



# Rutas de atención y prevención del hostigamiento sexual en las empresas



Instituto Nacional de las Mujeres  
INMUJERES

Primera edición: abril de 2006

Alfonso Esparza Oteo 119  
Col. Guadalupe Inn  
C.P. 01020, México, D.F.  
[www.inmujeres.gob.mx](http://www.inmujeres.gob.mx)

Impreso en México/*Printed in Mexico*

# Í N D I C E

<b>Presentación</b>	<b>5</b>
<b>Introducción</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I: RUTA CRÍTICA</b>	<b>7</b>
Flujograma	8
1. Integración del Comité de Prevención y Atención al Hostigamiento Sexual Laboral	11
2. Medidas de Prevención	12
3. Atención del hostigamiento sexual laboral	15
4. Sanciones	20
5. Registro y control de acciones	23
6. Evaluación	23
<b>CAPÍTULO II: TALLER DE CAPACITACIÓN SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO</b>	<b>24</b>
1. Guía para el uso de la carta descriptiva	24
2. Descripción del taller	25
3. Componentes	26
4. De la coordinación o facilitación	26
5. Carta descriptiva modelo	29
6. Material de apoyo a la presentación	33
7. Desarrollo de técnicas o dinámicas	58
8. Hoja de evaluación	71
9. Carta compromiso multiplicadores	73
<b>ANEXOS</b>	<b>75</b>
Anexo A Encuesta sobre hostigamiento sexual	77
Anexo B Glosario de términos	79
Anexo C Antología	82
Anexo D Bibliografía	115



## Presentación

El hostigamiento sexual es una transgresión a los derechos humanos de las personas; es una negación del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo que afecta la salud y la productividad de las personas. Impacta de manera negativa el ambiente laboral y familiar y genera inestabilidad tanto en el ámbito personal como en el institucional.

De acuerdo con cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el hostigamiento sexual es la causa de que una de cada cuatro mujeres sea despedida y que cuatro de cada 10 renuncien a su empleo.

No obstante que en la actualidad gran parte de las entidades federativas del país tipifican el hostigamiento sexual como delito en sus códigos penales, en la práctica sólo un número muy reducido de trabajadoras y/o trabajadores acuden a las instancias de procuración de justicia para denunciarlo.

Esta circunstancia deja un vacío entre el problema real y una solución práctica en el corto plazo. Ante esta realidad, es evidente la necesidad de ofrecer una respuesta conjunta entre institución o empresa, las y los trabajadores, compañeros (as) de trabajo y familiares.

Es por ello que el Instituto Nacional de las Mujeres ha preparado este instrumento estratégico: “Ruta crítica para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual laboral”, elaborada a partir de la revisión e intercambio de experiencias sobre la atención a los casos de hostigamiento sexual laboral en organizaciones públicas y privadas.

La funcionalidad de esta estrategia se basa en una adecuada planeación para la prevención, atención y sanción del problema, en donde la capacitación y la sensibilización en género juegan un papel fundamental.

La Ruta crítica es un instrumento viable y eficaz para actuar en contra de los casos de hostigamiento sexual que se presenten, sin mediar la vía penal. Por ello, significa un aporte sustancial para lograr que las y los trabajadores vivan en un ambiente laboral libre de violencia y se contribuya a lograr la equidad de género en el mercado de trabajo.

Con su aplicación, hombres, mujeres y la sociedad en su conjunto resultarán beneficiados al prevenir, combatir y castigar el hostigamiento sexual laboral, una de las formas más sutiles y perniciosas de la discriminación e inequidad de género.

Lic. Patricia Espinosa Torres  
*Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres*



## Introducción

La prevención y la erradicación del hostigamiento sexual laboral son dos líneas de acción propuestas por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), órgano rector en el desarrollo y aplicación de una nueva cultura institucional encaminada a eliminar la discriminación hacia las mujeres, promover el respeto, la igualdad de trato y de oportunidades entre los sexos, así como el acceso y la permanencia en el empleo.

Como parte de las estrategias para cumplir esas líneas de acción, el Instituto Nacional de las Mujeres desarrolló el *Modelo de Equidad de Género, MEG: 2003*, de carácter certificable para organizaciones públicas y privadas en México, entre otras, donde se considera el hostigamiento sexual como un problema a resolver para alcanzar condiciones de equidad entre las mujeres y los hombres en el ámbito laboral.

El hostigamiento sexual en el trabajo es una conducta no deseada, de carácter sexual, que molesta a las personas y motiva sentimientos displacenteros; además de implicar riesgos tanto en la estabilidad personal como en el empleo.

El presente material tiene la finalidad de ofrecer dos versiones de la *ruta crítica*, una dirigida a las empresas y otra a las instituciones públicas, con el fin de que establezcan y apliquen medidas internas para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual en sus centros de trabajo.

Una *ruta crítica* es un método para desarrollar un proceso administrativo de planeación, programación, ejecución y control de todas y cada una de las actividades componentes de un proyecto que debe desarrollarse en un tiempo crítico y al costo óptimo.<sup>1</sup>

Se propone la creación de un Comité para la Prevención y Atención al Hostigamiento Sexual y se incluye un taller modelo, diseñado con el objetivo de que quienes realizan tareas de capacitación cuenten con herramientas teóricas y metodológicas para tratar el hostigamiento sexual.

## CAPÍTULO 1

El hostigamiento sexual laboral es una conducta de carácter sexual que consiste en molestar, perturbar o crear dificultades a otra persona del mismo sexo o contrario (hombre a mujer, mujer a hombre, mujer a mujer, hombre a hombre) a través de sugerencias, propuestas, invitaciones, tocamientos o actos similares que resultan ofensivos para quien los recibe, y que se dan en el centro de trabajo o con motivo de la relación laboral.

Algunos de sus efectos pueden ser:

- En la salud: dolor de cabeza, tensión muscular, alergias, depresión, agresividad, insomnio, baja autoestima.

<sup>1</sup> Willman Acosta, *Método del camino crítico*, Redes, PERT.

- En el trabajo: desmotivación, aumento de riesgos de trabajo, discriminación, limitaciones en el desarrollo profesional y económico, segregación ocupacional.
- En la empresa: disminución de la productividad y costos económicos (por permisos, accidentes laborales).

El hostigamiento sexual laboral puede llegar al hogar por las consecuencias que trae consigo, o llevar a la persona hostigada al hospital por repercusiones psicológicas y físicas, o a la disminución de la productividad en el centro laboral del o la trabajadora. Ante esta problemática, corresponde una respuesta conjunta de las empresas, las y los trabajadores, compañeros y familiares.

En este capítulo se explica la planeación de las acciones para responder a los casos que se presenten. Se divide en siete apartados:

- El primero corresponde a un flujograma para ubicar las fases del proceso general
- El segundo a la formación y funciones de un comité (el cual podría establecer reglas de funcionamiento a partir de los puntos que se plantean en este apartado)
- El tercero trata las medidas de prevención, con base en un pronunciamiento y la edición de un documento específico contra el hostigamiento sexual laboral, un programa de educación para la prevención, pláticas de inducción, difusión y cursos de capacitación, talleres y/o conferencias.
- El cuarto apartado consiste en la atención y denuncia de casos con la integración de un documento base
- El quinto corresponde a las sanciones y la protección de las personas denunciantes y de testigos(as)
- El sexto al registro y control de acciones preventivas
- El séptimo incluye una forma de evaluación del proceso.

## **Flujograma**

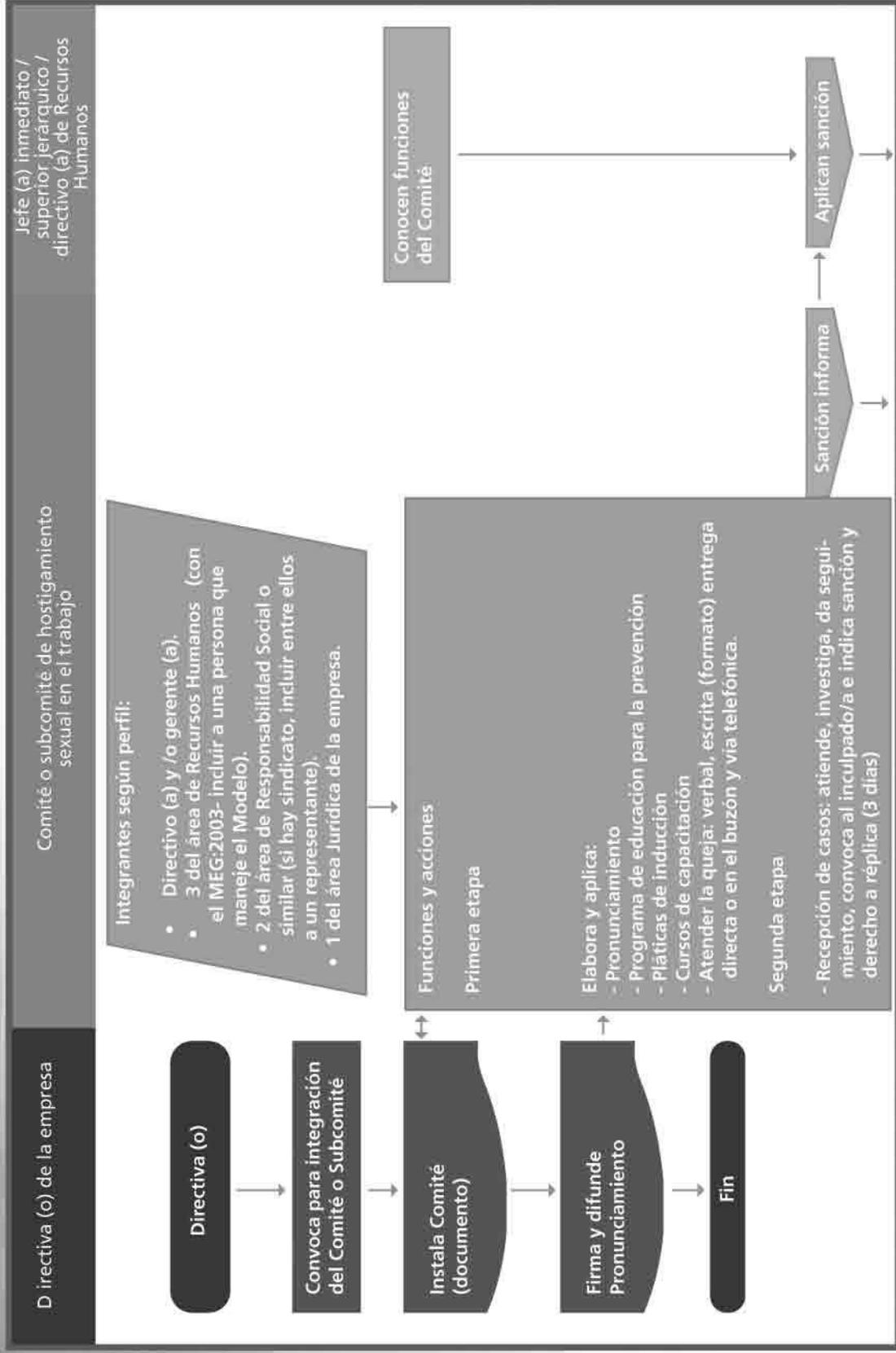
A continuación se presenta el Flujograma General de la Ruta Crítica para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual, con el fin de contar con una visión general del proceso y facilitar su ejecución. Asimismo, se incluyen actividades, puntos de decisión, tareas, retroalimentación, seguimiento y evaluación. Se indican los diversos participantes, los resultados y la interacción entre el personal.

Es un modelo general de aplicación que puede adaptarse a las circunstancias particulares de cada empresa. Se sugiere al grupo responsable de aplicar la *ruta crítica* revisar y analizar el Flujograma para adecuarlo a sus necesidades.

## **Procedimiento para la prevención y atención del hostigamiento sexual**

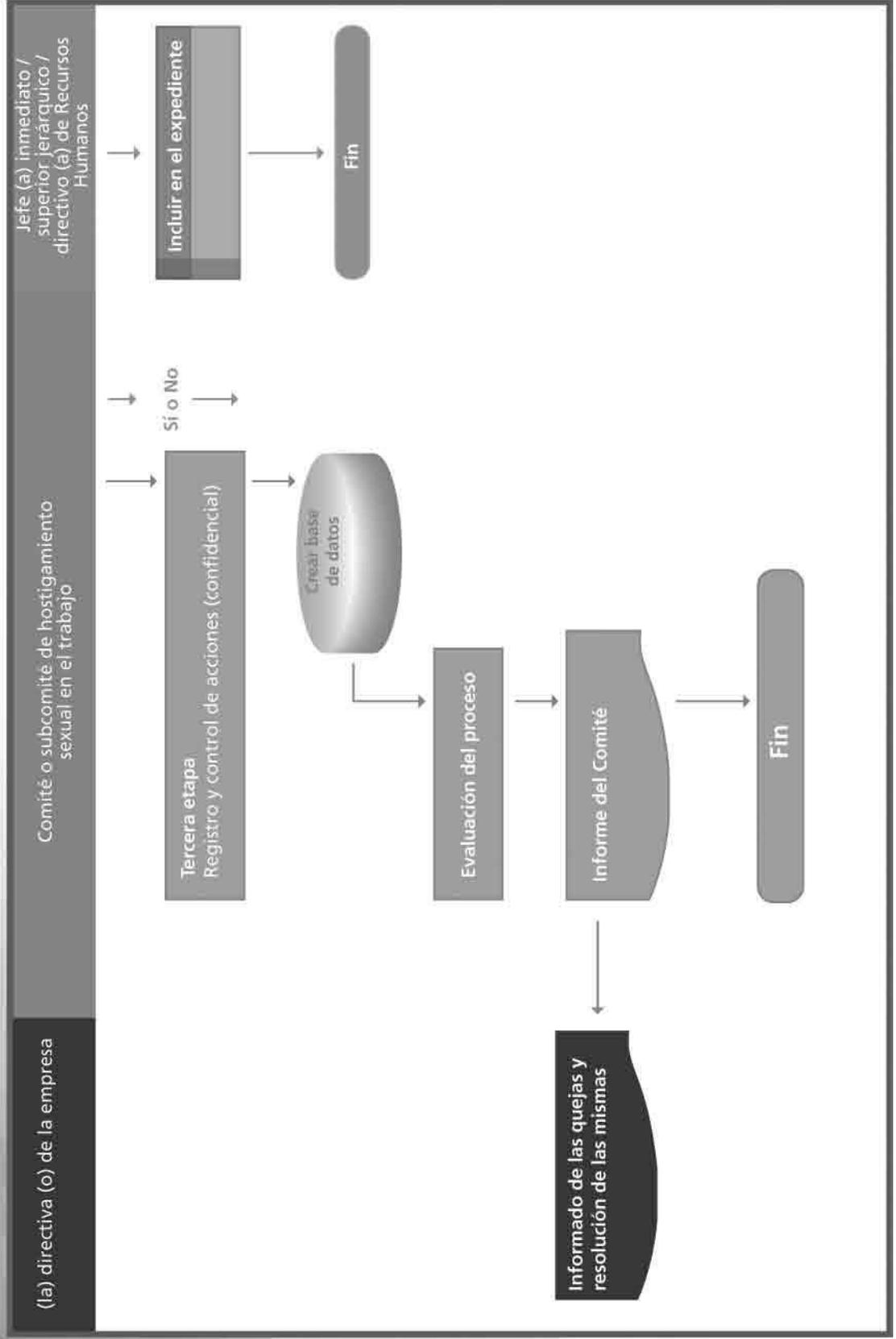
# Flujograma

## Procedimiento para la prevención y atención del hostigamiento sexual



# Flujograma

## Procedimiento para la prevención y atención del hostigamiento sexual



## 1. INTEGRACIÓN DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Para iniciar el proceso se requiere conformar un comité encargado de llevar a cabo las medidas previstas; es el mecanismo cercano y directo que tendrán las personas dentro de los centros laborales para solucionar los casos de hostigamiento, por lo cual se requiere que desde la convocatoria para su constitución, cuente con el apoyo del o la funcionaria de mayor nivel de la empresa. Los tres pasos a seguir para esta tarea son: lanzar una convocatoria, integrar el Comité y conocer sus funciones:

### *Convocatoria para conformar el Comité de Prevención y Atención al Hostigamiento Sexual*

La hará el o la directiva de mayor jerarquía de la empresa. Es responsabilidad de la o el directivo delegar en el Comité la autoridad suficiente para hacer propuestas preventivas y procedimientos para mediar los casos de hostigamiento sexual que se presenten.

### *Integrantes<sup>2</sup>*

El Comité deberá estar integrado por hombres y mujeres:

- Un directivo(a) y /o gerente
- Tres mandos medios de las áreas sustantivas. Si la empresa tiene el distintivo del Modelo de Equidad de Género (MEG:2003) se sugiere incluir a una persona que conozca el Modelo.
- Dos del área de responsabilidad social o similar (si hay sindicato, incluir entre ellos a un representante).
- Una del área jurídica.

### *Perfil*

- Tener mínimo tres años de antigüedad
- Haber sido capacitado(a) en el tema. El propio comité planeará una capacitación específica sobre el tema de hostigamiento sexual para las personas integrantes del mismo, con el fin de sensibilizarse y optimizar su desempeño<sup>3</sup>
- Ser una persona respetada, imparcial y honesta
- Tener conocimientos sobre la estructura y políticas de la empresa.

Es importante que la empresa les otorgue facilidades de tiempo para cumplir su función.

### *Elección*

- Se propone un comité conformado por siete personas máximo
- Podrán ser voluntarios(as) siempre y cuando cumplan con el perfil
- Podrán ser propuestas por el personal
- Serán ratificados(as) por el o la directora de la empresa.

<sup>2</sup> Se sugiere que el número de integrantes sea non, para mediar cualquier diferencia de criterios entre los y las integrantes.

<sup>3</sup> Se iniciaría con el taller que se propone en la segunda parte de este documento.

Es muy importante que las y los integrantes del Comité firmen una carta compromiso sobre el respeto a la confidencialidad de los casos. El incumplimiento de este requisito o de su aplicación ameritará la destitución inmediata del Comité y una amonestación por escrito que será incluida en su expediente personal.

Se sugiere que las y los integrantes del Comité funcionen en el puesto durante tres años, por lo menos.

### *Funciones*

Para garantizar el desarrollo de la política de la empresa para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual laboral, el Comité tendrá las siguientes funciones:

- Realizar un pronunciamiento contra el hostigamiento sexual laboral
- Elaborar un documento específico contra el hostigamiento sexual laboral<sup>4</sup>
- Diseñar un programa continuo de difusión y las actividades de capacitación
- Ser asesor permanente para los casos que se presenten
- Orientar a las personas receptoras de violencia sobre otras vías, como la denuncia formal ante el ministerio público.

## **2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

Una de las medidas de prevención es la difusión de un mensaje de conducta ética relativa al hostigamiento sexual laboral, como parte de una política empresarial integral que demuestre la no tolerancia a este tipo de expresiones.

