

El acoso y hostigamiento sexual corrompen el clima laboral

Por: *Dirección General Adjunta de Seguridad y Bienestar Social*

“Muchas mujeres desconocen lo que es el acoso y hostigamiento sexual. Algunas lo sufren, pero no lo identifican como tal; y si lo identifican, no lo denuncian, por temor a represalias o porque desconocen sus derechos. A pesar de que este comportamiento también puede darse a la inversa o entre personas del mismo sexo, el 95% de los casos se trata de un hombre que acosa u hostiga a una mujer”¹.

Como parte de las acciones de capacitación² y actualización que realiza la Dirección de Política Institucional para la Equidad de Género, perteneciente a la **Dirección General Adjunta de Seguridad y Bienestar Social**, personal del Instituto Nacional de las Mujeres³ (INMUJERES) impartió, en octubre pasado, el curso-taller “Estrategias de intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual”.

Esta es la tercera ocasión que el INMUJERES imparte el taller a personal de la **Secretaría de Marina** con el propósito de conocer el procedimiento y las estrategias de intervención para prevenir, atender y sancionar posibles casos de hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal, y con ello incidir en la

¹ Haydeé Méndez, “Acoso sexual: Un problema laboral”, 2009.

² Alineadas con la política nacional establecida en el Plan de Desarrollo Nacional 2013-2018, en la meta un México en Paz, enfoque transversal México en Paz, estrategia III Perspectiva de Género.

³ Es la institución del Gobierno de la República encargada de dirigir la política nacional para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las acciones del Estado mexicano.

promoción de espacios laborables libres de violencia de género, que garanticen el respeto, la igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de los derechos entre mujeres y hombres.

En este taller se incorporó la perspectiva de género⁴ y los derechos humanos como dos enfoques fundamentales para promover la democracia, equidad, igualdad de oportunidades y la no discriminación.

En este sentido, el INMUJERES señala que se entiende por sexo (categoría biológica) al conjunto de diferencias biológicas entre mujeres y hombres que por lo general, tienen carácter permanente y universal; y por género (categoría social) los roles y responsabilidades que la sociedad, en un momento dado y en una cultura determinada, atribuye a las personas por ser hombres o mujeres.

En nuestra sociedad se le atribuye a la sexualidad masculina el poder, deseo de control; la cancelación de afectos y emociones, dirigir las prácticas sexuales; imponer sus deseos con violencia y garantiza la supremacía social; y a la femenina: madre, esposa o prostituta; su cuerpo y su placer no lo conoce, ni le pertenece, es para el otro; su sexualidad está subordinada.

⁴ Perspectiva de Género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

EQUIDAD Y RESPONSABILIDAD DE GÉNERO



No obstante, aunque imperen estas identidades, el personal de INMUJERES manifestó: "que las actitudes y los comportamientos de género se aprenden y por lo tanto, pueden modificarse".

Aunado a lo anterior, señala el personal de INMUJERES, no se debe perder de vista que los derechos humanos son todas aquellas características conferidas al ser humano que le permiten desarrollar plenamente de manera física, mental, emocional, cultural y espiritual y por medio de las cuales ve cumplida su meta y aspiraciones. Estos derechos, al ser elementos y características básicas que le pertenecen al ser humano por el hecho de serlo deben ser respetados por todas las autoridades y por las personas que nos rodean, sin importar el ámbito en el que nos desarrollemos.

La *Declaración Universal de los Derechos Humanos* establece en su artículo 23, que toda persona tiene derecho al trabajo, a su libre elección, a protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual, y a remuneración equitativa y satisfactoria.



Violencia laboral

El artículo 10 de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* establece como violencia laboral y docente, a la que 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. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de actos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual; y en el artículo 11 se señala que constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

Esta misma ley instituye que los tipos de violencia contra la mujer son: psicológica, física, patrimonial, económica, y sexual, mientras que las modalidades de violencia que existen son: familiar; laboral y docente; hostigamiento y acoso sexual; comunitaria; institucional y feminicidio.

