidir sobre las condiciones de trabajo (ascensos, contratación, salario...).

A su vez, el chantaje sexual puede presentar diversas modalidades:

Atendiendo a la forma, se distingue entre chantaje explícito o implícito:

a) Chantaje explícito: proposición directa y expresa de solicitud sexual sin tomar en cuenta la voluntad del trabajador agredido o bien de requerimiento sexual, también expreso, acompañado de compulsión física cuando se prescinde de la voluntad del trabajador agredido .

b) Chantaje implícito, indirecto o tácito: se produce cuando el trabajador nunca ha sido solicitado o requerido sexualmente, pero otros trabajadores de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

Atendiendo a sus efectos, se distingue:

a) **Chantaje sexual que implica pérdida de derechos:** el empresario o directivo cumple su amenaza si el trabajador no se somete a la condición sexual (no contrata, despide, no aumenta salario...).

b) **Chantaje sexual sin pérdida de derechos laborales:** se da cuando, a pesar de la negativa del trabajador, el empresario o directivo no cumple su amenaza.

Hostigamiento Ambiental

Se produce cuando el sujeto activo del hostigamiento sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador. Son requerimientos sexuales no condicionados (ofensas verbales, bromas persistentes y graves de carácter sexual, comentarios de tipo sexual sobre la persona o vida íntima del trabajador, requerimientos a los trabajadores para que lleven una ropa sexualmente insinuante).

¿Cómo puedo identificar una conducta de hostigamiento u acoso sexual?

El hostigamiento sexual laboral se puede manifestar cuando se presentan las siguientes acciones, actitudes y consecuencias:

- **Acciones sexuales no recíprocas:** Aquellas conductas verbales y físicas relacionadas con la sexualidad que no son bienvenidas.
- **Coerción sexual:** se refiere a la intención de causar algún beneficio o perjuicio a alguien si acepta o rechaza las acciones sexuales propuestas.
- **Se genera un sentimiento de desagrado:** las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión que produce esta experiencia, y que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas, ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas.

Acciones o conductas en que se manifiesta el hostigamiento y acoso sexual laboral:

- Piropos o comentarios no deseados a cerca de su apariencia física.
- Burlas, bromas, chistes o comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
- Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.
- Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.
- Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.
- Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseadas.
- Contacto físico no deseado.
- Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
- Presión para tener relaciones sexuales.
- Intento de violación.

Consecuencias del hostigamiento u acoso sexual laboral.

Con relación a los empleados (as), las consecuencias del acoso sexual pueden ser demoledoras para la víctima. Además de los dañinos efectos físicos y psicológicos, la víctima corre el riesgo de perder su trabajo o experiencias relacionadas con él, tales como su formación profesional, o llegar a sentir que la única solución posible es renunciar a todo ello.

Las consecuencias **en lo individual**: en primer lugar, se afectan los derechos humanos, laborales y sexuales del trabajador (a); ya que quien padece el hostigamiento, presenta síntomas como dolor de cabeza, tensión muscular, trastornos nerviosos (depresión, ansiedad) alergias, enfermedades gastrointestinales, baja autoestima. También es muy posible que presente maltrato físico y abuso sexual.

Consecuencias **en el ámbito laboral**: La relación de la víctima de hostigamiento sexual laboral con su entorno también tiene severas afectaciones. Se contamina el clima laboral, hay una mala comunicación, y se percibe tensión, agresividad, disminución de la calidad de vida laboral, disminución del rendimiento habitual en sus actividades laborales.

Por este estado de tensión que se genera, se potencializan los riesgos de trabajo, se presenta una alteración de la disciplina, hay disminución de la productividad, la empresa o centro de trabajo pierde dinero en pago de juicios y se verifica una alta rotación de personal.

En las **relaciones sociales y familiares** sufren daños inmediatos, pues la relación de la víctima se da bajo el esquema de la tensión producida por el miedo, la agresión, la irritabilidad y la depresión.

En caso de que las consecuencias del hostigamiento lleguen a la pérdida del empleo por renuncia o despido, los ingresos y la calidad de vida de la víctima y su familia disminuyen radicalmente.

¿Qué se está haciendo al respecto?

En 1985; Organización Internacional del Trabajo OIT, reconoció que el hostigamiento u acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones de trabajo de los empleados y sus perspectivas de empleo y promoción, y aboga por la incorporación de medidas para combatirlo y evitarlo en las políticas para progresar en la igualdad. Desde entonces, la OIT ha señalado el hostigamiento y el acoso sexual como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia.

Recursos para combatir el problema

- Abordar temas afines relativos a pautas caducas en las relaciones humanas, cambiar actitudes con respeto al papel de las mujeres en el trabajo y acerca de cómo deben ser tratadas y valoradas como trabajadoras.
- Concientizar a los hombres y mujeres de su comportamiento, y enseñarles a adoptar una nueva actitud en la que cada uno tome su parte de responsabilidad.
- Educar a los directivos sobre los costos y consecuencias de no prevenir o no atacar el hostigamiento y acoso sexual en la empresa.

Políticas y prácticas recomendadas para disminuir los casos de acoso y hostigamiento sexual

Los estudios de la OIT indican que las políticas y prácticas contra el hostigamiento y acoso sexual deberían incluir cuatro elementos principales:

1. una declaración de criterios;
2. un procedimiento de denuncia adaptado al hostigamiento o acoso sexual, que respete la confidencialidad;
3. sanciones disciplinarias progresivas; una estrategia de formación y comunicación.
4. La protección contra la represalia debe constituir también un elemento clave en todo procedimiento de denuncia.

Ruta Crítica para reportar o denunciar casos de acoso u hostigamiento en el trabajo.

Procuraduría General de justicia en Jalisco, en la oficina de atención a delitos sexuales, para que se haga la investigación correspondiente.

Presentar tu denuncia penal por el delito de hostigamiento u acoso sexual que se comprende en el código penal del estado de Jalisco en su artículo 176 bis, con los siguientes datos del presunto hostigador:

- Nombre completo
- Cargo y función
- Relación existente entre ambos

En el ámbito laboral es importante denunciar ante la Procuraduría de la defensa del trabajador de la secretaría del trabajo del estado de Jalisco.

- Nombre completo
- Cargo y función
- Relación existente entre ambos

Avisar a la empresa al encargado(a) del área de recursos humanos o en su caso al área jurídica para que levante un acta de la queja de hostigamiento u acoso sexual.

En caso de existir un comité sobre la denuncia de caso de acoso u hostigamiento sexual realizar el procedimiento que marque su empresa.

Presentación de la Queja de Hostigamiento u Acoso Sexual:

- 1) Un proceso confidencial, reservado, imparcial y eficaz.
- 2) Presentando la queja tendrás derecho a la garantía de un debido proceso.
- 3) Garantía a los testigos con medidas de protección personal y laboral.