Los principios éticos reflejan el respeto a la dignidad de las personas y la defensa del bien común para mejorar el desempeño organizacional e impulsar una cultura de servicio. Son normas de conducta para las y los trabajadores, independientemente del tipo de vínculo laboral o jerarquía que mantengan, basadas en valores fundamentales como la armonía laboral, equidad, honestidad y responsabilidad.

La base legal de esta política se sustenta en los siguientes instrumentos:<sup>5</sup>

- Declaración Universal de los Derechos Humanos,
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, Brasil
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

<sup>4</sup> Se sugiere publicar un folleto que se denominaría "Todos y todas en contra del hostigamiento sexual laboral", sin embargo, puede ser un Código de ética, Código de Conducta, Reglamento u otro, que no implique trámites largos o exhaustivos para incluir el procedimiento en cuestión.

<sup>5</sup> Ver Antología.

- Ley Federal del Trabajo
- Código Penal Federal
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

#### *Pronunciamiento*

El pronunciamiento oficial contra el hostigamiento sexual laboral que será difundido en la empresa tiene que ser concreto y claro:

La empresa... está comprometida con la preservación de un ambiente de trabajo sano y libre de hostigamiento sexual.

El pronunciamiento completo a incluir en el documento que distribuirá el Comité de Prevención y Atención al Hostigamiento Sexual Laboral a todo el personal, requiere los siguientes elementos:

- Propósito
- Definición de hostigamiento sexual
- Conductas de hostigamiento sexual
- Información sobre las sanciones.

La Empresa (nombre) está comprometida con la preservación de un ambiente de trabajo sano y libre de hostigamiento sexual. El hostigamiento sexual es un comportamiento inaceptable que contradice las políticas de equidad e igualdad de trato y oportunidades y los derechos de las y los trabajadores de recibir un trato justo y respetuoso, por lo cual la Empresa previene y prohíbe toda conducta de hostigamiento sexual.

*Hostigamiento sexual laboral:* conducta de una persona que consiste 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.<sup>6</sup>

Las conductas que **constituyen** hostigamiento sexual son: exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual **que incomoden a las personas**; piropos

<sup>6</sup> Patricia Kurczyn Villalobos, *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, México, 2004, p. 80.

o comentarios **no deseados** acerca de su apariencia; miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden a las personas; burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa; 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**; amenazas que afecten negativamente la situación en el trabajo si no acepta las 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.

Todo empleado o empleada que incurra en hostigamiento sexual será sancionado(a).

### **Programa de educación para la prevención**

Con el propósito de desalentar las prácticas de hostigamiento sexual y estimular la denuncia de casos, el Comité implementará un programa de capacitación. Para facilitar esta tarea, en el Capítulo 2 se presenta la propuesta de un taller de capacitación integrado por una carta descriptiva, que incluye dinámicas grupales y materiales didácticos; una antología; un glosario de términos y un instrumento de evaluación.

### **Pláticas de inducción**

Las pláticas de inducción incluirán una orientación general a todo empleado o empleada de nuevo ingreso sobre la política institucional en torno al hostigamiento sexual y las disposiciones relevantes de los procedimientos planteados en el presente documento. En la primera orientación se entregará al personal el paquete completo con los documentos arriba mencionados y cualquier otro relacionado con hostigamiento sexual en el empleo.

Se mantendrá en el expediente del personal copia del acuse de recibo del paquete y registro de asistencia a las pláticas que se ofrezcan sobre hostigamiento sexual, las cuales serán gratuitas y se realizarán cuando menos dos veces por año, con duración no menor de una hora cada una.

### **Difusión**

El Comité será responsable de diseñar e implantar un programa de difusión para todo el personal de la institución sobre:

- El mensaje contra el hostigamiento sexual laboral
- El documento sobre hostigamiento sexual laboral

- Eventos de capacitación y formación (talleres, cursos y otros)
- El procedimiento de atención<sup>7</sup>

La información de los tres primeros documentos deberá estar disponible de forma permanente en los medios electrónicos de la empresa; asimismo, se editarán suficientes ejemplares para distribuir entre el personal, quien acusará de recibido.

El pronunciamiento deberá colocarse en lugares visibles para su lectura en las instalaciones de la empresa, con formato adecuado y atractivo visualmente.

### **Cursos de capacitación y/o talleres y conferencias**

El Comité diseñará y llevará a cabo un programa de capacitación para impartir cursos y/o talleres, cuando menos dos veces por año, dirigidos a todo el personal para promover la comprensión y prevención del hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

Todas las acciones preventivas y de educación serán difundidas por los medios disponibles en la empresa.

La capacitación se realizará en días laborables, sin detrimento de las condiciones de trabajo del personal. La asistencia será obligatoria para todo el personal.

### **3. ATENCIÓN AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL**

El documento de procedimientos define los pasos a seguir para atender las quejas de hostigamiento sexual y deberá ser aprobado por la alta dirección de la empresa. Contiene:

- Obligaciones del personal
- Obligaciones de Comité
- Presentación y atención de quejas
- Investigación y seguimiento de la queja: comprobación de hechos
- Dictamen de la queja y sanción
- Quejas con información falsa
- Protección de las personas que presentan la queja
- Protección de testigos
- Registro y control de acciones preventivas y casos
- Evaluación.

<sup>7</sup> Ver siguiente apartado: 3. Atención del hostigamiento sexual laboral.

## Obligaciones del personal

El Comité es la única instancia autorizada para atender los casos de hostigamiento sexual que se presenten, por lo tanto:

- El personal deberá notificar al Comité sobre cualquier acto de hostigamiento sexual que cometan personas contratadas por la empresa, sin importar jerarquía, edad, sexo y/o antigüedad.
- Hostigamiento sexual por personas no empleadas por la empresa. El personal deberá notificar al Comité sobre actos de hostigamiento sexual que cometan contra ellos las personas no empleadas por la empresa, como visitantes, clientes, proveedores, contratistas o personal eventual.

## Obligaciones del Comité

1. Recibir quejas con motivo de hostigamiento sexual laboral.
2. Proporcionar formato para el levantamiento de la queja.
3. Informar de manera discreta al jefe(a) inmediata superior de la persona denunciante, sobre algún caso que ocurra. De ser el jefe o jefa inmediata la persona denunciada, se recurrirá a la siguiente de mayor rango. El fin es que exista conocimiento de los hechos y facilite la investigación respectiva, incluso la o el jefe superior a que se alude podrá aportar datos sobre la conducta de la persona denunciada.
4. Investigar el o los casos que se presenten. La investigación de las denuncias se llevará a cabo con los siguientes principios<sup>8</sup> para salvar los derechos de las partes:
  - Confidencialidad
  - Objetividad
  - Imparcialidad
  - Regularidad en el procedimiento de investigación y sanción
  - Oportunidad.

En tanto, a la persona que sufre hostigamiento sexual se le puede sugerir que:

- Diga a la persona hostigadora que su comportamiento le está ofendiendo y que desea que deje de hacerlo
- No se culpe
- Busque ayuda de la instancia encargada de dar seguimiento a los casos de hostigamiento sexual, ya que está integrada por personas capacitadas para resolver estos casos
- Registre y, de ser posible, documente lo que le sucede

<sup>8</sup> Ver Anexo B, Glosario de términos.

- Trate de conseguir testigos que hayan presenciado las conductas de la persona hostigadora
- Trate de identificar a otras personas que pudieran haber sido víctimas de la o el hostigador.

Es necesario sustentar cualquier acusación con los datos más precisos posibles, y para ello se recomiendan algunas medidas:

- Nunca estar a solas con la persona hostigadora
- Dejar la puerta abierta si es indispensable mantener contacto con ella
- Guardar regalos, tarjetas, mensajes, fotografías o cualquier otro elemento de prueba
- Procurar apoyarse con testigos(as) al dar a conocer el caso al Comité.

El Comité tendrá que considerar las repercusiones laborales, cuando las personas afectadas rechazan el hostigamiento sexual laboral:

- Negativa a ascensos o aumento de salario
- Transferencia del lugar de trabajo
- Incremento de las cargas de trabajo
- Negativa de prestaciones, promociones y derechos
- Referencias y evaluación negativa del desempeño de las personas afectadas
- Actas administrativas cuestionando el trabajo de las personas afectadas
- Ausentismo
- Despido o renuncia
- Baja productividad de las personas afectadas
- Ambiente hostil hacia las personas afectadas
- Humillaciones
- Incomodidad
- Ambiente de trabajo intimidante, hostil, severo, abusivo, ofensivo.

O cuando dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo y la persona se siente obligada a soportar el hostigamiento para no exponerse a perder oportunidades, beneficios y otras condiciones de trabajo.

5. Dar seguimiento a los casos hasta que, en su caso, se concluya con la sanción prevista. Cualquier integrante del Comité podrá solicitar a visitantes, clientes, contratistas y personal eventual que cometa actos de hostigamiento sexual contra un empleado, que rectifique su conducta porque en la empresa se mantiene una política que prohíbe esos actos. También se podrá prohibir la entrada al visitante que previamente haya incurrido en actos de hostigamiento sexual.

## Presentación y atención de quejas

La presentación de quejas podrá ser por las siguientes vías:

*Verbal:* comunicar los hechos de inmediato, y de manera personal, al Comité de Prevención y Atención al Hostigamiento Sexual, donde quedará constancia en el formato respectivo.<sup>9</sup>

*Telefónica:* el Comité tendrá una línea directa para los casos.

*Escrita:* la queja deberá describir de forma progresiva, en primera persona, con claridad y especificidad, los hechos o actos de hostigamiento sexual. La queja deberá ser firmada por la persona denunciante y, si es posible, por uno o más testigos, mediante:

- Llenado del formato anexo para la presentación de la queja.
- Entrega directa o a través del Buzón de quejas.

## Investigación de los hechos<sup>10</sup>

Dentro de tres (3) días laborables después de recibir la queja, el Comité realizará la investigación de los hechos. Se podrá designar a una o dos personas del propio Comité, si así lo consideran pertinente.

La investigación será confidencial, dará seguimiento al caso y rendirá un informe por escrito sobre el particular. Este informe deberá entregarse al Jurídico y al área de Recursos Humanos de la empresa dentro de cinco (5) días laborables a partir de los resultados, y deberá estar firmado por quien o quienes realizaron la investigación, así como por el resto del Comité.

## Factores para determinar el hostigamiento sexual

Para determinar si la conducta denunciada constituye hostigamiento sexual en el empleo, el o la investigadora considerará lo siguiente:

- La totalidad de las circunstancias en que ocurrieron los hechos y el contexto en el cual sucedió la conducta señalada, así como la naturaleza de los acercamientos o requerimiento sexuales, conforme lo establece la Encuesta de Hostigamiento Sexual.<sup>11</sup> La determinación de la conducta imputada se basará en los hechos de cada caso particular.

<sup>9</sup> Ver formato de queja o denuncia, página siguiente.

<sup>10</sup> Para puntualizar sobre el tema, consultar: Jennifer Cooper (coord.), *Hostigamiento sexual. Guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral*, PUEG-UNAM, 2001.

<sup>11</sup> Ver Anexo A.

(Nombre de la empresa)

**FORMATO DE QUEJA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL**

Fecha: \_\_\_\_\_

**DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA:**

Nombre: \_\_\_\_\_ Puesto: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

Jefe(a) inmediato(a): \_\_\_\_\_

**DATOS DE LA PERSONA SOBRE LA QUE SE PRESENTA LA QUEJA**

Nombre: \_\_\_\_\_ Puesto: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

Jefe(a) inmediato(a): \_\_\_\_\_

**DECLARACIÓN DE HECHOS**

Fecha en que ocurrió: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_ Lugar: \_\_\_\_\_

Frecuencia (si fue una sola vez o varias veces): \_\_\_\_\_

Cómo se manifestó el hostigamiento: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Actitud de la persona que le hostigó: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Reacción inmediata de usted ante esta persona: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Mencione si su caso es aislado o conoce de otros: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Mencione si hubo cambios en su situación laboral a partir de los hechos: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Cómo le afectó esa situación a nivel personal, familiar y laboral: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**FIRMAS**

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma de quien presenta la queja

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma de testigos(as) (opcional)

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma de la persona del Comité que recibe la queja y/o responsable de seguimiento

- Se examinará la relación de empleo en particular para determinar si la persona que cometió el hostigamiento sexual abusó de su poder jerárquico.
- Durante la investigación no podrá interrogarse a la persona denunciante sobre su conducta sexual anterior a la queja.
- Mientras transcurre esta etapa de investigación de hechos, la persona denunciante podrá ser comisionada a otra área, sin que se dé mayor información del caso a las y los demás trabajadores. Esta medida preventiva sólo se aplicará a solicitud directa de la persona hostigada y tendrá que ser atendida de inmediato.

#### 4. SANCIONES

##### **Del dictamen y sanción**

Después de examinar el informe de la investigación, el Comité evaluará si procede la aplicación de medidas disciplinarias y se procede a:

- Convocar a reunión al denunciante, en horario matutino. Se le informarán y entregarán por escrito los resultados.
- Convocar a reunión al denunciado, en horario vespertino (el mismo día). Se le informarán los resultados, con la sanción correspondiente.
- Se informará de los resultados al jefe inmediato superior, pero si éste es el presunto responsable, se recurrirá al siguiente superior jerárquico.

La o el jefe inmediato de la persona demandada (o en su caso el siguiente superior jerárquico), y/o el representante del área de Recursos Humanos será la persona encargada de aplicar la sanción correspondiente y el escrito de ésta se archivará en el expediente de la persona denunciada.

Si la persona denunciada no está de acuerdo con el dictamen, tendrá derecho de réplica el mismo día de la reunión a la cual se le citó para informarle los resultados de la investigación. Ofrecerá los elementos necesarios en su defensa, en un lapso no mayor de (3) tres días, en una reunión que tendrá como propósito determinar si hay una base razonable para creer que los cargos son verdaderos y se sostiene la medida disciplinaria.

El Comité sesionará un día después de recibir dichos elementos de prueba y, a más tardar en dos días, rectificará o ratificará la sanción. Si el Comité considera que los hechos permiten sostener la medida disciplinaria, comunicará por escrito su decisión a la persona denunciada.

El Comité también comunicará por escrito los resultados de la investigación a la persona denunciante, advirtiéndole de su derecho a presentar su caso por la vía penal. El área jurídica asesorará a la persona denunciante al respecto.

Los dictámenes finales del Comité serán inapelables.

*Tipo de sanciones*

Dependiendo de la gravedad del caso se aplicarán sanciones diferenciadas, de acuerdo con la siguiente clasificación:

<b>Gravedad</b>	<b>Forma</b>	<b>Conducta</b>	<b>Sanción*</b> (sugerencias que deberán ser consultadas y avaladas por el área jurídica de la empresa)
Leve	Verbal No verbal Sin contacto físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que incomoden.</li> <li>• Piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia física.</li> <li>• Miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden.</li> <li>• Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amonestación escrita que constará en su expediente de personal.</li> </ul>
Media	Verbal No verbal Sin contacto físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.</li> <li>• Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseados.</li> <li>• Amenazas que afecten negativamente la situación en el trabajo si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales.</li> <li>• Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto al rechazar las proposiciones sexuales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Basarse en los artículos 47, 51 y 132 de la Ley Federal del Trabajo.</li> <li>• Ley Federal para Prevenir la Discriminación.</li> <li>• Consultar con el área jurídica de la empresa.</li> </ul>
Alta	Verbal No verbal Con contacto físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contacto físico no deseado (manoseo, sujetar).</li> <li>• Presión para tener relaciones sexuales (forcejeo, acorralar)</li> <li>• Intento de violación.</li> <li>• (enfrentamiento físico, golpes).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Basarse en los artículos 47, 51 y 132 de la Ley Federal del Trabajo.</li> <li>• Ley Federal para Prevenir la Discriminación.</li> <li>• Consultar con el área jurídica de la empresa.</li> </ul>

\* En caso de reincidencia, se sugiere aplicar sanciones diferenciadas.

### *Quejas con información falsa*

Cualquier trabajador o trabajadora que interponga una queja falsa por hostigamiento sexual contra alguna persona externa o empleada, independientemente de su jerarquía, incurrirá en una violación al Código de Ética y al Artículo 47, fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo.

Cualquier trabajador o trabajadora que provea información falsa, en todo o en parte, cometa perjurio u oculte información pertinente para la investigación de una queja sobre hostigamiento sexual, cuando ello le haya sido requerido por autoridad competente, incurrirá igualmente en una violación al Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Las y los trabajadores que tomen parte en el proceso relacionado con la presentación de una queja, mantendrán el asunto en estricta confidencialidad para salvaguardar los derechos de las partes. Se aplicará una sanción por la divulgación intencional o maliciosa de información adquirida como parte del proceso establecido para la tramitación de quejas sobre hostigamiento sexual.

El compromiso de confidencialidad no deberá interpretarse como limitación o impedimento para colaborar en el proceso de investigación de una queja o para ser testigo en la investigación de una queja.

### *Protección de las personas que presentan una queja*

Las siguientes medidas serán provisionales con el propósito de proteger a la persona que presenta la queja de posibles actos de represalia:

- Cuando el o la jefa superior directa sea la persona hostigadora, el Comité (o algún o alguna integrante del mismo) reportará el caso a otra persona de jerarquía superior, ya sea de la misma área o fuera de ella.
- Al tener conocimiento del caso, la persona con jerarquía superior de quien presenta la queja podrá tomar medidas preventivas a solicitud de la persona hostigada, sin difundir la situación. Una de las medidas podrá ser que esta última no tenga que relacionarse a solas con quien la hostiga, dándose siempre una relación de trabajo en presencia de otras personas, por escrito u otros medios.
- Esta medida provisional o cualquier otra que en las circunstancias particulares resulten necesarias, podrán solicitarse inmediatamente luego de hecha la queja; serán efectivas durante el tiempo en que se tramite la investigación y hasta que se concluya con el dictamen correspondiente.
- Estas medidas provisionales no constituyen una sanción contra nadie.

### *Protección de testigos(as)*

Toda persona a quien se le tome una declaración o que de alguna manera colabore en la investigación de una queja de hostigamiento sexual en el empleo, deberá ser informada de los siguientes derechos durante la investigación:

- Su participación en la investigación no constará en su expediente personal.
- Podrá presentar una queja si se toman decisiones sobre su condición de empleo o cuando ésta se vea afectada por acciones de superiores o compañeros(as) de trabajo debido a su participación en la investigación.

## 5. REGISTRO, CONTROL DE ACCIONES PREVENTIVAS Y CASOS

El Comité tendrá como responsabilidad directa:

- Verificar que el área de Recursos Humanos incorpore al expediente de la empleada o empleado copia del acuse de recibo del documento *Todos(as) contra el hostigamiento sexual laboral*, así como de la asistencia a los cursos de inducción y capacitación sobre hostigamiento sexual.
- Crear una base de datos desagregados por sexo del personal sensibilizado o capacitado en materia de hostigamiento sexual.
- Crear y actualizar una base de datos de registro y seguimiento de denuncias y sanciones aplicadas para cada caso dictaminado. Será un archivo confidencial.
- Crear y actualizar una base de datos por sexo para el registro de denuncias falsas de carácter confidencial.
- Registro de la Encuesta de hostigamiento sexual laboral semestral.
- Envío y registro de carta compromiso del seguimiento de los talleres, pláticas y/o conferencias al Instituto Nacional de las Mujeres.