La violencia contra las mujeres en el trabajo puede consistir en pago diferenciado por el mismo trabajo, discriminación para acceder al mercado de trabajo, obstáculos e inequidad de oportunidades para ascender a puestos altos, examen de embarazo o no gravidez; segregación ocupacional; división sexual del trabajo; y en hostigamiento y acoso sexual.

Los componentes del hostigamiento y acoso sexual

El concepto legal⁵ define al hostigamiento sexual como el ejercicio de 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 y de connotación lasciva.

⁵ Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia.



Perspectiva de género: las mujeres y los hombres tienen el mismo valor, igualdad de derechos y oportunidades.

El hostigamiento sexual es una forma de violencia y discriminación. Se trata de una conducta de naturaleza sexual no recíproca, basada en el sexo, que afecta la dignidad de la persona que resulta ingrata, irracional y ofensiva para quien la recibe. Las relaciones humanas sanas tienen como base el respeto y afecto mutuo.

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.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que el acoso y hostigamiento es una conducta de carácter sexual, que se lleva a cabo en el espacio de trabajo y no es deseada por la persona afectada, es una forma de discriminación de género y una expresión de la desigualdad de poder que viven las personas.



Organización
Internacional
Del Trabajo

El comportamiento de la persona que hostiga

El acosador elige a su víctima: subordinada y vulnerable; se gana su confianza, y crea condiciones para pasar tiempo a solas o le ofrece beneficios en el empleo. Supera el nivel de relación como compañeros, ampliando los momentos de convivencia y asedio. El acosador inicia demandas sexuales explícitas y deslegitima a la víctima con represalias; y finalmente pasa al asalto utilizando su posición de poder y/o fuerza física.



Mujeres y hombres deben de contar con clima laboral libre de violencia.

Se expresa con piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia física; comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual y amorosa, burlas, bromas, la exposición de carteles, calendarios, pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que incomoden; miradas morbosas y gestos sugestivos que incomodan.

También, se consideran factores de hostigamiento sexual las llamadas telefónicas, la promesa implícita a la víctima de un trato preferente y/o beneficio respecto a sus condiciones de trabajo a cambio de favores sexuales. Insistencia para aceptar invitaciones o encuentros o citas no deseadas no laborales; intimidar, descalificación del trabajo realizado; mensajes de naturaleza sexual no deseados; correo electrónico, cartas, notas.

Otras características del acoso son: amenazas de afectar las condiciones de trabajo; trato con insultos, humillaciones, devaluación, marginación, comparaciones destructivas; discriminación, explotación, castigos, trato con negligencia o indiferencia; cambio de área o departamento

posterior a rechazar una invitación de tipo sexual; asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto posterior al rechazo de una invitación de tipo sexual; restricciones encaminadas a limitar la supervivencia económica de la víctima; y los tocamientos o manoseos corporales no accidentales y con connotación sexual que produzcan o no lesiones.

Principales efectos del Hostigamiento y Acoso Sexual⁶

En el ámbito psicológico produce ansiedad, insomnio, devaluación de la autoestima, enfermedades psicosomáticas, depresión y suicidio. En la salud física: dolor de cabeza, tensión muscular, trastornos gastrointestinales, y alergias.



El acosador elige a una víctima subordinada y vulnerable.

⁶ Instituto Nacional de las Mujeres, Protocolo de Intervención para casos de acoso y hostigamiento sexual.

En el desarrollo laboral: discriminación, falta de oportunidades, segregación ocupacional, disminución en la productividad y desinterés; y en la esfera familiar: en las relaciones interpersonales; pérdida de empleo por renuncia o despido y por ende pérdida de seguridad social.



La ley tipifica al hostigamiento y acoso sexual como un delito.

El artículo 18 de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* señala como violencia institucional los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Las leyes que regulan, protegen y sancionan

El hostigamiento y el acoso sexual están tipificados en el marco normativo internacional y nacional. El primero en la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) CEDAW*, que tiene por objeto



CEDAW - Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de hecho y de derecho entre mujeres y hombres. Establece que los Estados parte adoptarán medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, y para asegurar a la mujer los mismos derechos en cuanto a: oportunidades, elección libre de profesión y empleo; ascensos laborales, prestaciones y seguridad social; igual remuneración para trabajo de igual valor, protección a la salud y seguridad en el trabajo, entre otros.



