

Capacitación

Sensibilización

Guía de contenidos y
recomendaciones didácticas

**Protocolo para la prevención, atención y
sanción del Hostigamiento sexual y
Acoso sexual en la Administración
Pública Federal**

Hostigamiento sexual y Acoso sexual

HS

AS



Formas de violencia que se ejercen en mayor medida en contra de las mujeres en el ámbito laboral y afectan el clima laboral, la salud física y emocional de las víctimas y a la sociedad en su conjunto

El caso de Ana. ¿Hostigamiento sexual o Acoso sexual?

Ana es abogada y trabajaba en una dependencia pública. Su desempeño se caracterizaba por la eficiencia y el compromiso con sus responsabilidades diarias. Sus colegas de trabajo, principalmente hombres, la querían y buscaban para consultarle casos e invitarla a comer ya que, como muchos decían, era muy “agraciada” y simpática. Cada vez que salían a comer, uno de ellos (Joaquín), buscaba estar cerca de ella. Le pagaba las comidas sin su consentimiento, le agarraba la cintura y, continuamente, bromeaba en complicidad con sus otros colegas, declarándole a Ana su amor”. Según Joaquín, Ana “era muy rejeja”, “arisca” y apreciaba poco todo lo que hacía por “conquistarla”. Ana frecuentemente reclamaba a sus colegas la complicidad con Joaquín, sin embargo éstos no acusaban recibo de sus quejas. Ana también se lo comentó a su jefe pero éste no se dio por enterado y lo tomó como una susceptibilidad de Ana.

Las insistencias de Joaquín, un buen día, enojaron a Ana quién, airadamente le solicitó que “dejara de molestarla” y acosarla sexualmente. Este exabrupto asombró a sus compañeros que le pidieron no exagerara, pues solo se trataba de “bromas”. Desde ese día Ana se distanció del grupo para comer y realizar otras actividades. Éstos por su parte empezaron a hablar sobre Ana señalándola de conflictiva y en el contexto de una reorganización de las tareas en el área, solicitaron que “mejor” la trasladaran a otra oficina. Esta calificación sirvió para “etiquetar” a Ana como una persona “poco adaptable” ante sus superiores jerárquicos, con tan mala suerte que, en la reorganización del trabajo que se suscitó cuando cambiaron a la persona directora general, Ana fue despedida.

2.1 El Hostigamiento sexual y el Acoso sexual: definiciones normativas

Hostigamiento sexual

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

Es una forma de violencia con connotación lasciva 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 sexual

Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia

El Hostigamiento sexual y el Acoso sexual:

Hostigamiento sexual

Opera de manera **vertical** y se ejerce de parte de un superior jerárquico que utiliza su posición o cargo para obtener alguna satisfacción a través de diversas expresiones

Opera de manera **horizontal** entre personas de jerarquías homólogas o de parte de alguien que ocupa una posición menor a la de la persona acosada.

Acoso sexual



El Hostigamiento sexual y el Acoso sexual

- ❑ Son dos formas de violencia que se ejercen en el ámbito laboral, expresadas de manera verbal, física o ambas, relacionadas con la sexualidad y lascivia que vulneran los derechos humanos de quienes lo sufren
- ❑ Son conductas impropias, no deseadas como ofensivas y humillantes
- ❑ Constituye una violación al derecho por una vida libre de violencia y una causa de discriminación;
- ❑ Expresan relaciones de poder basado en motivos de género; es una demostración unilateral de fuerza
- ❑ Son hechos generalmente invisibilizados, que operan como parte de un continuo de conductas

Consecuencias del Hostigamiento sexual y acoso sexual

- Dificultades para acceder a trabajos de alto nivel y buenos salarios, víctimas de segregación ocupacional, discriminación en el ámbito laboral de sus propios compañeros/as
- Afecta su integridad emocional, su esfera sexual, autoestima, sufren de estrés, ansiedad, depresión, nerviosismo
- Afecta su economía.
- Afecta su integridad física: trastornos de sueño, dolores de cabeza, problemas gastro intestinales, hipertensión.

Roles y estereotipos de género

	Mujeres	Hombres
<p>Estereotipos</p> 	<p>Coqueta Subordinada Dependiente Sumisa Obediente Torpe Pasiva sexualmente Emocional</p>	<p>Conquistador Poderoso Independiente Dominator Rebelde Inteligente Activo sexualmente Racional</p>
<p>Roles</p> 	<p>Distribución de la riqueza Acatar y obedecer Ser madres, esposas, amas de casa Trabajos no remunerados, voluntarios o complementarios</p>	<p>Generación de la riqueza Tomar decisiones y mandar. Ser proveedores, jefes de familia. políticos, líderes, Realizar trabajo remunerado, vida social, desarrollo intelectual</p>

Estereotipos de género en torno a la sexualidad

Lo que se espera de la masculinidad para atraer sexualmente a la mujer

- Demostrar una sexualidad incontrolable, expansiva y dominante “Solvencia económica”, “mostrar capacidad” e iniciativa”, en los encuentros de la relación .