## 6. EVALUACIÓN

El Comité de Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual establecerá mecanismos de evaluación permanente, para:

- Medir la eficacia de la política para prevenir el hostigamiento sexual
- Verificar si hay conformidad o inconformidad con los procedimientos planteados
- Según los resultados, ampliar o modificar el reglamento de procedimientos.

Para obtener los datos que permitan evaluar la eficacia de la política de la empresa en torno al problema de hostigamiento sexual, se aplicará la siguiente guía de preguntas:

- Número de casos presentados en su área de trabajo
- Registro de faltas, permisos, reubicación, solicitudes de transferencia y renuncias del personal y causas planteadas para cada caso
- Opinión sobre el Reglamento de procedimientos

- Opinión sobre la difusión y los eventos de capacitación
- Sugerencias para mejorar las acciones realizadas.

Los insumos para esta evaluación serán la Encuesta de hostigamiento sexual del INMUJERES (Anexo A) y la siguiente guía de preguntas:

- Número de talleres y cursos en los que participaron
- Opinión sobre los cursos y talleres
- Si tienen el paquete de materiales sobre el tema
- Si lo han consultado o leído
- Si han visto la difusión en las oficinas
- Opinión sobre el texto relativo al hostigamiento sexual
- Opinión sobre el Reglamento de procedimientos
- Opinión sobre el ambiente laboral.

Con el análisis de la información arrojada, el Comité podrá determinar la eficacia de la política e instrumentos de la empresa en torno al hostigamiento sexual.

## CAPÍTULO 2

### Taller de capacitación sobre hostigamiento sexual en el trabajo

#### 1. GUÍA PARA EL USO DE LA CARTA DESCRIPTIVA MODELO

##### Presentación

La carta descriptiva modelo contiene técnicas o dinámicas grupales para el desarrollo de un taller. Su **objetivo** es conducir paso a paso a los y las facilitadoras para su desempeño y que el grupo logre la mejor comprensión y análisis de los temas. Se presentan **técnicas o dinámicas grupales**; presentación del grupo, nivel de información grupal sobre el problema; acercamiento y comprensión de la problemática; propiciar la discusión, la reflexión y el aprendizaje; y facilitar la cohesión y confianza grupal. Se describe cada una de las dinámicas para lograr los objetivos de las actividades propuestas.

Los **contenidos temáticos** se presentan en tres formas: antología de textos, glosario de términos y material para presentación.

### *Recomendaciones prácticas*

Se sugiere mantener el orden del material a utilizar en cada parte del taller.

Practicar las dinámicas propuestas con un grupo del área de capacitación y/o recursos humanos, antes de aplicarlas en el taller.

## **2. DESCRIPCIÓN DEL TALLER**

*Objetivo general:* Proporcionar a las y los participantes herramientas conceptuales sobre el hostigamiento sexual en el trabajo desde la perspectiva de género, con el propósito de que se sensibilicen sobre el problema; así como información sobre los avances en las estrategias para su prevención, atención y sanción.

### *Objetivos específicos:*

- Reconocer la utilidad de la perspectiva de género para la comprensión del problema y su tratamiento.
- Analizar el hostigamiento sexual como una expresión de discriminación por razones de sexo y de violencia laboral que atenta contra los derechos humanos de las personas afectadas.
- Identificar las conductas y las características del hostigamiento sexual en el ámbito laboral.
- Identificar las graves repercusiones que el hostigamiento sexual tiene en la salud emocional, física y laboral de las personas afectadas, sean hombres o mujeres.
- Identificar en los convenios internacionales y en la legislación nacional los artículos que protegen a las personas afectadas.
- Conocer las estrategias que existen para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo, tanto en lo individual como en lo colectivo. Parte fundamental de estas estrategias es la “Ruta crítica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral”, incluida en la primera parte de este material.

### **Metodología**

Se utilizarán diversas técnicas para propiciar la participación activa del grupo, entre ellas: dinámicas de distensión, de presentación y de conocimiento, así como técnicas de reflexión.

El taller tiene una duración de ocho horas distribuidas en un día, sin embargo, si se desea profundizar en alguno de los temas, puede adecuarse para dos días de trabajo. Se sugiere un mínimo de 20 y un máximo de 25 participantes. El espacio físico deberá ser amplio y ventilado, con sillas colocadas en forma de herradura.

### 3. COMPONENTES

#### *Información y contenidos*

Se dará a las y los participantes el contexto teórico desde la perspectiva de género mediante exposiciones breves y ágiles. Las exposiciones serán apoyadas con dinámicas de acercamiento al conocimiento del tema, con énfasis en la violencia laboral.

Para introducir a los y las participantes al tema, se les proporcionarán materiales de información días antes del taller.

#### *Sensibilización*

El proceso de sensibilización implica realizar dinámicas grupales que provoquen la expresión de actitudes y valores personales hacia el hostigamiento sexual laboral, y reflexionar de manera compartida sobre ellos. El hostigamiento sexual es un problema muy complejo, y existen muchos mitos y reticencias sobre las causas que lo generan, por ello es necesario generar un proceso que permita modificar los juicios de valor de las personas hacia el problema.

#### *Dinámicas de grupo*

Las dinámicas grupales son las herramientas más importantes de un taller; de ellas dependen la integración grupal y la comprensión de los temas.

#### *Compromisos y evaluación*

En esta fase, el grupo se compromete a realizar acciones de seguimiento y/o difusión de lo aprendido (reproducción del taller, editar un folleto, periódico mural, proponer una cláusula en la negociación colectiva, entre otras). Finalmente, se realiza la evaluación por escrito con el formato que se anexa.

### 4. DE LA COORDINACIÓN O FACILITACIÓN

#### *Requisitos*

Es necesario que para el desarrollo del taller se considere a dos personas que funjan como coordinadoras y/o facilitadoras. Ambas deberán reunir los siguientes requisitos:

- Conocimiento de los temas
- Comprensión de la perspectiva de género
- Experiencia en el proceso enseñanza-aprendizaje
- Habilidad y experiencia en el manejo de grupos mixtos
- Capacidad para dirigir sin imponer y respetar las diferentes posiciones
- Capacidad de adecuar en el momento dinámicas grupales de acuerdo con situaciones no previstas
- Capacidad para estimular, complementar, dar respuestas inmediatas a preguntas y potenciar las capacidades de los y las participantes.

Los y las coordinadoras deberán estar en estrecha comunicación, antes y durante el taller, para planear su desarrollo y distribuirse los temas y dinámicas.

*Recomendaciones generales:*<sup>12</sup>

Las personas facilitadoras, como mediadoras del aprendizaje deberán considerar:

**Previo al taller**

- Analizar las lecturas y conocer el material a aplicar
- Conocer los temas, objetivos y productos del taller
- Revisar y probar las dinámicas seleccionadas
- Contar con el material necesario, impreso, con antelación
- Conocer el perfil, número y sexo de las personas participantes
- Prever el tiempo para cada actividad
- Revisar la carta descriptiva modelo y hacer las adecuaciones necesarias.

**Durante el desarrollo del taller**

- Presentar los objetivos, metodología y contenidos
- Proponer las reglas del grupo para el desarrollo del taller
- Precisar el procedimiento a seguir en cada actividad
- Propiciar la reflexión; permitir la comunicación y el debate
- Escuchar a todos y a todas
- Respetar los puntos de vista
- Tener facilidad y claridad al hablar y explicar
- Propiciar la participación individual, generar un ambiente de respeto y confianza que facilite la comunicación
- Orientar la discusión con preguntas generadoras que sean útiles para el análisis
- Guiar la discusión hacia el logro de los propósitos del taller
- Sintetizar e integrar las aportaciones de las y los participantes
- Seguir en lo posible la carta descriptiva para cumplir los objetivos.

<sup>12</sup> Adecuación del apartado: "Guía de la facilitadora o del facilitador", en *Construcción de identidades y género en la escuela secundaria*, Instituto Nacional de las Mujeres/SEP, México, 2005, p. 26.

### **Al cierre de la sesión**

- Concluir junto con el grupo los temas tratados
- Dar un espacio para concretar los compromisos del grupo
- Abrir un espacio para que algunos(as) participantes evalúen el taller ante el grupo. Para ello se lanzan dos preguntas: ¿qué me gustó? y ¿qué no me gustó? Esto es importante para las personas facilitadoras, pues en muchas ocasiones no coincide la evaluación escrita con la verbal.
- Realizar la evaluación escrita.
- Externar algún comentario sobre la participación grupal y agradecer la asistencia.

### **Después del taller**

Los y las facilitadoras llenarán la Carta-compromiso y de-seguimiento del INMUJERES, con el fin de contribuir a las estadísticas que se construyen sobre el tema.

## 5. CARTA DESCRIPTIVA

Taller: Hostigamiento sexual en el trabajo para las empresas						
HORARIO	TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	TÉCNICA Y PROCEDIMIENTO	MATERIAL	TIEMPO
9:00 a 9:05	Inauguración	Dar a conocer el porqué del taller		Presentación de convocantes Presentación de asistentes (nombre y centro laboral)		5 min.
9:05 a 9:15	Presentación de objetivos y dinámica de trabajo	Informar al grupo la forma de trabajar en el taller	Exposición breve sobre los objetivos y la metodología	<b>Exposición</b> (apoyo con diapositivas)	Computadora/cañón Diapositivas: Objetivo: (pág. 35) Contenidos: (pág. 36) Acuerdos grupales: (pág. 37)	10 min.
9:15 a 9:20	Reglas de oro del grupo	Tener reglas que regirán durante la sesión, propuestas por el grupo		Plenaria. Cada quien propone alguna regla y se anotan en el rotafolio, el cual se pega a la vista de todo el grupo	Rotafolio Marcadores	5 min.
9:20 a 10:50	Dinámica de presentación y de contenido	Introducción al contexto del hostigamiento sexual	Introducción a conceptos claves: sexo-género, discriminación, violencia, derechos humanos y hostigamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• T1. "Dichos y refranes" Plenaria.</li> <li>• <b>Exposición</b> y cierre (apoyo con diapositivas)</li> </ul>	Tarjetas con los refranes (técnica) Computadora/cañón Diapositivas: Sexo y Género: (pág. 38) Discriminación: (pág. 39) Discriminación de género: (pág. 40) Violencia: (págs. 41 y 42) Hostigamiento sexual (pág. 43) Hostigamiento sexual/acoso sexual (pág. 44)	1 hora 30 min.
<b>R E C E S O</b>						
10:50 a 11:00						10 min.
11:00 a 11:20	Introducción al tema de hostigamiento sexual	Detectar el grado de conocimiento sobre el tema. Sensibilizar acerca de las causas del HST		<p><b>T2. "Identifique escenarios"</b></p> <p>Devolución en plenaria con las indicaciones del ejercicio.</p> <p>Cierre de la plenaria explicando por qué el HST es discriminatorio y viola los derechos humanos y laborales de las personas</p>	Cuestionarios Rotafolio	20 min.

CARTA DESCRIPTIVA

Taller: Hostigamiento sexual en el trabajo para las empresas						
HORARIO	TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	TÉCNICA Y PROCEDIMIENTO	MATERIAL	TIEMPO
11:20 a 11:50	Conductas, características y repercusiones del hostigamiento sexual laboral	Conocer las conductas de hostigamiento y la magnitud del problema en el ámbito individual, laboral y social	Conductas hostigadoras y sus efectos en lo individual, en empresas, en instituciones y en la sociedad	<b>Exposición y plenaria.</b> (apoyo con diapositivas)	Computadora/cañón <u>Diapositivas:</u> Características del hostigamiento sexual (pag. 45) Algunas formas de manifestarse (pp. 46-47) Principales efectos del hostigamiento sexual (pag. 48), (pag. 49) y (pag. 50) <u>Referencia:</u> Material de lectura (C3)	30 min.
11:50 a 12:00	Marco legal internacional	Conocer las leyes internacionales que protegen a las personas afectadas	Convenios de la OIT Belém do Pará CEDAW	<b>Exposición:</b> señalar que estos instrumentos han sido ratificados por el Gobierno de México. Por lo tanto, si no existe una ley nacional sobre el asunto, estos convenios son válidos para presentar demandas. (apoyo con diapositivas y antología, pp. 106-109)	Computadora/cañón <u>Diapositivas:</u> Derechos, marco legal internacional y nacional (pag. 51)	10 min.
12:00 a 12:10	Marco legal nacional	Conocer las leyes nacionales existentes que sancionan el HST	Contenidos de artículos de la Constitución LFT Código Penal Federal Código Penal de la entidad	<b>Exposición:</b> señalar las dificultades que enfrentan las personas afectadas cuando demandan por la vía penal. (Minimización del problema, maltrato a la persona, falta de pruebas, etc.). (apoyo con diapositivas y antología, pp. 109-111)	Computadora/cañón <u>Diapositivas:</u> Derechos, marco legal internacional y nacional (pag. 51) Código Penal del D. F. (pag. 52)	10 min.
12:10 a 12:50	Estrategias y alternativas para prevenir y erradicar el HST	Conocer las estrategias que existen para erradicar el HST	Antecedentes y diversas acciones para erradicar el HST	Exposición (apoyo con diapositivas)	Computadora/cañón Rotafolio <u>Diapositivas:</u> Estrategias de prevención: (pag. 53) ¿Qué es una ruta crítica? (pag. 54) Flujograma de las rutas (pag. 55 y 56)	40 min.

## CARTA DESCRIPTIVA

## Taller: Hostigamiento sexual en el trabajo para las empresas

HORARIO	TEMA	OBJETIVO	CONTENIDO	TÉCNICA Y PROCEDIMIENTO	MATERIAL	TIEMPO
12:50 a 13:05	Dinámica de distensión	Motivar y relajar al grupo		<b>La o el mensajero.</b> Se colocan sillas en círculo, todas deben estar ocupadas. El o la facilitadora da las instrucciones del juego: cada uno(a) se levanta de su asiento y encuentra otra silla al momento de dar el mensaje. Quien se quede sin silla, finge como mensajero(a). El mensaje debe de ser lo más incluyente posible para que intercambien las sillas. La dinámica puede variar: conejo, conejeras; canasta de frutas, etc.	Sillas	15 min.
13:05 a 14:05	Ruta crítica para prevenir y atender el HST en las empresas	Dar a conocer los elementos de la Ruta crítica de las empresas y su instrumentación	Presentar Ruta crítica de las empresas y responder dudas	Exposición del Cuadro-resumen Ruta crítica para las empresas (apoyo con diapositivas)	Computadora/cañón Diapositivas: Cuadro-resumen de las Rutas (23 y 24) (pág. 57)	1 hora
14:05 a 15:15	<b>C O M I D A</b>					
15:15 a 16:15	Aplicación de las rutas críticas	Validación de las rutas críticas como instrumentos para la prevención del HST	Reflexión y análisis	<b>T3.</b> Aplicación de las rutas críticas  Trabajo en equipos: Se entrega a cada equipo el material. Devolución en plenaria. Participación de una persona de cada equipo para presentar los resultados en las hojas de rotafolio. Responder dudas y cierre	Cuadro-resumen de las rutas (fotocopia) Hojas de los casos  Rotafolio Marcadores	1 hora
16:15 a 16:45	Evaluación y clausura	Conocer la opinión del grupo sobre los diversos aspectos que componen el taller		Se entrega hoja de evaluación. Trabajo individual	Hoja de evaluación, plumas	30 min.





## 6. Material de apoyo a la presentación





# Taller de sensibilización Hostigamiento sexual en el trabajo

## Objetivos:

1. Proporcionar a las personas participantes herramientas conceptuales sobre el hostigamiento sexual en el trabajo desde la perspectiva de género.
2. Proporcionar información sobre los avances en las estrategias para su prevención y erradicación.

# Contenidos

## *Aspectos claves sobre:*

- Género
- Discriminación
- Derechos humanos
- Violencia de género
- Conceptualización del hostigamiento sexual en el trabajo (hst)
- Características y repercusiones
- Marco legal nacional e internacional
- Estrategias de prevención

# Acuerdos grupales

# Título

## Sexo:

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

## Género:

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

# Discriminación

- Situación perjudicial para determinados colectivos o individuos, al establecer una diferenciación por diversas razones que da un resultado no igualitario.
- Toda discriminación presenta una característica común: supone dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a sus características –sea sexo, raza, color–, lo cual entraña un menoscabo de la igualdad de oportunidades y de trato.

# Discriminación de género

- Se incurre en ella cuando se permite que los hombres y las mujeres se presenten a un puesto de trabajo para el cual sólo se seleccionarán hombres o sólo mujeres.
- Cuando los sueldos son iguales en una misma categoría, pero en las categorías poco remuneradas predominan las mujeres.

# Violencia

- Construcción humana
- Es intencional
- Tiene direccionalidad
- Es un ejercicio de poder
- Obstaculiza el desarrollo humano

# Violencia sexual en el empleo

- Hostigamiento sexual
- Despido por orientación sexual
- Solicitar como requisito el ser casada o soltera para obtener un empleo

# Hostigamiento sexual

- Se pueden manejar los términos “acoso sexual” y “hostigamiento sexual” como sinónimos.
- En la legislación mexicana, se utilizan de manera indistinta.

# Hostigamiento sexual

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
- Propositiones 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.

# Características del hostigamiento sexual

- Acciones sexuales no recíprocas
- Coerción sexual
- Sentimientos displacenteros

## Algunas formas de manifestarse:

Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.

Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.

Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.

Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.

Presión para aceptar encuentros o citas no deseados fuera o dentro del trabajo.

## Algunas formas de manifestarse:

Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseados.

Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las 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.

# Efectos del hst en lo individual

Derechos: Trágresión 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 riesgos 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 disminuir los recursos económicos de la familia y sus condiciones de seguridad social.

# Principales efectos del hostigamiento sexual para las empresas e instituciones

**Derechos:** Humanos y laborales-Violencia laboral-Discriminación en el empleo, 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 (en el trayecto y en el lugar de trabajo).

**Económico:** Disminución de la productividad.-Disminución de los niveles de competitividad de la empresa en el mercado.-Alta rotación de los recursos humanos, ausentismo. Pago de juicios, indemnizaciones, sanciones.

**Responsabilidad social:** Desatención de la salud emocional y física del personal.-Incumplimiento de las condiciones para la mejor calidad de vida del personal.-Deterioro de las relaciones laborales entre la empresa, el sindicato y el personal.

# Derechos

## Marco legal internacional y nacional

- Trásgresión de derechos que impiden el logro de la igualdad y la equidad de género.
- Trásgresión e inobservancia de acuerdos internacionales.
- Violación de leyes nacionales.

# Código Penal del D.F.

## Artículo 179

- “Al que acose sexualmente con la amenaza de causarle a la víctima un mal relacionado respecto a la actividad que los vincule, se le impondrá de seis meses a tres años de prisión.
- Si el hostigador fuese servidor público y se aprovechara de esa circunstancia, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le impondrá destitución por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta. Este delito se perseguirá por querrela.”