Belém Do Pará - Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer.

En tanto la *Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (1994) Belém Do Pará*, en su artículo 7 expresa:

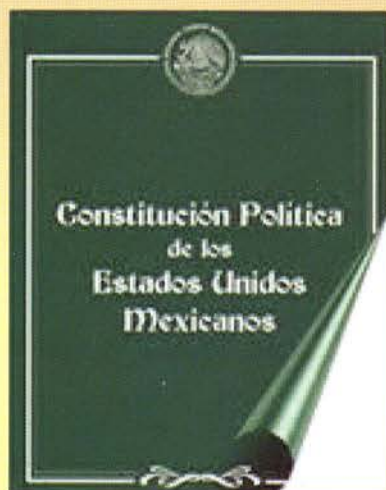
- 1.- Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal, agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación.
- 2.- Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.
- 3.- Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso.

4.- Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer o que perjudique su propiedad.

5.- Establecer procedimientos legales justos y eficaces que incluyan medidas de protección.

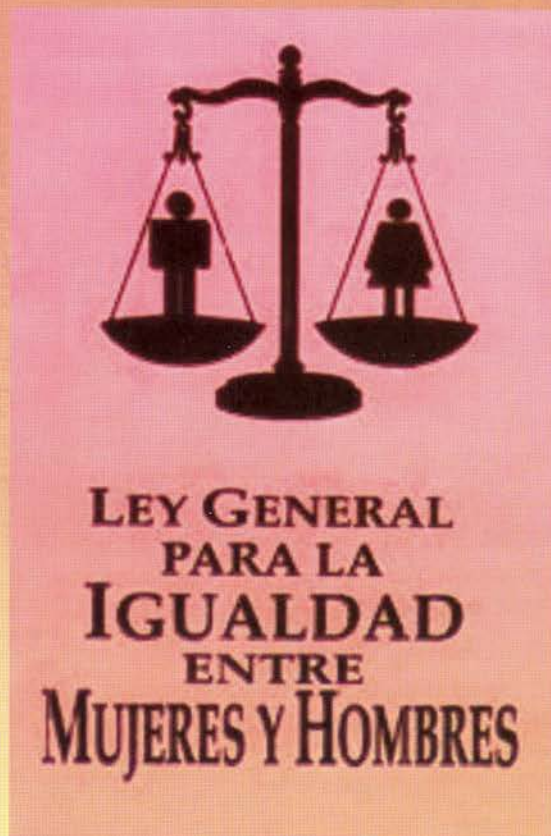
6.- Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces.

La *Declaración Universal de los Derechos Humanos* determina la obligación de los Estados de: promover, respetar, garantizar, proteger estos derechos; investigar los hechos e identificar, juzgar, y en su caso sancionar a los responsables; restituir, satisfacer, rehabilitar, y ofrecer garantías de no repetición, indemnización, costos y gastos. Además establece que las normas nacionales deben estar en consonancia con los estándares internacionales y regionales.



En el contexto nacional la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* en su artículo 1ro., dice que: todas las autoridades en el ámbito de su competencia tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad

y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.



La *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, incorpora el principio de igualdad en relaciones laborales en su artículo 6: La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

En su artículo 15 esta Ley refiere que para conducir la política de igualdad entre mujeres y hombres, los tres órdenes de gobierno deberán:

- I. Crear y fortalecer mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad; asimismo, elaborar las políticas públicas con una proyección a mediano y largo alcancé

armonizado con los programas nacionales dando cabal cumplimiento a la presente ley.

II. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;

III. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;

IV. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.

V. Deberán sumar las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas;

VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, e;

VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

La Administración Pública regula en su fracción VI del artículo 8° de la *Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos* las obligaciones de: observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste.