Lo que se espera de la feminidad para atraer sexualmente al hombre

- Ser “coquetas”, incitar el deseo y despliegue de la sexualidad masculina.
- Exhibir su cuerpo o a través de mostrarse frágiles, delicadas y necesitadas de la protección masculina



2.3 Conductas que faltan a la Regla de Integridad N°13 del Código de Ética para el servicio público federal

Todas las conductas mencionadas son de carácter enunciativo y no limitativo

Físicas

- Tener contacto** físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- Espiar** a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- Mostrar** deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas

Conductas que faltan a la Regla de Integridad N°13 del Código de Ética para el servicio público federal

No verbales

- Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo
- Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.

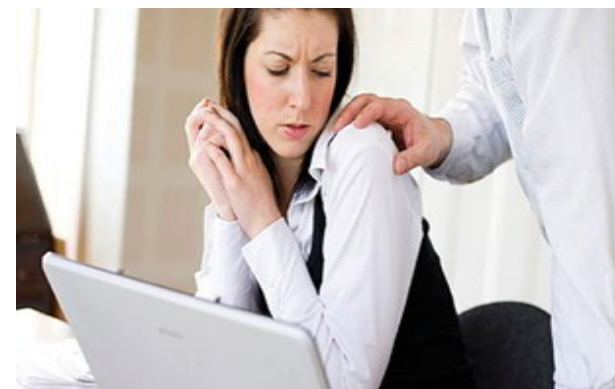
Conductas que faltan a la Regla de Integridad N°13 del Código de Ética para el servicio público federal

Verbales

- Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.

¿Por qué es difícil identificar el Hostigamiento sexual y el Acoso sexual?

- ❑ Se desconocen la ley y los derechos que tienen las víctimas de HS y AS
- ❑ Se desconoce que aunque el HS o AS sucedan en lugares y horarios distintos al centro de trabajo (oficina), sigue existiendo una relación laboral
- ❑ Se naturaliza y confunde con bromas y lenguaje de doble sentido y porque existen varios mitos que ocultan y justifican la violencia contra las mujeres
- ❑ Se teme ser acusada/o de haberlo “provocado”



¿Por qué es difícil identificar el Hostigamiento sexual y el Acoso sexual?

- ❑ En ocasiones se argumenta que las personas involucradas anteriormente tuvieron una relación de pareja o afectiva
- ❑ Se teme, en el caso de la víctima, perder el empleo, sea por renuncia voluntaria sea por despido
- ❑ Se piensa que las instituciones o los mecanismos no van a tener un procedimiento ni seguimiento adecuado para los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual
- ❑ Se cree que el trato brindado por el personal responsable de dar seguimiento a las quejas/denuncias no va a ser efectivo

Atención

Persona consejera



ES

- Generadora de confianza
- No emite juicios de valor
- Empática, tranquila y proyecta seguridad
- Equilibrada entre cercanía y distancia emocional
- Transmite mensajes claros
- Plantea límites (no interfieren en la solución)

HACE

- Atención de primer contacto
- En caso de urgencia, auxilia y pide atención especializada
- Turna, en no más de 3 días, a la Secretaría Ejecutiva del comité de ética
- Responde consultas sobre conductas e instancias competentes para conocer hechos
- Atiende llamados o exhortos del comité
- Observa la aplicación del Protocolo
- Analiza si la narrativa de hechos corresponden con conductas de AS y HS
- Captura en un plazo no mayor a 3 a la recepción de los formatos que establece la SFP

Sanción

HS y AS

Penal

Código Penal Federal

Procuraduría General de la República y Fevimtra

FEVIMTRA

Art. 225

Laboral

Ley Federal del Trabajo

Junta de Conciliación PROFEDET

Agota vías internas y presenta las denuncias

Art. 47, 133 y 135

Administrativa

Ley Federal de Responsabilidades Administrativas y Protocolo de HAS

Unidades de Administración de cada dependencia

Órganos internos de Control

Art 8 y 13.

Implementación del *Protocolo*

Los propósitos de la prevención del Hs y As son:

- Evitar los riesgos.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Sustituir situaciones que puedan representar algún peligro por lo que entrañe disminuir y eliminar el peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto de acciones coherentes que integre la organización y condiciones de trabajo, las relaciones entre las personas y los factores ambientales de trabajo.
- Instruir al personal de las áreas responsables de la instrumentación del Protocolo para que diseñe y adopte medidas preventivas.

Violencia contra las mujeres

❑ (LGAMVLV) TITULO II

MODALIDADES DE LA VIOLENCIA

CAPÍTULO II

DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DOCENTE

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. (Art. 19)

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.

También incluye el acoso o el hostigamiento sexual (Art. 13).



Es una realidad lamentable:

- ❑ 3.6 % de las mujeres, alguna vez en su vida, ha sido objeto de acoso sexual en el ámbito laboral (Endireh, 2011)
- ❑ 15% de las mujeres en la Administración Pública fueron víctimas de Hostigamiento o Acoso sexual, ejercida por sus compañeros varones. (Resultados cuestionario de cultura institucional, 2009)



Desafío

Contar con registros administrativos confiables que permitan una mejor aproximación al AS y HS en la APF