# Estrategias de prevención

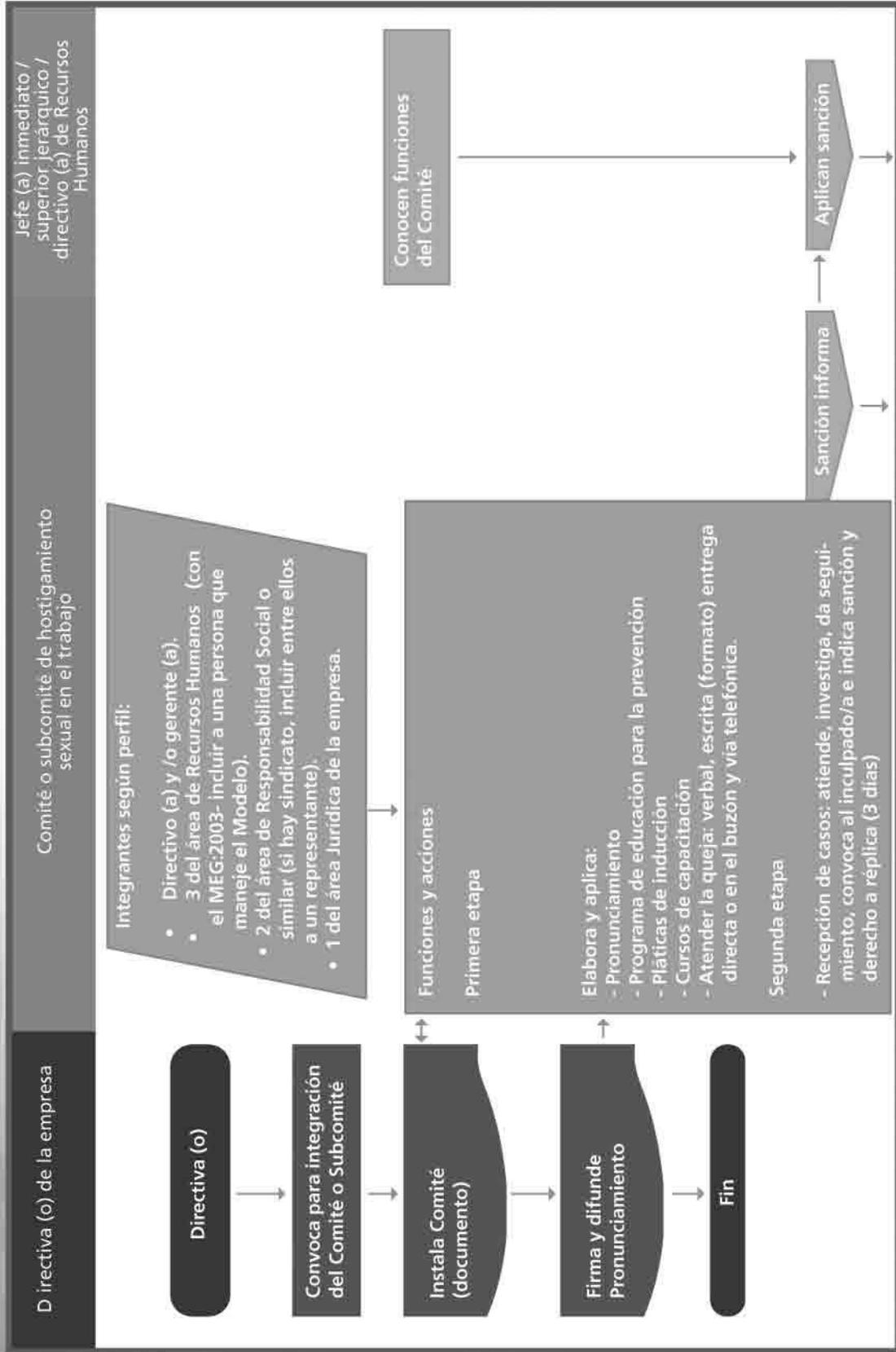
- Ruta crítica para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual en la administración pública.
- Ruta crítica para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual en empresas.

# ¿Qué es una Ruta crítica?

- El método del camino crítico es un proceso administrativo de planeación, programación, ejecución y control de todas y cada una de las actividades componentes de un proyecto que debe desarrollarse en un tiempo crítico y al costo óptimo.

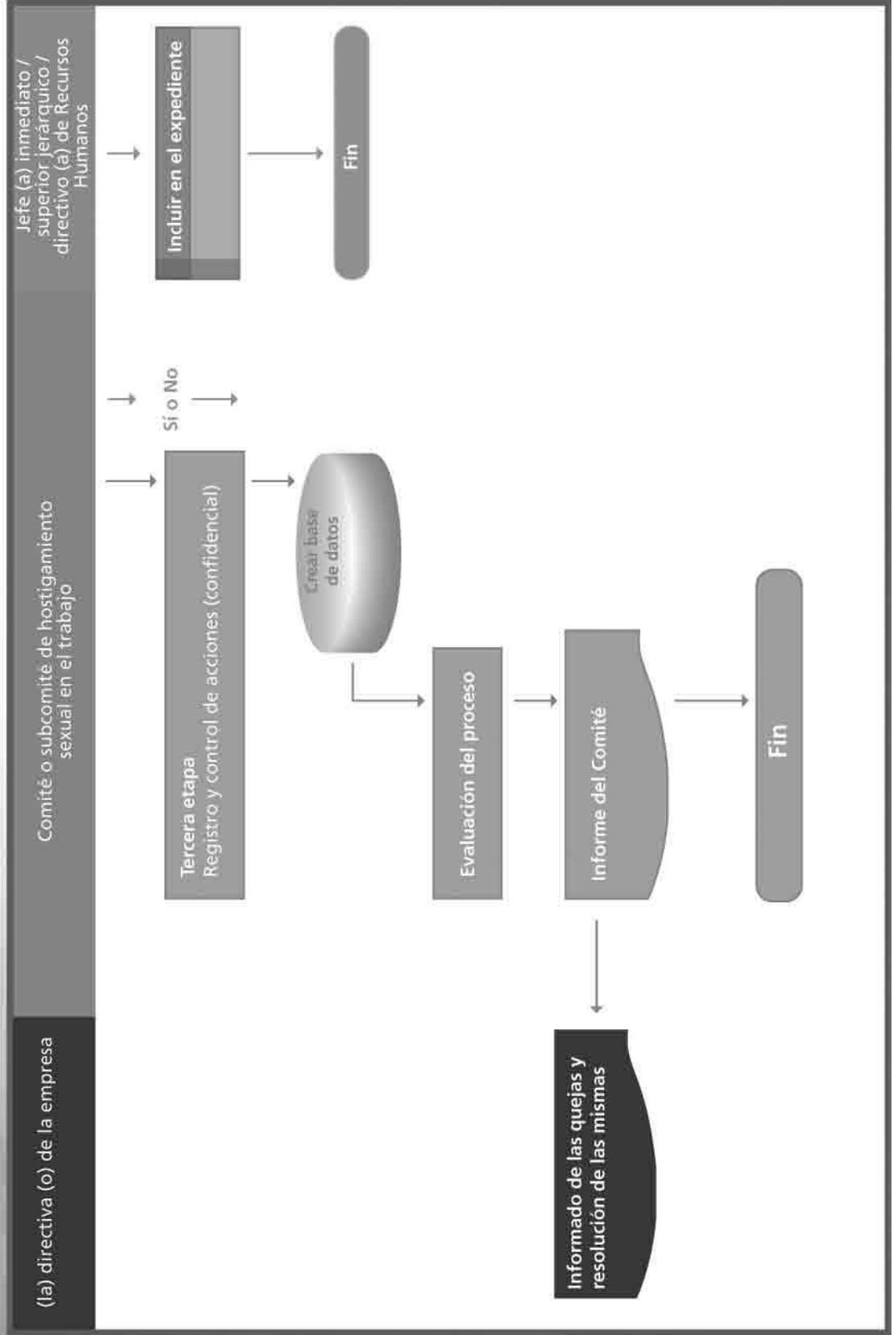
# Flujograma

## Procedimiento para la prevención y atención del hostigamiento sexual



# Flujograma

## Procedimiento para la prevención y atención del hostigamiento sexual



# Cuadro resumen

## Actividades y productos de la Ruta crítica para la atención y prevención del hostigamiento sexual en las empresas

ACTIVIDAD	PROCESO	RESPONSABLE/S	PRODUCTO/S	TIEMPO
1. Integración del Comité de Prevención y Atención al Hostigamiento Sexual	<p>Convocatoria para conformar el Comité:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Integrantes del Comité</li> <li>Perfil</li> <li>Elección</li> <li>Funciones del Comité:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 1 directivo y/o gerente</li> <li>* 3 mandos medios de Recursos Humanos y/o MEG</li> <li>* 2 del área de Responsabilidad Social o similar</li> <li>* 1 del área jurídica</li> <li>* Si hay sindicato incluir representantes</li> </ul>	<p>Instalación del Comité de Prevención y Atención al Hostigamiento Sexual</p>	3 días hábiles
2. Medidas de prevención	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pronunciamento</li> <li>Programa de educación para la prevención</li> <li>Pláticas de inducción</li> <li>Difusión</li> <li>Cursos de capacitación y/o talleres y conferencias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Comité de Prevención y Atención al Hostigamiento Sexual</li> </ul>	<p>Documento (folleto)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Preparación y desarrollo de campaña</li> <li>* Preparación y aplicación del Programa de capacitación (taller modelo)</li> </ul>	3 días hábiles
3. Atención al hostigamiento sexual laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obligaciones del personal</li> <li>Obligaciones del Comité</li> <li>Presentación y atención de quejas</li> <li>Investigación de los hechos</li> <li>Factores para determinar conductas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Comité de Prevención y Atención al Hostigamiento Sexual</li> </ul>	<p>Investigación de casos</p>	3 días hábiles
4. Sanciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Del dictamen y sanción                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Tipo de sanciones</li> </ul> </li> <li>Quejas con información falsa</li> <li>Protección a las personas denunciantes</li> <li>Protección de testigos/as</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Comité de Prevención y Atención al Hostigamiento Sexual</li> </ul>	<p>Aplicación de sanciones</p>	3 días hábiles
5. Registro y control de acciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporar al expediente de la empleada(o) copia del acuse de recibo del Reglamento y de la asistencia de las actividades formativas.</li> <li>Crear una base de datos desagregados por sexo sobre:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>El personal sensibilizado o capacitado en materia de hostigamiento sexual.</li> <li>El seguimiento de denuncias y sanciones aplicadas para cada caso dictaminado.</li> <li>De denuncias falsas.</li> </ul> </li> </ul> <p>Estos dos últimos serán archivos confidenciales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Comité de Prevención y Atención al Hostigamiento Sexual</li> </ul>	<p>Contar con un registro y base de datos actualizada, desagregada por sexo, de las acciones preventivas</p>	Cada 6 meses
6. Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración del Programa de Evaluación.</li> <li>Elaboración de instrumentos de evaluación.</li> <li>Aplicación periódica del Índice de hostigamiento sexual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Comité de Prevención y Atención al Hostigamiento Sexual</li> </ul>	<p>Programa de Evaluación</p>	Cada 6 meses

## 7. DESARROLLO DE TÉCNICAS O DINÁMICAS

### T1. “DICHOS Y REFRANES”

Dinámica de presentación, expectativas y de contenido:

#### Objetivos:

- Presentación, integración y aprendizaje de las/os participantes.
- Introducción a los conceptos claves sobre género, discriminación y violencia de género, derechos humanos y hostigamiento sexual.

#### Materiales:

Treinta tarjetas con refranes populares. A cada refrán le corresponden dos tarjetas. En una está escrito el inicio del refrán y en la segunda tarjeta el final del refrán.

#### Ejemplo:

Tarjeta 1



Tarjeta 2



#### Desarrollo

Explicación de la dinámica antes de integrarse en parejas. Se entregan las tarjetas con los refranes, distribuidas a la mitad de las personas con la tarjeta 1 y la otra mitad con la tarjeta 2.

Se realiza una breve introducción relativa a que en las tarjetas se contemplan dichos y refranes populares, que son creencias, mitos, producto de los usos y costumbres de las diferentes sociedades y con el paso del tiempo son considerados “verdades”.

Se explica la división de los refranes en las tarjetas. La dinámica consiste en que se conformen parejas para completar el refrán. Una vez que se encuentren las parejas, se aíslan del resto para realizar lo siguiente:

- Analizar el refrán que les tocó, dirán qué opinan de él, cómo se sienten con lo que dice, si están de acuerdo con él...

**Tiempo:** 10 minutos para cada persona sobre quiénes son y las expectativas del taller y 10 minutos sobre el refrán. Total: media hora.

Posteriormente, las personas se sientan en su lugar, cada una con la parte del refrán que le tocó. Se les solicita lo siguiente:

- Que una persona se ponga de pie y lea la tarjeta 1 en voz alta, la persona que tiene la tarjeta dos se levanta y completa en voz alta el refrán.
- La primera persona presenta a su compañera(o) y después la segunda persona presenta a la primera.
- Ambas externarán qué opinaron sobre el refrán.

Y así sucesivamente, hasta terminar con las presentaciones.

Una de las personas coordinadoras anotará en la hoja de rotafolio las palabras clave de las opiniones, emociones y sensaciones que externaron las y los participantes.

Al finalizar las presentaciones, la coordinadora(or) en turno abrirá en plenaria la discusión sobre lo externado, con las siguientes preguntas:

- ¿Son diferentes los refranes para las mujeres y para los hombres?, ¿cuáles son esas diferencias? (Hacer un listado en la hoja de rotafolio)
- ¿Creen que los mensajes de los refranes influyen en nuestra cultura? ¿De qué manera?

Los refranes darán la pauta para señalar las diferencias sexo-género, discriminación, violencia y derechos humanos.

Dependerá de la habilidad y del conocimiento de la o el coordinador el interrelacionar los temas y llegar a conclusiones.

Entre otras, las conclusiones de la plenaria podrían ser:

- Cómo las tradiciones y nuestra cultura determinan las creencias sobre mujeres y hombres a partir del sexo
- Cómo existen estereotipos tanto para hombres como para mujeres que los discriminan

- Cómo algunas de estas creencias provocan violencia hacia el sexo femenino
- La mayoría de los refranes transgrede los derechos humanos, pues atentan contra su dignidad como personas
- En este contexto se ubica el hostigamiento sexual en el trabajo.

**Tiempo total de duración: una hora y media.**

### “Dinámica”

Esta dinámica es una adaptación de la “Lotería de género” elaborada por el Programa Nacional de la Mujer<sup>13</sup> y UNICEF.

El objetivo de este juego es llevar a la reflexión de lo que social y culturalmente nos ha condicionado a actuar y a esperar de hombres y mujeres. Los refranes representan un lenguaje común a todas las latitudes del país y reflejan de manera clara cómo la cultura popular define las características de hombres y mujeres. Reflexionar en grupo sobre sus contenidos y mensajes nos ayudará a asumir una actitud crítica frente a los prejuicios que tradicionalmente han impedido la convivencia de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.<sup>14</sup>

Los mensajes de los refranes podrán servir para identificar estereotipos y roles de ambos sexos, así como situaciones implícitas de discriminación, violencia e irrespeto a los derechos humanos de las personas.

Las personas que coordinen y/o faciliten el taller, presentarán previamente en tarjetas de media carta y de manera atractiva cada uno de los siguientes refranes:

1. Quien bien te quiere... te hará llorar
2. Mujeres juntas... sólo difuntas
3. Amor trompetero,... cuantas veo tantas quiero
4. Vino y mujeres dan... más pesares que placeres
5. Tú eres mi catedral... las otras mis capillitas
6. Las mujeres como las escopetas... cargadas y detrás de la puerta
7. El padre para castigar... y la madre para tapar
8. Si no me pega... no me quiere
9. Cuiden a sus pollas... que mi gallo anda suelto

<sup>13</sup> El PRONAM y posteriormente la Comisión Nacional de la Mujer (CONMUJER) son los organismos que antecedieron al Instituto Nacional de las Mujeres.

<sup>14</sup> PRONAM y UNICEF, Lotería de género, s/f.

10. El hombre como el oso... entre más feo más hermoso
11. Ninguno diga quién es su padre... si no lo afirma la madre
12. Lo que valga una mujer... en sus hijos se ha de ver
13. El hombre que sabe... pronto sobresale
14. El hombre en la cocina... huele a caca de gallina
15. Ni estopa entre tizones,... ni mujeres entre varones
16. La mujer buena.... no tiene ojos ni orejas
17. ¡Vieja... el último!

### **Interpretaciones de los refranes:**

Las siguientes son sólo una interpretación de los mensajes de los refranes. En el taller pueden expresar muchas más.

#### **1. Quien bien te quiere te hará llorar**

Creencia común que indica que el dolor y el sufrimiento redimen y santifican si los infringe una persona que te quiere. Provoca relaciones sadomasoquistas.

#### **2. Mujeres juntas, sólo difuntas**

Creencia común que muestra a las mujeres reunidas como chismosas, peligrosas, criticonas y enemigas entre ellas y/o de los hombres.

#### **3. Amor trompetero, cuantas veo tantas quiero**

Actitud masculina socialmente aceptada. Implica que los hombres son inestables en los compromisos amorosos.

#### **4. Vino y mujeres dan más pesares que placeres**

Creencia compartida que marca la compañía de la mujer como molesta, más que placentera. La mujer como un mal necesario.

#### **5. Tú eres mi catedral, las otras mis capillitas**

Creencia común que justifica la infidelidad del hombre, al ponderar el lugar de la esposa como el principal entre otros amoríos.

#### **6. Las mujeres como las escopetas, cargadas y detrás de la puerta**

Del dominio colectivo que identifica el lugar de la mujer en la casa y le asigna como única función la reproducción.

**7. El padre para castigar y la madre para tapar**

Código común de que el padre es quien impone orden e imparte castigos a los hijos e hijas, ya que la mujer con su “amor maternal” tiende a consentir y por tanto a malcriarlos.

**8. Si no me pega, no me quiere**

Creencia común que justifica la agresión física del hombre hacia la mujer como una manifestación de amor.

**9. Cuiden a sus pollas que mi gallo anda suelto**

Creencia común de orgullo masculino que asigna al hombre el rol activo de conquistador y a la mujer la actitud pasiva de ser protegida para no “meter la pata”.

**10. El hombre como el oso, entre más feo más hermoso**

Creencia compartida de que para los hombres la belleza no es un atributo indispensable, como lo es para las mujeres.

**11. Ninguno diga quién es su padre, si no lo afirma la madre**

Idea que cuestiona la paternidad en relación con la fidelidad de la mujer.

**12. Lo que valga una mujer en sus hijos se ha de ver**

Del dominio colectivo que marca a la mujer como única responsable de la educación de los hijos ya que esto se refleja en lo que lleguen a ser.

**13. El hombre que sabe, pronto sobresale**

Creencia común que enaltece la inteligencia del hombre como ser capaz de aprender y destacar.

**14. El hombre en la cocina huele a caca de gallina**

Del dominio público que marca la cocina como espacio exclusivo de poder femenino, al que los hombres no tienen acceso.