Esta Ley también tiene por objeto reglamentar el Título Cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de:

- I. Los sujetos de responsabilidad administrativa en el servicio público;
- II. Las obligaciones en el servicio público;
- III. Las responsabilidades y sanciones administrativas en el servicio público.



Alineación de leyes internacionales, regionales y nacionales.

Son sujetos de esta Ley, los servidores públicos federales mencionados en el párrafo primero del artículo 108 constitucional, y todas aquellas personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal.

El artículo 13 de la *Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos*, señala como sanciones: amonestación privada o pública; suspensión del empleo, cargo o comisión por un periodo no menor de tres días ni mayor a un año; destitución del puesto; sanción económica; e inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

El Código Penal Federal en la sección de "Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosocial", en su artículo 259 Bis, refiere que: 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 de multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo y será punible cuando se cause un daño.

Con respecto a las leyes que rigen a la **Secretaría de Marina** como institución castrense, la *Ley de Disciplina para el Personal de la Armada de México*, establece en el artículo 9 que el personal, desde su alta en el servicio activo de la Armada, está obligado a cumplir con los deberes navales que le imponga su situación como miembro de la institución, de acuerdo con su jerarquía y con el cargo o comisión que desempeñe. En el artículo 13, hace énfasis en que la relación entre superiores y subalternos se fundamenta en el respeto mutuo. Las muestras de respeto se observarán aún vistiendo de civil. En su artículo 14, nos refiere que la subordinación será rigurosamente respetada entre grado y grado de la jerarquía naval, a fin de mantener a cada quien dentro del límite de sus deberes y derechos; y en el artículo 35, el personal de la Armada actuará siempre con la mejor compostura y educación, absteniéndose de crear situaciones que causen desdoro o desprestigio a la Institución".

También, el *Reglamento General de Deberes Navales* establece en su artículo 63 que ningún miembro de la Armada será objeto de discriminación por razones de raza, género, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social; asimismo, no discriminará por ningún motivo a persona alguna, sea civil o militar.



El conocer nuestras leyes permite fomentar la armonía y convivencia en nuestro ambiente laboral.

En el apartado de faltas leves del *Catálogo de faltas* se instituye en el numeral 17, que no se permitirán familiaridades entre el personal de las diferentes jerarquías y en el numeral 18, que no se realizarán dentro de las unidades o establecimientos actos de escarceo amoroso, o bien propiciar o solapar dicho comportamiento.

En el apartado de faltas graves, que ameritan su comparecencia ante los organismos disciplinarios, el numeral 1, realizar actos u omisiones que vayan en contra de la moral o de las buenas costumbres dentro y fuera del servicio; el numeral 25, presionar a un elemento de cualquier sexo para conseguir determinados favores o concesiones; y el numeral 32, otras conductas contrarias a la disciplina naval que a juicio del mando correspondiente puedan catalogarse en esta categoría.

El *Código de Justicia Militar*, en su artículo 343 menciona que será castigado con la pena de dos años de prisión: I, el que sobre cualquier asunto del servicio o dé a sus superiores, por escrito o de palabra, informe o parte contrario a lo que sepa; y II, el que interrogado por el superior sobre asuntos del servicio o puntos relacionados con él, oculte a sabiendas la verdad.

El conocer prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual ayuda a las instituciones del gobierno de la República a crear una cultura de denuncia; propicia la igualdad, salud mental y la libertad psico-sexual; respetar los derechos humanos y fomentar la armonía y convivencia en nuestro ambiente laboral; ya que estas prácticas "constituyen una forma de violencia y discriminación de género, que obstaculizan el acceso y permanencia en un trabajo digno y de calidad".⁷

Redacción: Tte. de Frag. SAIN. L. Ccias. Com.
Elizabeth Barillas Camacho.

Diseño: Tte. de Corb. SAIN. L. Com. Gráf.
Alejandro Córdova Muñoz.

Fotografía: Archivo UNICOS e Internet.



⁵ Secretaría de Marina, "Pronunciamento para prevenir y atender el Hostigamiento y Acoso Sexual", 1 de noviembre 2011.