**15. Ni estopa entre tizones, ni mujeres entre hombres**

Creencia social de que la presencia femenina sólo provoca deseo y pasión en un espacio masculino. Entre hombre y mujer sólo pueden existir relaciones con implicaciones sexuales, no de amistad ni de compañerismo.

**16. La mujer buena no tiene ojos ni orejas**

Del dominio público que asigna como cualidad de la mujer su pasividad e incapacidad para observar cosas malas y menos escucharlas.

**17. ¡Vieja el último!**

Del dominio público que marca de manera despectiva a la mujer siempre como perdedora.

## T2. “IDENTIFIQUE ESCENARIOS”

### Objetivos:

- Detectar el grado de conocimiento del grupo sobre el tema
- Reflexión y acercamiento al tema.

Para cumplir con estos objetivos se seleccionó la dinámica: Cuestionario: “Identifique los escenarios”

1. Se dan las siguientes indicaciones:

- La intención del ejercicio es que el grupo socialice el grado de conocimiento que se tiene sobre el tema.
- Se entregará un cuestionario titulado “Identifique escenarios”, que consiste en seis diferentes situaciones en el ámbito laboral.
- Se trata de que identifiquen, primero individualmente, si los escenarios presentados ustedes consideran que:
  - A) Definitivamente es hostigamiento sexual
  - B) Puede ser hostigamiento sexual
  - C) Definitivamente no es hostigamiento sexual

2. Se entrega a cada una de las personas el cuestionario anexo para que lo resuelva individualmente. Tiempo: 10 minutos.

3. Realizado el trabajo individual, se dividen en pequeños grupos de trabajo. Las indicaciones son: “socialicen sus respuestas, no se trata de que lleguen a acuerdos por grupo”. Tiempo: 20 minutos.

### Desarrollo

4. En plenaria, se hace el vaciado de las respuestas individuales y se les solicita que levanten la mano por cada una de las opciones de cada pregunta; se anota en el rotafolio el número de participantes que respondieron por las diferentes opciones. Al final se les dice que la respuesta correcta a cada una de las situaciones es la “A”, “Definitivamente es hostigamiento sexual”. Ejemplo:

### Devolución del cuestionario: “Identifique escenarios”

Núm. de pregunta	A Es HS	B Puede ser HS	C No es HS
1			
2			
3			
4			
5			
6			

Si la mayoría del grupo respondió la opción “A”, significa que sí logran identificar situaciones que implican hostigamiento sexual.

5. Después, se abre la discusión con las siguientes preguntas:

- ¿Alguno(a) de ustedes nos puede decir qué pasó en su grupo?
- ¿Alguno(a) de ustedes cambió de opinión cuando discutió en el grupo?

Con base en el ejercicio:

- ¿Qué conductas observaron como hostigamiento sexual?
- ¿Quiénes son las personas hostigadas?
- ¿Quiénes son las personas hostigadoras?
- ¿Cuáles conductas identificaron inmediatamente cómo hostigamiento sexual?, ¿cuáles se les dificultó más?
- ¿Las conductas eran deseadas?
- ¿Las conductas molestaban a las personas?
- ¿Qué otros aspectos observaron?

6. Las respuestas se anotan en rotafolio.
7. Cierre de la sesión plenaria retomando los resultados del ejercicio y elaborando grupalmente la definición de hostigamiento sexual.

Los escenarios del cuestionario están diseñados para que las personas participantes identifiquen: conductas, repercusiones, personas afectadas, personas hostigadoras, derechos violentados, y puedan tener elementos para definir el hostigamiento sexual.

8. Al cierre, debe quedar claro que con el hostigamiento sexual, al ser una conducta no deseada que denigra a la persona, estamos hablando de discriminación, violación a los derechos humanos y ejercicio de violencia hacia la persona afectada.

**CUESTIONARIO**  
**“IDENTIFIQUE LOS ESCENARIOS”**

Marque la casilla indicada debajo de los escenarios que figuran a continuación, según los siguientes criterios:

- A) Definitivamente es hostigamiento sexual
- B) Puede ser hostigamiento sexual
- C) Definitivamente no es hostigamiento sexual

	A	B	C
1. María es nueva en el trabajo. En su tercer día de labores, su jefe inmediato le comentó que deberían hacer algo para conocerse más, ya que trabajarían muy de cerca. Él la invita a tomar un trago después del trabajo.			
2. Lola es supervisora de una línea de producción y es muy eficiente y poco amable con las obreras a su cargo. Laura es nueva en la fábrica y Lola la trata diferente, se le acerca y la toca, le dice cosas al oído y se ríen. A las demás les molesta ese trato diferenciado. Un día Lola la invita a la disco, pero Laura no acepta porque tiene otro compromiso. La semana siguiente es Laura fue removida de su línea.			
3. El encargado de sacar copias para todo el personal de la oficina tiene en su espacio carteles de mujeres semidesnudas. Algunas trabajadoras le reclamaron que las imágenes eran ofensivas y lo exhortaron para que las quitara. Él se defendió diciendo que estaba en su derecho y que en su espacio laboral tenía libertad para poner o decir lo que le diera la gana. Las discusiones subieron de tono y él empezó a entorpecer el trabajo de las mujeres que se quejaron retrasando sus pedidos de copias.			
4. Tres compañeras de trabajo se quejaron de la conducta de un compañero que frecuentemente las manosea al pasar cerca de ellas y les dice “piropos”. Él se defiende opinando que no tiene nada de malo, que todo el mundo lo hace, que es lo más natural para un hombre “normal” y que no significa ni agresión ni coerción ni intento sexual.			
5. Un compañero con 5 años de antigüedad en su trabajo le comenta a su mejor amigo que no sabe qué hacer, pues su jefa inmediata lo invitó a salir el fin de semana, y que se siente muy presionado. El amigo le dice que vaya, pues pondría en duda su reputación como hombre.			
6. Iván aprobó su examen para ser técnico nivel 3. El maestro lo felicitó pero condicionó su calificación para pasar un fin de semana juntos.			

Tiempo: 1 hora

### T3. “APLICACIÓN DE LAS RUTAS CRÍTICAS”

#### **Objetivo:**

Que las personas participantes pongan en práctica el desarrollo de cada ruta crítica en casos de hostigamiento sexual, con la finalidad de identificar los pasos del proceso para la presentación de quejas.

#### **Desarrollo**

Se explican los objetivos de la dinámica y se dividen en dos grupos (de acuerdo con el número de participantes), a los cuales se les entregará el Cuadro-resumen de la ruta crítica respectivo y las hojas de los casos correspondientes. En los casos, deberán identificar:

- a) Nivel de gravedad de las conductas hostigadoras
- b) Jerarquía de las personas involucradas
- c) Conocimiento de las políticas de prevención de las personas afectadas
- d) Papel del Subcomité y/o Comité de Prevención
- e) Papel del sindicato, en el caso donde se menciona
- f) Obligaciones del personal.

#### **Tiempo: 70 minutos.**

Concluido el ejercicio, se pasa a la devolución en plenaria preguntando qué obstáculos tuvieron para la realización de los casos, si las rutas fueron de apoyo y qué observaron en los casos que haga falta incluir en las rutas.

#### **CASO 1**

Georgina fue contratada como secretaria al servicio del doctor Castro en un hospital privado. El Dr. Castro tenía 20 años de servicio y era considerado una persona muy competente, influyente y desde las autoridades superiores, además de doctores, enfermeras, hasta el personal de intendencia, conocían su fama de hostigador. El hospital cuenta con un Código de Conducta. En la primera semana, Georgina supo lo que le esperaba como secretaria del médico, que de entrada dispuso para ella el horario vespertino, con la promesa de trasladarla al turno matutino “siempre y cuando fuera buena persona con él”.

Desde el primer día, el Dr. Castro la llevó a su oficina particular, le ordenó que cerrara la puerta y, más tarde, acaso para tomar confianza, la puso a leer “demasiadas hojas”, revela Georgina. Pero ese día la chica recibió su primera reprimenda por presentarse con pantalones. El doctor, enérgico y mandón, le prohibía usar esta clase de ropa. Y más directo aún le hizo ver cuál era la política a seguir: “Te quiero ver con faldas”.

La primera semana fue la misma rutina: encerrarse en la oficina y más peticiones del médico para que Georgina no cesara en la lectura. “Nunca se portó mal hasta que me pasaron al área de Servicios Médicos. Buscaba cualquier pretexto para ir a mi nuevo espacio porque, argumentaba, tenía muchas cosas por hacer y revisar. Siempre llegaba y me pedía que le leyera en su oficina, yo accedía por temor a que me despidieran. Para leerle, me ponía un banco para que subiera las piernas. Y poco a poco fue tomando confianza, primero que ‘relájate, relájate, preciosa’, y luego que súbete ‘un poco más la falda’, que abriera las piernas, hasta que llegó a un límite en que le ordenó quitarse la ropa interior.

El médico llevó la situación al extremo. Al tiempo que hacía indecorosas propuestas a su secretaria, se tocaba sus partes íntimas. “Se masturbaba enfrente de mí y me pedía que también hiciera lo mismo, y que tuviera varias cosas con él, con el pretexto de que la mujer mexicana debe ser abnegada y sumisa: no debe hablar y estar siempre a las órdenes de alguien”. Comenta Georgina.

Georgina denuncia al Dr. Castro con su superior inmediato y le narra los hechos. Al principio se dijo sorprendido de la noticia y prometió arreglar la situación. En realidad, todo quedó en simple reclamo verbal, si así puede llamársele, del superior al Dr. Castro. Ante esto, las formas de presión del médico se han intensificado, que incluyen amenazas, “porque soy amigo de judiciales”, suele decir el Dr. Castro. Y se burla de Georgina diciéndole: “Anda, preciosa, ve a quejarte con tu jefe, es mi amigo y me hace lo que el viento a Juárez”. Georgina acepta sus temores y sus miedos. “Conozco al doctor y sé que es algo muy especial. No creo que se quiera quedar con los brazos cruzados, porque es una persona vengativa. Le tengo pavor”.

Georgina renunció a los tres meses de haber sido contratada e interpuso una demanda penal.

(Caso real. Retomado y adaptado de: [www.proceso.com.mx](http://www.proceso.com.mx). Noviembre, 2005).

**Identificar:** nivel de las conductas de hostigamiento, nivel jerárquico de las personas involucradas en el caso, actitud de la afectada ante la situación, actitud del hostigador, papel del superior inmediato y resto del personal. Describir conforme al Reglamento de procedimientos: ¿cómo podría haber presentado la queja Georgina y qué tipo de sanción se merecía el Dr. Castro?

## CASO 2

Sonia tenía dos años de trabajar en una maquiladora de ropa para exportación. Era obrera en una línea de producción y muy eficiente. El primer año tuvo problemas laborales con Carmen, una de las supervisoras. Se caían mal ambas. Sonia solicitó un cambio de departamento, al de control de calidad, el cual fue aceptado por el gerente. Su nueva jefa era Adela, una mujer simpática, bien parecida y tenía fama de que le gustaban las mujeres. Todas las empleadas a cargo de Adela, incluida Sonia, se llevaban de chacoteo con ella y no les molestaba la preferencia sexual de Adela, a Sonia tampoco.

Un día, Sonia se encontraba en el baño en horas de trabajo y entró Adela y le dijo que traía mal puesto el gafete de identificación, se acercó y le manoseó los senos, trató de besarla diciéndole que le gustaba mucho, que fuera buena con ella como las demás. Sonia forcejeó con Adela y la aventó bruscamente, de modo que Adela

cayó al suelo y se golpeó la cabeza. Sonia salió corriendo del baño y contó lo sucedido a sus compañeras; algunas se rieron y otras le dijeron que no perdía nada con acceder a las peticiones de Adela y que además era la jefa. Sonia buscaba testigos, pero nadie quiso apoyarla, pues a “ellas no les constaba lo que había sucedido en el baño”, “además Sonia es conflictiva pues ya había tenido problemas en su otro puesto”. Ninguna firmó, pues también tenían miedo de perder su trabajo. Por su parte, Adela se quejó con el jefe de Recursos Humanos de la agresión sufrida mintiendo acerca de las causas y solicitaba que cambiaran de departamento a Sonia por agresiva y mala trabajadora.

El jefe de Recursos Humanos amonestó verbalmente a Sonia por faltas a la autoridad y ella le dio su versión. El resultado fue que los hechos no fueron considerados como hostigamiento sexual, que Sonia tenía antecedentes de ser una persona conflictiva y agresiva y que, por tanto, la sanción la determinaría el jefe de Recursos Humanos, pues era una falta administrativa.

Sonia, impotente e inconforme con los resultados, decidió renunciar y cambiarse a otra maquiladora.

**Identificar:** nivel de las conductas de hostigamiento, nivel jerárquico de las personas involucradas en el caso, actitud de la afectada ante la situación, actitud de la hostigadora, papel del jefe inmediato y del resto del personal. Describir conforme al Reglamento de procedimientos: ¿cómo podría haber presentado la queja Sonia y qué tipo de sanción merecía Adela?

# Cuadro resumen

## Actividades y productos de la Ruta crítica para la atención y prevención del hostigamiento sexual en las empresas

ACTIVIDAD	PROCESO	RESPONSABLES	PRODUCTO/S	TIEMPO
1. Integración del Comité de Prevención y Atención al Hostigamiento Sexual	<p>Convocatoria para conformar el Comité:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Integrantes del Comité</li> <li>Perfil</li> <li>Elección</li> <li>Funciones del Comité:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 1 directivo y/o gerente</li> <li>* 3 mandos medios de Recursos Humanos y/o MEG</li> <li>* 2 del área de Responsabilidad Social o similar</li> <li>* 1 del área jurídica</li> <li>* Si hay sindicato incluir representantes</li> </ul>	<p>Instalación del Comité de Prevención y Atención al Hostigamiento Sexual</p>	3 días hábiles
2. Medidas de prevención	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pronunciamiento</li> <li>Programa de educación para la prevención</li> <li>Pláticas de inducción</li> <li>Difusión</li> <li>Cursos de capacitación y/o talleres y conferencias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Comité de Prevención y Atención al Hostigamiento Sexual</li> </ul>	<p>Documento (folleto)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Preparación y desarrollo de campaña</li> <li>* Preparación y aplicación del Programa de capacitación (taller modelo)</li> </ul>	3 días hábiles
3. Atención al hostigamiento sexual laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obligaciones del personal</li> <li>Obligaciones del Comité</li> <li>Presentación y atención de quejas</li> <li>Investigación de los hechos                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Factores para determinar conductas</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Comité de Prevención y Atención al Hostigamiento Sexual</li> </ul>	<p>Investigación de casos</p>	3 días hábiles
4. Sanciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Del dictamen y sanción                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Tipo de sanciones</li> </ul> </li> <li>Quejas con información falsa</li> <li>Protección a las personas denunciantes</li> <li>Protección de testigos/as</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Comité de Prevención y Atención al Hostigamiento Sexual</li> </ul>	<p>Aplicación de sanciones</p>	3 días hábiles
5. Registro y control de acciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporar al expediente de la empleada(o) copia del acuse de recibo del Reglamento y de la asistencia de las actividades formativas.</li> <li>Crear una base de datos desagregados por sexo sobre:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>El personal sensibilizado o capacitado en materia de hostigamiento sexual.</li> <li>El seguimiento de denuncias y sanciones aplicadas para cada caso dictaminado.</li> <li>De denuncias falsas.</li> </ul> </li> </ul> <p>Estos dos últimos serán archivos confidenciales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Comité de Prevención y Atención al Hostigamiento Sexual</li> </ul>	<p>Contar con un registro y base de datos actualizada, desagregada por sexo, de las acciones preventivas</p>	Cada 6 meses
6. Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración del Programa de Evaluación.</li> <li>Elaboración de instrumentos de evaluación.</li> <li>Aplicación periódica del Índice de hostigamiento sexual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Comité de Prevención y Atención al Hostigamiento Sexual</li> </ul>	<p>Programa de Evaluación</p>	Cada 6 meses

## 8. HOJA DE EVALUACIÓN

Nombre del curso: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Nombre del instructor (a): \_\_\_\_\_ Interno (a)  Externo (a)

Este cuestionario tiene como propósito mejorar la organización de futuros eventos, por ello te pedimos seas lo más honesto(a) posible al contestarlo.

1. El contenido del curso fue:  Excelente  Muy bueno  Bueno  Regular  Malo

Comentarios u observaciones:

---

---

2. La utilidad del curso para tu trabajo fue:

Excelente  Muy buena  Buena  Regular  Mala

Comentarios u observaciones:

---

---

3. Consideras que el material utilizado durante la capacitación fue:

Excelente  Muy bueno  Bueno  Regular  Malo

Comentarios u observaciones:

---

---

4. La presentación global del instructor(a) fue:

Excelente  Muy buena  Buena  Regular  Mala

Comentarios u observaciones:

---

---

5. El (la) instructor (a) habló con un lenguaje claro de una manera...

Excelente  Muy buena  Buena  Regular  Mala

Comentarios u observaciones:

---

---



**9. CARTA COMPROMISO-SEGUIMIENTO (MULTIPLICADORES)  
seguimiento a las réplicas del taller, pláticas y conferencias sobre hostigamiento sexual en el trabajo**

Nombre del Taller/Conferencia/Plática: \_\_\_\_\_

Núm. de asistentes: Hombres \_\_\_\_\_ Mujeres \_\_\_\_\_

Realizado en (lugar): \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Impartido por: \_\_\_\_\_

Responsable del seguimiento: \_\_\_\_\_

Nombre de la o el responsable: \_\_\_\_\_

Firma de la o el responsable: \_\_\_\_\_

Empresa/ Dependencia/Instancia solicitante \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Dirección completa: \_\_\_\_\_

Resumen de comentarios y/o sugerencias de las y los participantes en cuanto a: \_\_\_\_\_

Contenidos: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Material de apoyo (antología): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Enviar esta carta informativa a los siguientes correos: [dordonez@inmujeres.gob.mx](mailto:dordonez@inmujeres.gob.mx), [mocania@inmujeres.gob.mx](mailto:mocania@inmujeres.gob.mx), [haquino@inmujeres.gob.mx](mailto:haquino@inmujeres.gob.mx)

O vía fax, al 53 22 42 80, dirigido a la Dirección de Desarrollo Sustentable del INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES.





**Anexos**



**Encuesta sobre Hostigamiento Sexual**

Sexo de la persona entrevistada:    Hombre ( )    Mujer ( )			
¿Ha vivido usted algunas de las siguientes conductas o situaciones en el <b>lugar de trabajo</b> ?	SÍ	¿Cuántas veces en el último año?	NO
1. Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden			
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia			
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden			
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.			
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados dentro o fuera del trabajo			
6. Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseadas			
7. Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales			
8. 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			
9. Contacto físico no deseado			
10. Presión para tener relaciones sexuales			
11. Intento de violación			
<p>¿Qué relación guarda con usted la persona que ejerció el hostigamiento?</p> <p>Superior jerárquico __ Compañero(a) __ Alguien externo __ Otro (especifique)_____</p>			



*El objetivo del Glosario de términos es: familiarizarse con la definición de los conceptos claves de la carta descriptiva, para que se utilicen en su elaboración. Se incluye un apartado con conceptos que no se desarrollan en el taller, pero que pueden ser útiles para las personas facilitadoras.*

**Confidencialidad.** Aplicar lo que se dice o hace de manera reservada o secreta; expresa la seguridad recíproca de varias personas.

**Derechos humanos.** Se fundamentan en la dignidad de la persona, por eso todo ser humano, sin importar su edad, religión, sexo o condición social, goza de ellos. Los derechos humanos son las facultades, prerrogativas y libertades fundamentales que tiene una persona por el simple hecho de serlo, sin los cuales no se puede vivir como tal.<sup>1</sup>

**Discriminación por sexo.** La expresión “discriminación por sexo contra la mujer” denota toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce y ejercicio que realice la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, y las libertades fundamentalmente en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.<sup>2</sup>

**Equidad de género.** “Es otorgar a cada persona aquello que le corresponde, con equilibrio de responsabilidades y oportunidades, reconocimiento de necesidades, aspiraciones y limitaciones. Es, por tanto, la dimensión del desarrollo humano y calidad de vida... En el caso específico de la mujer trabajadora, los roles que se le asignan en la sociedad llevan a sobrecargas en el empleo y en el hogar, lo cual merma su calidad de vida y fomenta un mayor desequilibrio con relación al papel previsto para los hombres.”<sup>3</sup>

**Género.** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen conceptos de masculinidad y feminidad, determinando las relaciones entre hombre y mujer.<sup>4</sup>

**Hostigamiento sexual en el trabajo.** Constituye acoso u hostigamiento sexual 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.<sup>5</sup>

**Imparcialidad.** Se aplica a los actos alejados de juicios personales (objetivos).

<sup>1</sup> Comisión Estatal de Derechos Humanos de Jalisco.

<sup>2</sup> Consultar: Artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979.

<sup>3</sup> INMUJERES, *Las mexicanas y el trabajo IV: Buenas prácticas de equidad de género en las empresas e instituciones públicas*, 2005, p. 7.

<sup>4</sup> INMUJERES, “Sexo/Género”, en *Construcción de Identidades y género en la escuela secundaria*, 2005.

<sup>5</sup> Patricia Kurczyn Villalobos, *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, México, 2004, p. 80.

**Objetividad.** Evitar juicios personales para adecuarse al objetivo en sí mismo.

**Oportunidad.** Aprovechar el momento propicio para actuar.

**Perspectiva de género.** Instrumento de análisis de la realidad que pone en evidencia las relaciones de poder que se establecen entre hombres y mujeres y en las relaciones sociales en general.

La perspectiva de género es un marco conceptual, una metodología de interpretación que orienta las decisiones, amplía y cambia la mirada, permite reconstruir conceptos, analizar actitudes para identificar los sesgos y los condicionamientos de género que producen sistemas sociales no equitativos y encarar, luego, mediante el diálogo, su revisión y modificación.

La mirada de género permite evidenciar cómo los grupos humanos, a partir de las diferencias biológicas, construyen los conceptos de masculinidad y feminidad y atribuyen simbólicamente competencias, posibilidades de actuación y valoración diferentes a las mujeres y a los hombres. Al hacer visible estas “naturalizaciones” construidas socialmente, esta metodología contribuye a interpretar los otros mecanismos de discriminación o exclusión social que interactúan potenciando los de género (edad, nivel educativo, etnia, pobreza, violencia, etc.).<sup>6</sup>

**Regularidad en el procedimiento de investigación y sanción.** Se refiere a la ordenación y al seguimiento.

**Ruta crítica.** Es un proceso administrativo de planeación, programación, ejecución y control de todas y cada una de las actividades componentes de un proyecto que debe desarrollarse en un tiempo crítico y al costo óptimo.<sup>7</sup>

**Sexo.** Diferencias biológicas entre la mujer y el hombre, determinadas genéticamente, tratándose de características naturales e inmodificables.

**Violencia de género.** Cualquier acción o conducta hacia la mujer, basada en su sexo, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.<sup>8</sup>

**Violencia laboral.** Se define como toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte de la persona empleadora, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él o de quien tenga influencias de cualquier tipo sobre las trabajadoras y trabajadores, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social.<sup>9</sup>

<sup>6</sup> *Empleabilidad, calidad, equidad y género*, Cinterfor/OIT, 2003.

<sup>7</sup> Willman Acosta, *Método del camino crítico*, Redes y PERT, s/f.

<sup>8</sup> Adecuación del Artículo 1 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, 1994.

<sup>9</sup> OIT, citado en INMUJERES, *Las mexicanas y el trabajo III. “Hostigamiento sexual”*, 2004, p. 4.

**Otros:**

**Hostigamiento laboral (Mobbing):** El Mobbing consiste en el deliberado y continuado maltrato modal y verbal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo (incluido muy frecuentemente su propio jefe), que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización.

Este tipo de violencia psicológica se diferencia nítidamente del acoso sexual y de las agresiones o violencias físicas, que tienen otro tipo de manifestaciones y efectos. El Mobbing consiste en diversas actuaciones de compañeros jefes, o incluso subordinados, que suelen incluir estrategias consistentes en aislar, incomunicar o estigmatizar al trabajador al que se “hace invisible” o ninguna, haciéndole sentir como si en realidad fuera invisible, en atacar y criticar de manera sistemática y continuada todos los trabajos que desempeña de manera malintencionada, en asignarle de manera sistemática trabajo excesivo que no pueda entregar en plazo (y que le obligará a un sobreesfuerzo continuado y a una ansiedad permanente), en no darle o asignarle ningún tipo de trabajo a pesar de que a sus compañeros se le asignen.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Iñaki Piñuel y Zabala, “La violencia psicológica en el trabajo”, Universidad de Alcalá, 2001, en [www.mobbing.nu](http://www.mobbing.nu)

## **Anexo C Antología**

Para este apartado se eligieron textos accesibles y con contenidos analíticos, la mayoría fueron resumidos y retomados de la página web de la Organización Internacional del Trabajo, del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR) y de publicaciones del Instituto Nacional de las Mujeres.

### Índice

1. Género. La perspectiva de género como marco conceptual e instrumento crítico de análisis de las relaciones sociales y del mundo del trabajo y la formación<sup>1</sup>
2. Discriminación/Mujer y trabajo. Género y mercado laboral
3. Hostigamiento sexual. Las mexicanas y el trabajo III: “Hostigamiento sexual”
4. Marco legal internacional
5. Marco legal nacional
6. Estrategias para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual

<sup>1</sup> Retomado y adecuado del seminario con el mismo nombre del Centro Internacional de Formación de la OIT, 2003.

## 1. GÉNERO

La perspectiva de género como marco conceptual e instrumento crítico de análisis de las relaciones sociales y del mundo del trabajo y la formación .

### 1. La noción de género

En la actualidad, el término género circula y se aplica universalmente. Sin embargo, no existe una definición única sobre él y su significación sigue siendo objeto de debate. Por ello, varón, mujer, sexo, género, son conceptos que es pertinente revisar a fin de construir acuerdos y una imagen común para trabajar a partir de ella. Para abordarlos, existen diversas categorías de análisis:

- Biológica o material;
- Sociocultural, ligada a características de la identidad, roles o atributos específicos;
- Relacional, muestra aquello que hace imposible la definición de un término sin recurrir al otro, ya sea de forma:
  - explícita (“hombre-mujer son componentes de la especie humana, dos caras de la misma moneda, es difícil separarlos para una conceptualización”)
  - implícita (“la definición de mujer remite a dependencia económica; mujer se asocia a poder doméstico, varón remite a poder económico”).

#### **Sistema sexo-género**

Frecuentemente se confunde sexo y género; si bien el sexo determina el género, ambos conceptos tienen significados distintos.

#### **Sexo**

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

#### **Género**

Conjunto de características psicológicas, sociales y culturales, social y culturalmente asignadas a las personas. Estas características son históricas, se van transformando con y en el tiempo y, por tanto, son modificables.

El conjunto de arreglos a partir de los cuales una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana<sup>2</sup> da origen al sistema sexo/género.

<sup>2</sup> Gayle Rubin, *El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo*, Nueva Antropología, Madrid, 1972.

Muchos sostienen que en la relación sexo-género el núcleo biológico es lo determinante o aquello que tiene mayor incidencia en la construcción de las identidades, es decir, las funciones biológicas definirían el ser madre o el ser trabajador. Desde esta visión, existe un correlato “natural” entre el nacer mujer y el ser madre, con todos los atributos que se asignan al rol a partir de la función estrictamente reproductiva.

### ***Roles de género***

Los roles o papeles de género son comportamientos aprendidos en una sociedad, comunidad o grupo social, cuyos miembros están condicionados para percibir como masculinas o femeninas ciertas actividades, tareas y responsabilidades. Estas percepciones están influidas por la edad, la clase, la raza, la etnia, la cultura, la religión u otras ideologías, así como por el medio geográfico, económico y político.

En un contexto social determinado, los roles de género de los hombres y las mujeres pueden ser flexibles o rígidos, semejantes o diferentes y complementarios o conflictivos.<sup>3</sup>

La constante asignación social de funciones y actividades a las mujeres y a los hombres naturaliza sus roles. Esta naturalización de los atributos de género es lo que lleva a sostener que existe una relación determinante entre el sexo de una persona y su capacidad para realizar una tarea. Esta atribución de género condiciona las competencias y se pone en evidencia cuando constatamos que personas de un mismo sexo desarrollan diferentes competencias, según lo aprendieron en su comunidad de referencia o en la situación social en la que están inmersas. Asimismo, personas del mismo sexo en contextos diferentes desarrollan y ejercen competencias disímiles. Los saberes son claramente una construcción social y no genética.

Considerar como “naturales” los roles y las capacidades es creer que son inmutables. Reconocer y redescubrir que estas características, supuestamente fijas e inamovibles, son asignaciones culturales, es lo que permite transformarlas.

Desnaturalizar la percepción que se tiene del ser varón o mujer y atribuir a sus roles y atributos un carácter socialmente construido, permite pensar de otro modo los lugares que éstos pueden ocupar en la sociedad.

### **El género como construcción social**

El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales, es una construcción social que supone un conjunto de acuerdos tácitos o explícitos elaborados por una comunidad determinada en un momento histórico dado y que incluye los procesos de enseñanza-aprendizaje.

<sup>3</sup> OIT, Centro Internacional de Formación. Programa DelNet, Unidad de Coordinación de Género, *Género y desarrollo: algunas reflexiones y un glosario práctico para facilitar el trabajo a nivel local*, Turín, 2002.

La construcción de género es un proceso activo y sutil, más tácito que explícito, que se va elaborando de manera cotidiana. Es una relación que lleva a que cada uno haga lo que se espera de él y, cuando esto no ocurre, pone en riesgo la pertenencia al grupo, la membresía o la propia identidad.

Como elemento constitutivo de las relaciones sociales, el género se expresa en:

- Símbolos culturales: visualizan las representaciones sociales de ambos sexos
- Conceptos normativos: polarizan y reprimen comportamientos y tareas
- Instituciones y políticas: reproducen y valorizan la asignación de roles y capacidades
- Identidad subjetiva: posiciona y determina el proyecto de vida de unos y otras.

Todas las personas están inmersas en un orden de género, en un sistema donde se producen y reproducen relaciones sociales que distribuyen el poder social y económico de manera asimétrica y desigual.

Diferentes protagonistas participan de esas relaciones: los actores del mundo del trabajo, del mundo de la política, las propias mujeres y varones. Así, las relaciones de género se construyen tanto en el ámbito público como en el ámbito privado.

La definición de identidades y proyectos de vida diferenciados de varones y mujeres se fundamenta, precisamente, en la adjudicación prioritaria de la esfera pública de la producción al hombre y de la esfera privada de la reproducción y el cuidado de los otros, a la mujer. Esta asignación está basada en las pautas culturales, hábitos y condicionamientos sociales vigentes –estereotipos sociales– que definen y valorizan roles y tareas de acuerdo con el sexo. Estos estereotipos se hallan presentes desde el inicio mismo del proceso de socialización, son transmitidos desde el hogar, confirmados en la escuela y expandidos a través de los medios de comunicación masiva.

Ahora bien, estos estereotipos van evolucionando con el tiempo, en el espacio y con las transformaciones en los modos de vida y en las percepciones de las distintas generaciones. Pero, como están internalizadas, se trata de procesos lentos, costosos, no lineales ni uniformes e incluso contradictorios.

### **El espacio público y el espacio privado**

Público y privado son espacios en donde se ponen en juego las relaciones entre los sujetos, las relaciones sociales. Estos espacios están permeados por factores de poder político y económico que estructuran y definen un orden y unas relaciones sociales de género. De manera similar se estructuran otras relaciones sociales, de raza y de clase social.

No se trata de espacios o ámbitos separados, sino que las normas y las regulaciones que se originan o predominan en uno pueden incidir en la constitución de los otros. Hay espacios “productores de normas” y espacios más bien “reproductores” de éstas.

### *Espacio público*

“Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica; es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio es donde se han colocado los hombres tradicionalmente.”<sup>4</sup> Es el espacio en donde se definen las leyes y las normas que regulan la sociedad

### *Espacio privado*

En este espacio se reproduce un orden de género que se define desde el poder político, desde las normas institucionalizadas por la ley o por las costumbres. Es un ámbito donde las mujeres ocupan formalmente el poder y está compuesto básicamente por mujeres, niños(as), ancianos(as), pero en el cual el poder real no está necesariamente feminizado.

Es un espacio de decisiones condicionadas, un ámbito de poder “por descarte”.

La polarización entre público y privado puede hacer suponer que lo privado (en sus dos caras: la intimidad, el matrimonio, las relaciones laborales, etc.) no está reglado desde afuera y por la cultura societaria, sino que se regula también en forma privada. Pero el orden definido por las normas influye en lo privado, en este caso reproduciendo género y poder.

Cabe señalar que si bien hay espacios de poder determinados y contruidos socialmente, también hay espacios de poder en todos los sujetos y en el colectivo para revertir aquello que parece estar dado como hecho natural.

La construcción de género debe, entonces, abordarse como un proceso reflexivo, del que se puede tener control y, en consecuencia, puede ser modificada con la participación de mujeres y varones.

Avanzar en la modificación de este orden de género, que atraviesa diferentes ámbitos, implica trabajar en todas esas direcciones.

Cualquier estrategia que se proponga remover barreras para establecer relaciones sociales más equitativas deberá considerar que, en todos estos espacios, se producen y reproducen relaciones de género, y que la intervención en uno de ellos movilizará reacciones o encontrará limitaciones en los otros.

Género no es, por tanto, sinónimo de mujer, aunque haya sido impulsado y desarrollado fundamentalmente por los movimientos feministas. Ha sido a partir de la visualización de las desigualdades a las que las mujeres han estado sometidas y de la lucha por superarla que se ha llegado a la elaboración del concepto de género, en sus múltiples alcances y dimensiones y con la diversidad de problemas y aperturas que en la actualidad abarca.

<sup>4</sup> *Idem.*

La construcción del conocimiento sobre las relaciones de género es lo que ha permitido:

*Avanzar*

- de la lucha por la presencia y la reivindicación de los derechos femeninos, a la prédica por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- de la consideración de una ciudadanía condicionada para las mujeres y un lugar pasivo en el desarrollo social y económico, al “reconocimiento formal” de sus derechos irrestrictos y de su participación activa, plena y en igualdad de condiciones con los varones, tanto en el espacio público como en el privado
- de la exclusión y el cercenamiento del espacio privado a los hombres, a la promoción de su derecho a expresar plenamente su afectividad y disfrutar de las relaciones filiales
- de la obligatoriedad masculina de ser autosuficiente, protector y proveedor exclusivo del grupo familiar, a compartir roles y responsabilidades, etc.

*Identificar, analizar e intervenir para superar*

- las distancias entre la expresión de voluntad y del deber ser y la realidad de las relaciones y oportunidades de varones y mujeres
- las restricciones, segmentaciones y sobreexigencias que, con diversos matices e intensidades –según culturas, etnias, países y condición socioeconómica– afectan los derechos humanos básicos de las mujeres, su ejercicio ciudadano, su integridad y su participación y desarrollo pleno en el ámbito público
- las exigencias, limitaciones y represiones que condicionan el desarrollo emocional y la construcción de la identidad de los hombres, etc.

## **Perspectiva de género**

La perspectiva de género es un instrumento para acercarse a mirar la realidad, cuestionando las relaciones de poder que se establecen entre varones y mujeres y en las relaciones sociales en general.

“La mirada que tenemos sobre la realidad objetiva, sobre el contexto y el mundo está limitada por nuestros paradigmas, los paradigmas que consciente o inconscientemente asumimos como propios, las ideas o axiomas que hemos internalizado y que guían y condicionan nuestras acciones y decisiones (...) Es imposible descubrir el futuro a través de paradigmas viejos. Cuando la realidad cambia (...) se debe empezar de nuevo aprovechando toda la experiencia, pero mirando a través de lentes nuevos”<sup>5</sup>

<sup>5</sup> R. Schonfeld, *El liderazgo es un sentimiento*, Garnica, Buenos Aires, 2000, pp. 36-40.

La mirada de género permite evidenciar cómo los grupos humanos, a partir de las diferencias biológicas, construyen los conceptos de masculinidad y feminidad y atribuyen simbólicamente características, posibilidades de actuación y valoración diferentes a las mujeres y a los hombres, produciendo en la mayoría de las sociedades sistemas no equitativos.

Al hacer visible dichas “naturalizaciones” construidas socialmente, esta metodología contribuye a interpretar los otros mecanismos de discriminación o exclusión social que interactúan potenciando los de género (edad, nivel educativo, etnia, pobreza, violencia, etc.). Los logros alcanzados en equidad de género encuentran sus frenos en la supervivencia de otras inequidades y viceversa, por lo que la perspectiva de género es básica para analizar y reconstruir las otras variables socioeconómicas y las relaciones sociales de poder político, social o económico.

La perspectiva de género es un marco conceptual, una metodología de interpretación y un instrumento crítico de análisis que:

- Orienta las decisiones
- Amplía y cambia la mirada
- Permite reconstruir conceptos, analizar actitudes para identificar los sesgos y los condicionamientos de género y encarar, luego, mediante el diálogo, su revisión y modificación
- Fundamenta la consideración de las personas como sujetos situados en una realidad social que los condiciona, pero que están en capacidad de transformar a partir de aprendizajes y estrategias personales y colectivas.

Por lo tanto, la perspectiva de género es un enfoque transversal.

No es añadir un componente femenino ni uno de igualdad de género en las acciones, sino incorporar la experiencia, el conocimiento y los intereses de mujeres y varones en la agenda del desarrollo, para que influyan en los procesos y aseguren estructuras sociales e institucionales más equitativas y justas para ambos.

Pero esto que parece evidente no lo es tanto en su aceptación e instrumentación.

La integración de la mirada de género en la totalidad de los programas sociales quedó establecida recientemente como estrategia global para avanzar hacia la equidad en la Plataforma de Acción adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995. Dicha Plataforma resaltó la necesidad de garantizar que la igualdad entre los géneros sea un objetivo primario en todas las áreas del desarrollo social.

Así se comienza a expandir el concepto de “gender mainstreaming”.

## Mainstreaming<sup>10</sup>

Es un término anglosajón que se utiliza para designar la integración de las políticas específicas en materia de igualdad de oportunidades en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje de las mismas.

Una “política de mainstreaming” significa que deben tenerse en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente con un enfoque de acciones directas y específicas a favor de la mujer.

### **Transversalización:**

#### *Gender mainstreaming*

Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles.

El objetivo último: la igualdad de género.

<sup>6</sup> OIT, Centro Internacional de Formación. Programa DelNet, Unidad de Coordinación de Género, *Loc. cit.*

## 2. DISCRIMINACIÓN/MUJER Y TRABAJO

### Género y mercado laboral<sup>1</sup>

Las representaciones de género se trasladan al ámbito laboral e interactúan con las exigencias y condicionantes productivas y económicas, determinando la división sexual del trabajo. Esta división contribuye significativamente a explicar que el mercado haya reservado a la mujer los puestos más alejados del poder de decisión y prolongado los hábitos hogareños, adjudicándole las tareas asimilables y las más rutinarias, menos creativas y escasamente valoradas, alejándolas de los empleos técnicos, con alto contenido tecnológico o con las mejores perspectivas de desarrollo de carrera.

Por ello, el análisis de género del mercado de trabajo no sólo es imprescindible, sino que constituye el primer paso de una planificación centrada en las personas y sensible a la promoción de la equidad. No se limita a identificar diferencias, sino que aborda el conjunto de dimensiones que intervienen en las relaciones sociales y, a partir de ellas, los ajustes que deben realizar las políticas e instituciones para alcanzar dicha meta. La mirada de género ayuda a interpretar los datos, a crear nuevos indicadores y a sugerir cómo pueden reducirse las brechas existentes.

En el mercado laboral, el análisis de la información describiendo porcentajes de varones y mujeres que se agrupan en tal o cual categoría no es un análisis de género. Es la primera dimensión del análisis, pero de ninguna manera es suficiente. Medir la cantidad de varones y de mujeres que están desocupados u ocupados, que ganan hasta tal nivel de ingresos o que llegaron hasta cierto nivel educativo formal, no es incorporar la mirada de género en el análisis de la información sociolaboral.

Se “mira” desde una perspectiva de género cuando se pregunta por qué, cuando se interpela ese dato y se busca interpretar cuál o cuáles comportamientos o prácticas sociales están por detrás.

La mirada de género en el mercado faculta:

- abrir la indagación sobre aspectos no explícitos, más cualitativos, referidos a efectos o impactos que se generan por estar en una u otra situación social, económica o laboral (desempleo, empleo precario, ingresos percibidos, etc.);
- ampliar o extender el concepto de trabajo, incluyendo el trabajo no remunerado, para poder medir la carga real y diferencial de responsabilidades por género;
- obtener y construir la información con una metodología diferente, que incluye, por ejemplo: valorizar la recuperación de las historias personales y colectivas, utilizar técnicas cualitativas de indagación, etc. (...)

<sup>1</sup> OIT, Centro Internacional de Formación. Programa DelNet, Unidad de Coordinación de Género, *Loc. cit.*

La división del trabajo entre hombres y mujeres depende del contexto socioeconómico y cultural, por lo que, entre otros aspectos, debe ser analizada distinguiendo entre tareas productivas y reproductivas:

- El trabajo productivo representa algún beneficio económico, un sueldo, un trueque o algo a cambio. Ha estado tradicionalmente asimilado al mundo masculino pese a que, como se señalara, la participación femenina es cada vez mayor.
- El trabajo reproductivo refiere al conjunto de actividades que se realizan en el hogar y que están relacionadas con la supervivencia (por ejemplo, elaboración de las comidas, crianza de hijos e hijas, organización de la casa). En general, es realizado por la mujer o se considera que ella es la única responsable y, normalmente, no es valorizado.

La división de género del trabajo entrega la responsabilidad del trabajo de atención y cuidado a las mujeres, gran parte de él sin remuneración. Según estudios, las mujeres dedican dos tercios de sus horas de trabajo al trabajo no remunerado y además constituyen una parte desproporcionada del servicio a domicilio y en profesiones como el cuidado, la enseñanza, la terapia y la enfermería.

Por su parte, los servicios de atención y cuidado producen los bienes con mayor exterioridad social, en tanto producen beneficios generalizados a quienes no pagan directamente por ellos y, además, tienen en sus manos la responsabilidad del desarrollo de las futuras generaciones. Sin embargo, el mercado penaliza estos servicios, no sólo porque no los incluye en las cuentas nacionales, no paga por ellos, sino además porque las políticas de ajuste los han afectado especialmente vía reducción de una oferta pública que los asuma, responsabilizándose por el cuidado de las nuevas generaciones.

Es necesario, por tanto, revisar las tareas productivas como las de atención y cuidado, buscando que ambas sean valorizadas equitativamente y puedan ser desarrolladas y compartidas por varones y mujeres.

El análisis de género de las transformaciones en el mercado de trabajo pone en evidencia los impactos diferenciados que ellas tienen para mujeres y varones, así como en términos de intensificación de la heterogeneidad y segmentación en el interior de ambos colectivos.

Varones y mujeres se ven beneficiados por la valorización de las trayectorias laborales y el reconocimiento de saberes y competencias adquiridas en otros ámbitos; la apertura de nuevos nichos de empleos; el mejoramiento de las condiciones de desempeño laboral a partir de la introducción de la tecnología; la flexibilidad de horarios; etc. Como contrapartida, ambos se ven fuertemente afectados por la incertidumbre, la pérdida de estabilidad y protección social, la intensidad de las jornadas laborales, la reducción de puestos de trabajo, el aumento de la informalidad, etc. Por su parte, todos estos aspectos tienen diferencias muy fuertes según condiciones educativas, culturales, económicas, geográficas, etc.

Los varones se han visto beneficiados por el mejoramiento del clima laboral y de las condiciones ambientales, en lo cual la presencia femenina ha incidido fuertemente debido a la aceptación de su derecho a participar en la atención de sus hijos, por la amplitud de sus opciones ocupacionales, etc., y sin duda se han visto perjudicados por el aumento de la competencia por el puesto de trabajo.

(....)

Cuando el análisis de género focaliza su atención en las mujeres, se perciben de manera contundente las ventajas y desventajas que las actuales transformaciones les generan, pudiéndose, además, dimensionar mejor su interacción con la situación desfavorecida y discriminatoria de partida:

- Cuentan con un mejor posicionamiento y con mayores posibilidades de desarrollo de intereses profesionales y personales: el valor añadido ya no lo aporta la fuerza física, frente a la cual competían en desventaja, sino los conocimientos y capacidades.
- El mercado requiere y valoriza competencias que vienen ejerciendo desde hace mucho tiempo y el valor de dichas competencias es más objetivable.
- En algunos subsectores, especialmente de servicios y de informática, se benefician de nuevas y mejores oportunidades de empleo.
- La alta tecnificación de los hogares y la migración de tareas domésticas hacia el espacio público han facilitado la administración de la vida cotidiana y las tareas de atención y cuidado. Esta transformación de los hábitos, junto con la adquisición creciente de servicios tradicionalmente caseros en el mercado, se ha vuelto una fuente importante de trabajo femenino, constituyendo uno de los universos más recurrentes de inserciones alternativas que, desde ya, reclaman nuevas competencias que las mujeres tienen que fortalecer y/o adquirir.
- Las nuevas modalidades de trabajo (tele-trabajo, trabajo a domicilio y trabajo a tiempo parcial) les abren nuevos nichos de empleo, acceso a la tecnología, posibilidad de atender las obligaciones familiares, flexibilidad horaria, etc.
- Sus enormes avances educativos y su voluntad de formación les brindan una solidez educativa que les permite reconversiones múltiples, lo que se transforma en beneficios en un mercado incierto y cambiante.
- Sus opciones profesionales se están diversificando, lo que puede observarse no sólo en las áreas académicas tradicionales, sino también en las nuevas carreras ofertadas de nivel terciario.

La contrapartida es que:

- En el sector manufacturero, especialmente, la introducción de la tecnología de punta y de los sistemas de calidad las está relegando a un segundo nivel. Esta situación se produce aún en las ramas de actividad donde ellas han sido siempre mayoría, dado que exigen alto nivel de calificación en áreas técnicas a las que aún no han accedido.
- La terciarización las está expulsando a las tareas y/o empresas de menor calificación. A ello se suma que, dado que los salarios femeninos son menores, las empresas tienden a contratar mujeres con mayores niveles educativos que los hombres, pero entregándoles trabajos para los que están sobrecalificadas y por los que reciben salarios similares o inferiores a los de los hombres con menor educación.
- Las mujeres participan mayoritariamente en las nuevas modalidades de trabajo que tienen una incidencia alta de precariedad, mala remuneración, escasa o nula protección social, incrementos

muy fuertes de la intensidad horaria. Su traslado al ámbito doméstico incrementa las dificultades femeninas para diferenciar y poner límites entre la vida privada y la pública.

- Sus avances educativos han estado sustancialmente direccionados hacia formaciones académicas tradicionales que, como ya se indicara, están fuertemente afectadas por la desvalorización.
- La diversificación de sus opciones profesionales no escapa de los sesgos en el desempeño laboral. Siguen teniendo como horizonte más probable de inserción el desempeño académico y no el ejercicio en el ámbito productivo de la profesión (con los menores sueldos que la función docente implica) y, cuando logran insertarse en actividades de investigación, sistemáticamente manejan los proyectos de menor envergadura en materia de impactos y recursos económicos y humanos.

### **Hacia la igualdad de oportunidades y trato**

Cuando se aplica el enfoque de género, se detectan diferencias en los derechos y deberes que se asignan a mujeres y a hombres en una determinada sociedad. Si hacemos una revisión histórica encontramos que aunque las mujeres han estado siempre presentes en diversas actividades económicas y sociales, sus aportes han estado invisibilizados y se ha dificultado su acceso a la educación, al trabajo bien remunerado, a la participación política y, en general, a la igualdad de oportunidades.

La igualdad con respecto al género refiere a una igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para las mujeres y los hombres, las niñas y los niños. Esta igualdad con respecto al género no es propiamente “un problema de mujeres”, concierne también a los hombres.

Igualdad no significa que las mujeres y los hombres vayan a identificarse, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependan del sexo. Por lo tanto, la igualdad entre mujeres y hombres es un problema de derechos humanos y una condición previa para la consecución de un desarrollo sostenible centrado en las personas.

La igualdad de derecho es la igualdad formal ante la ley y equipara a ambos mediante medidas legislativas. Sin embargo, en forma simultánea es imprescindible buscar estrategias para pasar de la teoría a la práctica, para lograr una igualdad de hecho, ya que la sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad, aunque ayuda y promueve las transformaciones reales.

La igualdad de oportunidades se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad; constituye la garantía de que unos y otras puedan participar en diferentes esferas (económica, política, de participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

La equidad de género supone un disfrute equitativo de hombres y mujeres de los bienes sociales, de las oportunidades, de los recursos y las recompensas. La equidad de género no significa que hombres y mujeres sean idénticos, sino que sus opciones y posibilidades de vida sean iguales. El énfasis en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres no presupone un modelo definitivo de igualdad para todas las sociedades,

pero refleja la preocupación de que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de tomar decisiones y trabajen juntos para lograrlo.

La segregación en el mercado laboral hace referencia a la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales que, generalmente, se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios y mínimas oportunidades de formación continua y adquisición de cualificaciones añadidas. Son, por tanto, empleos “feminizados”, fuente de desigualdades en el mercado laboral, ya que el valor asociado a ellos y su remuneración es menor.

La segregación horizontal alude a la concentración que se produce en determinadas ocupaciones/familias profesionales.

La segregación vertical se manifiesta en la existencia de un “techo de cristal” o “techo de vidrio”, que actúa como una barrera invisible para las mujeres en un momento determinado de su desarrollo profesional, de tal modo que una vez que llegan a este punto muy pocas mujeres pueden franquearlo. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas.

El trabajo constituye un punto de entrada privilegiado desde el cual liberar a la sociedad de la discriminación. Una distribución más igualitaria de las oportunidades de trabajo, los recursos y los factores productivos, incluida la educación en todas sus expresiones, y, en consecuencia, de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres de diferentes razas, religiones u orígenes étnicos, contribuye al crecimiento y a una mayor estabilidad política.

La eliminación de la discriminación en el trabajo es un elemento indispensable de cualquier estrategia para reducir la pobreza y alcanzar un desarrollo sostenible.

El carácter arraigado de la discriminación la hace a menudo invisible y, por consiguiente, difícil de combatir, especialmente cuando se trata de las formas más sutiles. Se carece de datos contundentes acerca de la medida en que la discriminación, directa o indirecta, influye sobre la situación de los individuos en su trabajo diario.

*Discriminación:*

Situación que resulta perjudicial para determinados colectivos o individuos, estableciendo una diferenciación por diversas razones que da un resultado no igualitario. Toda discriminación presenta una característica común: supone dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a sus características –sea sexo, raza, color–, lo cual entraña un menoscabo de la igualdad de oportunidades y de trato.

“La discriminación en el trabajo no desaparecerá por sí sola; tampoco el mercado se ocupará por sí mismo de eliminar el problema. La eliminación de la discriminación requiere de todas las partes implicadas, esfuerzos y políticas deliberados, orientados y coherentes, durante un periodo de tiempo prolongado. La lucha contra la discriminación no sólo es deber de los gobiernos, es responsabilidad de todos: empresas, organizaciones de empleadores y de trabajadores y víctimas de discriminación y sus asociaciones, tienen interés y un papel que desempeñar a la hora de lograr la igualdad en el trabajo.”<sup>2</sup>

<sup>2</sup> OIT, *La hora de la igualdad en el trabajo*, Ginebra.

### 3. HOSTIGAMIENTO SEXUAL LAS MEXICANAS Y EL TRABAJO III “HOSTIGAMIENTO SEXUAL”<sup>1</sup>

#### Presentación

La participación de las mujeres en el ámbito económico-laboral se ha incrementado notablemente en las últimas décadas, no obstante, la mayoría de los sectores continúan profundamente masculinizados desde su concepción, estructura, organización y regulación. Esto permite que existan diferentes formas de violencia laboral como la discriminación salarial, la segregación ocupacional vertical y horizontal, así como el hostigamiento sexual.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el hostigamiento sexual es la causa de que una de cada cuatro mujeres sea despedida y que cuatro de cada 10 renuncien a su empleo. Es una forma de discriminación de género, en la que las mujeres están mucho más expuestas a ser las víctimas, directas e indirectas, debido a que carecen de poder, se encuentran en posiciones más vulnerables e inseguras o cuando se les percibe como amenaza potencial para obtener puestos de mayor jerarquía.

Las consecuencias del hostigamiento sexual en el trabajo tienen profundos efectos negativos no sólo para la víctima –estrés, frustración, pérdida de autoestima, desmotivación, ausentismo–, sino también para el resto del personal que debe desarrollar sus actividades en ambientes hostiles que afectan su desempeño; para las empresas o instituciones, significa decremento de sus niveles de productividad, una imagen desfavorable y un clima laboral negativo; para la sociedad en su conjunto, este tipo de prácticas constituye un severo obstáculo para lograr la igualdad y la equidad de género.

Con esta publicación que forma parte de la serie “Las mexicanas y el trabajo”, el Instituto Nacional de las Mujeres busca hacer visible el hostigamiento sexual y proporcionar una referencia sobre las diferentes formas de abordarlo, tanto para quienes lo padecen como para las autoridades laborales. Esta obra, a su vez, forma parte de las estrategias del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, encaminadas a fomentar la igualdad de oportunidades económicas y laborales entre hombres y mujeres.

#### ¿Qué es la violencia laboral?

Con frecuencia, en el ámbito laboral se fomentan prácticas que limitan el acceso y la permanencia de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres y expresan diversas formas de violencia laboral que transgreden sus derechos humanos y laborales; entre ellas están: la segregación ocupacional; la discriminación en el empleo, en el salario y en la adquisición de capital humano; la exigencia de exámenes de no gravidez y el hostigamiento sexual.

<sup>1</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2004.

La violencia laboral se define como 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, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él o de quien tenga influencias de cualquier tipo sobre las trabajadoras y trabajadores, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social.<sup>2</sup> Su objetivo final es el de doblegar la voluntad de la persona mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política, a través del:

- Maltrato psíquico 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, color, origen étnico, religión, capacidades diferentes, 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 atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

## ACOSO SEXUAL U HOSTIGAMIENTO SEXUAL

### ¿Qué es el hostigamiento sexual?

El hostigamiento sexual es una forma de violencia laboral que atenta contra la integridad física, psicológica y económica de las personas; elimina sus oportunidades de desarrollo profesional y la posibilidad de trabajar en un ambiente sano, digno y seguro; socava su confianza y autoestima, al generar en ellas un estado de permanente tensión emocional; además de que disminuye su rendimiento y aumenta los riesgos de accidentes laborales.

Socialmente, la recurrencia del hostigamiento sexual fortalece el estereotipo y el desequilibrio cultural del “hombre productor” (dominante) y de la “mujer reproductora” (sumisa), reduciéndola a objeto sexual y negándole el derecho de actuar en espacios considerados masculinos, o bien, circunscribiendo su participación a puestos no jerárquicos o de menor calificación. De esta forma, el hostigamiento sexual es fundamentalmente un mecanismo de control del cual se vale el varón para mantener una relación de dominación/subordinación, siguiendo los guiones y las normas establecidos en el sistema de género<sup>3</sup> en la organización social.

Existen diversas definiciones sobre el hostigamiento sexual, las cuales varían según el país y el mecanismo legal en el que se consigna, sin embargo, la mayoría incluye con mayor o menor precisión los criterios de la Organización Internacional del Trabajo:

<sup>2</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización Mundial de la Salud, *Programa conjunto sobre la violencia laboral en el sector de la salud*, Ginebra, 2002.

<sup>3</sup> Género: conjunto de ideas, representaciones, roles, creencias y atribuciones sociales dadas a los hombres y a las mujeres, tomando como base la diferencia sexual.

“Es una conducta de naturaleza sexual, y toda conducta basada en el sexo y que afecte la dignidad de las mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.

“Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta el trabajo de esa persona (acceso a la formación profesional o al empleo), continuidad en el mismo, promoción o salario.

“Conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.”

De manera más específica, podemos decir que el hostigamiento sexual integra básicamente tres componentes:

1. **Acciones sexuales no recíprocas:** aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad y son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas y, aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.
2. **Coerción sexual:** se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo cual manifiesta una clara relación asimétrica que se identifica con mayor precisión en espacios laborales y educativos.
3. **Sentimientos 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.

Para la Red de Mujeres Sindicalistas,<sup>4</sup> esta conducta implica “todo acto verbal o físico que representa una agresión de tipo sexual, que puede llegar a la violación y que tiende a identificarse con un acto de demostración de poder. Son reiterados e insistentes y tienen implicaciones psicológicas, físicas, económicas y laborales. Pueden identificarse tres niveles: visual, miradas sugestivas a ciertas partes del cuerpo; verbal, invitaciones, insinuaciones, chistes alusivos a lo sexual; y físico, tocamientos, roces, palmaditas o forzar a tener relaciones sexuales”.

Es importante saber que:

<sup>4</sup> La Red de Mujeres Sindicalistas es una organización civil, conformada en 1997 por mujeres de distintos sindicatos, cuyo objetivo es fortalecer la participación de las mujeres en los sindicatos y generar condiciones más equitativas para el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral. Esta organización ha realizado diversos talleres y materiales relativos al tratamiento del hostigamiento sexual en el trabajo.

- La víctima, así como el hostigador, podrá ser un hombre o una mujer. La víctima no necesariamente debe ser del sexo opuesto.
- El hostigador puede ser el supervisor de la víctima, un agente del empleador, un supervisor de otra área, un colega o una persona que no sea un empleado.
- La víctima no tiene que ser necesariamente la persona hostigada, puede serlo cualquier otra que resulte afectada por la conducta ofensiva y el ambiente laboral hostil.
- El hostigamiento sexual podrá ocurrir sin que exista perjuicio económico para la víctima o cause su despido.

### ¿Cómo podemos reconocerlo?

Esta conducta se expresa de muy variadas formas, contextos y condiciones; algunas de las más importantes a considerar son:<sup>5</sup>

#### 1) *Por las circunstancias y la actitud o comportamiento del agresor:*

- a) Acoso ambiental: crear un ambiente hostil, ofensivo, de intimidación o de abuso, que puede conducir al abandono del empleo, más orientado a molestar que a lograr los requerimientos sexuales solicitados; en este caso, pueden incluirse las agresiones hacia personas que tienen preferencias sexuales diferentes.
- b) Acoso por chantaje (acoso sexual típico): cuando interviene la promesa o insinuación de cualquier beneficio relacionado con el trabajo, en la cual se aprovecha la subordinación de la persona acosada o, en caso contrario, se la intimida, amenaza o bien se le restringen los beneficios a que tiene derecho con motivo de su desempeño en el trabajo.

#### 2) *Por las consecuencias en la relación de trabajo*

- b) *Consecuencias negativas*
  - No obtención del empleo
  - Despido
  - Disminución de algún derecho o privilegio
  - Negación de prestaciones
  - Ambiente hostil
  - Cambio negativo en la asignación de tareas
  - Valoración o calificación inapropiada en el desempeño del trabajo.

<sup>5</sup> *Estudios de género y feminismo*, Fontamara/UNAM, 1993, citado por Patricia Kurczyn Villalobos en *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*, UNAM, Serie Ensayos Jurídicos, núm. 18, 2004.

*c) Transferencias de puesto o de lugar de trabajo.*

*3. Por los sujetos*

*a) Acoso sexual en el trabajo en sentido estricto:*

Sujeto activo	Sujeto pasivo
Superior jerárquico	Subordinado

*b) Acoso sexual en el trabajo cuando no existe subordinación laboral, es decir, entre compañeros de trabajo.*

*c) Acoso sexual en el trabajo cometido por terceras personas (clientes, proveedores).*

*d) Acoso sexual cometido por autoridades: cuando el sujeto activo es un servidor público:*

- Inspectores de trabajo, procuradores, auxiliares, consultores, asesores, delegados sindicales
- Inspectores y/o supervisores de cualquier dependencia gubernamental
- Médicos (instituciones de seguridad social)
- Autoridades y personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje
- Autoridades del Poder Judicial
- Encuestadores.

*4. Por la preferencia sexual de los sujetos.*

*5. De acuerdo con la jerarquía de los sujetos:*

*a) Acoso de superiores*

*b) Acoso entre subordinados.*

*6. En relación con el lugar en donde se produce la conducta hostigadora.*

*7. En relación con el tiempo en que se produce la conducta hostigadora.*

*8. Por la edad de los sujetos:*

- Entre personas adultas
- Cuando la víctima sea menor de edad.

### ¿Quiénes pueden ser víctimas de hostigamiento sexual?

Tanto las mujeres como los hombres pueden ser víctimas de este tipo de conductas, ya sea de forma directa o indirecta. Sin embargo, se presentan con mucha mayor frecuencia en las mujeres, con independencia de su edad, estado civil, características físicas o forma de vestir.

Además, cuando las mujeres trabajan en espacios laborales considerados tradicionalmente como masculinos, la incidencia de hostigamiento sexual aumenta, contribuyendo a reforzar otras formas de discriminación, como la segregación ocupacional.

### ¿Cuáles son las consecuencias o efectos del hostigamiento sexual?

Es inconmensurable el daño que puede causar esta forma de violencia en quienes la sufren de manera directa, con efectos que se prolongan en el tiempo, incluso a lo largo de su vida, afectando el pleno ejercicio de sus derechos, su salud, su estabilidad económica y su desempeño laboral, así como sus relaciones familiares y su calidad de vida.

Las víctimas indirectas, es decir, aquellas personas que trabajan en lugares donde el hostigamiento sexual es tolerado por desconocimiento, desinterés o por la existencia de patrones socioculturales que favorecen la discriminación de género y la desvalorización de lo femenino, también enfrentan consecuencias perjudiciales, entre ellas, la trasgresión de sus derechos como trabajadoras y trabajadores y daños importantes en el ámbito de la salud, el desarrollo profesional y económico, e incluso en el familiar.

Cuando el personal enferma continuamente debido a la tensión física y psicológica que genera el hostigamiento sexual, o tiene problemas de concentración, comete errores, aumenta la incidencia de riesgos y accidentes de trabajo y la productividad baja, lo cual significa menores ganancias, de acuerdo con la Confederación Sindical de los Países Bajos.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Corine Vander Vliet, "Hostigamiento sexual en el trabajo, ¿un problema exclusivo de las mujeres?", en *Si te molesta... ¿es hostigamiento sexual!*, p. 35.

### Principales efectos del hostigamiento sexual

Nivel	Ámbito	Efectos
Individual (víctima directa e indirecta)	Derechos: Humanos Laborales Sexuales	Trasgresión de los derechos humanos, laborales y sexuales de la trabajadora o el trabajador.
	Salud: Física Psicológica	<p>Dolor de cabeza, tensión muscular, trastornos gastrointestinales, alergias, maltrato físico, abuso sexual, violación (víctima directa).</p> <p>Depresión, ansiedad, angustia, irritabilidad, agresividad, insomnio, enfermedades psicosomáticas y baja autoestima.</p>
	Laboral:  Desarrollo profesional  Desarrollo económico	<p>Discriminación, segregación ocupacional, condiciones laborales inseguras, falta de oportunidades (promociones, aumento salarial, capacitación), aumento de riesgos de trabajo, desinterés y disminución de la productividad y calidad del trabajo.</p> <p>Desempleo, pobreza, discriminación salarial, pérdida de seguridad social, disminución de la calidad de vida personal y familiar.</p>
	Familiar  Relaciones interpersonales  Calidad de vida	<p>Mala comunicación, tensión, irritabilidad.</p> <p>Derivado de la pérdida del empleo, por renuncia o despido, pueden disminuir los recursos económicos de la familia y sus condiciones de seguridad social.</p>

Por otra parte, la desmotivación laboral de las y los trabajadores es llevada a los ámbitos familiar y social, replegándose cada vez más en el ámbito privado y automarginándose de la participación activa y, por tanto, afectando a toda la comunidad.

El clima laboral ocasionado por este tipo de conductas y sus efectos en el personal, ya sea como víctimas directas o indirectas, indudablemente repercute en la productividad,<sup>7</sup> representando costos económicos y sociales importantes en cuanto a la salud laboral, la seguridad e higiene en el empleo y la responsabilidad social de las empresas e instituciones, en relación con sus trabajadoras y trabajadores, con el entorno y la comunidad. Puesto que el hostigamiento sexual constituye un riesgo para la seguridad y la salud, el sector empresarial tiene la responsabilidad de tomar medidas para reducirlo al mínimo, al igual que hace con otras situaciones de riesgo en el trabajo.

Si las empresas consienten un clima de tolerancia hacia el acoso sexual, su imagen puede verse dañada en el supuesto de que las víctimas se quejen y hagan pública su situación; corren también crecientes riesgos financieros, porque cada día son más los países en donde una acción judicial a instancia de las víctimas puede fácilmente determinar daños e imponer sanciones económicas.

<sup>7</sup> El criterio de productividad se aplica considerando tres elementos: la calidad del proceso de producción, la calidad del producto y la calidad de vida de las y los trabajadores.

### Principales efectos del hostigamiento sexual

Nivel	Ámbito	Efectos
Comunitario (empresas e instituciones)	Derechos: humanos y laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Violencia laboral</li> <li>- Discriminación en el empleo, en la adquisición de capital humano y económica</li> <li>- Segregación ocupacional</li> </ul>
	Salud laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contaminación del clima laboral</li> <li>- Mala comunicación, tensión, agresividad</li> <li>- Disminución de la calidad de vida laboral</li> </ul>
	Seguridad e higiene	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Riesgos de trabajo</li> <li>- Alteración de la disciplina</li> <li>- Incremento en los accidentes (en el trayecto y en el lugar de trabajo)</li> </ul>
	Económico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disminución de la productividad</li> <li>- Disminución de los niveles de competitividad de la empresa en el mercado</li> <li>- Alta rotación de los recursos humanos, ausentismo, tortuguismo</li> <li>- Pago de juicios, indemnizaciones, sanciones</li> </ul>
	Responsabilidad social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desatención de la salud emocional y física del personal.</li> <li>- Incumplimiento de las condiciones para la mejor calidad de vida del personal</li> <li>- Deterioro de las relaciones laborales entre la empresa, el sindicato y el personal</li> <li>- Impacto económico negativo en la comunidad</li> <li>- Violentar los derechos de las y los trabajadores</li> </ul>

De acuerdo con información de la revista jurídica *De Lexjuris*, el costo que las empresas pueden llegar a pagar por estas demandas alcanza millones de dólares.<sup>8</sup> En el 2003, por ejemplo, la Mitsubishi Motor Manufacturing indemnizó a 350 empleadas y exempleadas con un monto total de 34 millones de dólares por demanda sobre hostigamiento sexual y la Ford Motor Company por 8 millones a favor de empleadas en sus plantas en la ciudad de Chicago.

<sup>8</sup> Fredrick Vega Lozada, "Hostigamiento sexual virtual: perspectivas del ordenamiento jurídico de Estados Unidos de Norteamérica", en revista jurídica *De Lexjuris*, 2003.

Finalmente, en el nivel social, esta forma de violencia laboral reafirma la persistencia de esquemas culturales de discriminación e inequidad de género y de mecanismos de exclusión que limitan el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, con efectos importantes para el crecimiento económico, pues constituyen 35.1 por ciento de la población económicamente activa del país.<sup>9</sup>

### Principales efectos del hostigamiento sexual

Nivel	Ámbito	Efectos
Social (país)	Derechos: humanos , civiles, laborales y sexuales	Trasgresión de derechos que impiden el logro de la igualdad y la equidad de género.
	Legal nacional	Violación a: - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1, 4 y 5; Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; Ley Federal del Trabajo, artículos 2, 3, 5, 31, 46, 50, 51 (fracc. I, II, IX), 56, 86, 132 y 133 (fracc. I, VII); Código Penal para la Federación, Título Decimoquinto. Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosocial, Art. 259 bis. Código Penal de las legislaciones locales en los estados de Baja California, Colima, Distrito Federal, Chiapas, Chihuahua, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, México, Morelos, Nuevo León, Querétaro, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Veracruz, Yucatán y Zacatecas.
	Legal internacional	Trasgresión e inobservancia de: - Declaración Universal de los Derechos Humanos - Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará; Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte; Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo. - Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

<sup>9</sup> La población económicamente activa (PEA) registrada en el último trimestre de 2003 fue de 42, 435, 738 millones, de los cuales 27, 555, 886 (64.9 por ciento) son hombres y 14, 879, 852 (35.1 por ciento) son mujeres. INEGI-STPS, *Encuesta Nacional de Empleo*, 2003.

#### 4. MARCO LEGAL INTERNACIONAL<sup>1</sup>

*¿Qué instrumentos internacionales protegen a las mujeres en contra del hostigamiento sexual?*

La preocupación por la condición de las mujeres y la lucha por la igualdad y el respeto de sus derechos en todos los planos de la vida social y económica, y por la eliminación de todas las formas de violencia, ha sido constante prácticamente en todo el mundo a partir de los años setenta, dando origen a diversas acciones e instrumentos internacionales, en varios de los cuales se sanciona expresamente el hostigamiento sexual.

*Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), New York, 1979*

“Que la mujer goce de derechos iguales en todas partes y en todos los ámbitos, prohibiendo la discriminación y recomendando medidas especiales para acelerar la igualdad a fin de contrarrestar la profunda exclusión y restricción que la mujer ha sufrido en razón de su sexo.”

*Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, Dinamarca, 1980*

“...La discriminación hacia las mujeres responde a una forma de violencia de género, ésta atenta contra sus derechos humanos y evitarla y sancionarla corresponde a un asunto de orden público.”

*Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Austria, Viena, 1993*

“La violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas, son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana, y deben ser eliminadas.”

*Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo, 1994*

“La eliminación de todas las formas discriminatorias contra la mujer, ayudándola a establecer y realizar sus derechos, incluidos los relativos a la salud reproductiva y sexual, y a eliminar la violencia contra la mujer.”

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

“Toda conducta basada en su género que cause daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico o la muerte, que tenga lugar dentro de la familia; en la comunidad –que incluye violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar– o que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.”

*Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995*

“Los actos o amenazas de violencia, ya se trate de los actos que ocurren en el hogar o en la comunidad o de los actos perpetrados o tolerados por el Estado, infunden miedo e inseguridad en la vida de las mujeres e impiden lograr la igualdad, el desarrollo y la paz.”

<sup>1</sup> INMUJERES, Las mexicanas y el trabajo III. “Hostigamiento sexual”, 2004, pp. 18-19.

Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y El Caribe, México, 2004

“Adoptar medidas integrales para eliminar la violencia física, sexual y psicológica en todas sus formas, incluidas la familiar, el abuso y acoso sexual, el incesto, la explotación sexual y el tráfico y trata de mujeres y niñas; la prostitución forzada, los asesinatos, las violaciones sistemáticas, y la violencia en situaciones de conflicto armado, entre otras.”

## Derechos humanos<sup>2</sup>

Los derechos humanos se fundamentan en la dignidad de la persona. Por eso todo ser humano, sin importar su edad, religión, sexo o condición social, goza de ellos.

Los derechos humanos son las facultades, prerrogativas y libertades fundamentales que tiene una persona por el simple hecho de serlo, sin los cuales no se puede vivir como tal.

El Estado no sólo tiene el deber de reconocerlos, sino también de respetarlos y defenderlos; concretar su actuación a los límites señalados por la ley, la cual le impone en determinados casos la obligación de no hacer o actuar con el fin de garantizar a los individuos la vigencia de sus libertades y derechos consagrados en la Constitución.

En otras palabras, los servidores públicos sólo podrán hacer aquello que la ley expresamente les faculta, a diferencia de los ciudadanos, que podrán hacer todo aquello que no les esté prohibido. Este control pretende limitar la actuación de los agentes del Estado y evitar así arbitrariedades en su actuación.

En el terreno filosófico, los derechos humanos tienen cuatro características esenciales:

1. Eternos. Siempre pertenecerán al hombre como individuo de la especie humana. Es tarea de toda persona luchar por su total reconocimiento y respeto.
2. Supratemporales. Están por encima del tiempo; por lo tanto, del Estado mismo.
3. Universales. Son para todos los hombres y mujeres del orbe.
4. Progresivos. Concretan las exigencias de la dignidad humana en cada momento histórico.

## Derechos humanos de las mujeres<sup>3</sup>

¿Por qué hablar de los derechos humanos de las mujeres? ¿No son los mismos que tienen los hombres? Estas son dos preguntas que siempre se hacen tanto las y los trabajadores cuando hablamos del tema.

Aunque hombres y mujeres tienen los mismos derechos desde que nacen y durante toda su vida, ambos sexos viven situaciones diferentes que hacen que las mujeres experimenten los derechos y su transgresión de

<sup>2</sup> Comisión Estatal de Derechos Humanos de Jalisco, <http://www.cedhj.org.mx/index2.html>

<sup>3</sup> Ma. Elisa Villaescusa V., *Género, códigos, derechos*, Mutuac, 2004.

manera distinta. Las mujeres y sus problemas, vivencias y demandas particulares como el acceso a guarderías, el hostigamiento sexual en el trabajo, el despido por embarazo, la violación sexual, entre otros, no son especificados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Las violaciones a los derechos de las mujeres han sido suficientemente documentadas en estudios especializados, que destacan patrones y tendencias preocupantes. Se trata de ciertos abusos que afectan a esta población por el sólo hecho de ser mujeres, independientemente de aquellas discriminaciones que comparten con los hombres en razón de su etnia, clase social, edad o religión. Estos abusos y/o violaciones de los derechos de las mujeres van desde su libertad para decidir sobre su propio cuerpo o decidir sobre su propia vida, sobre sus derechos civiles, económicos y sociales, así como sus derechos políticos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), fundada en 1919, fue la primera institución multilateral que elaboró documentos o convenios para proteger a las mujeres trabajadoras de abusos relacionados con el ámbito laboral. Sin embargo, la OIT elaboró en un principio un sistema de protección hacia el trabajo de las mujeres más que reconocerles derechos.

Es hasta 1945, con la Carta de las Naciones Unidas, y posteriormente en 1948, con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que se da el reconocimiento de los derechos femeninos en instrumentos jurídicos universales. En ambos se especifica que tanto los hombres como las mujeres tienen los mismos derechos y que ninguna persona deberá ser discriminada por razones de sexo, raza, etnia, color, idioma, religión, opinión política, entre otras razones. Sin embargo, aunque el objetivo de los derechos humanos existentes es proteger a todo ser humano, sea hombre o mujer, el ejercicio de los mismos no ha sido igualitario.

Después de largas luchas y diversas denuncias de mujeres defensoras de los derechos humanos y feministas, y de la revisión que Naciones Unidas hace a los países Parte sobre la situación de los derechos humanos, se confirma que a las mujeres, a nivel mundial, se les continúa violentando sus derechos humanos. Ante esto, la ONU elaboró en 1979 un tratado específico para la promoción y defensa de los derechos de las mujeres: la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).

La CEDAW fue puesta en vigor en 1981 y el gobierno mexicano ratificó su compromiso de cumplimiento ese mismo año. Es hasta 1993, en la II Conferencia Mundial celebrada en Viena, sobre Derechos Humanos, que se reconoce que los derechos de las mujeres también son humanos.

Otro instrumento internacional que promueve los derechos de las mujeres es la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, realizada en Belém do Pará, Brasil, en 1994. México también ratificó esta convención en 1996. Los países que pertenecen a la ONU, como México, tienen la obligación de plasmar en las leyes nacionales los compromisos que adquirieron al ratificar tanto los convenios de la OIT como las convenciones específicas de los derechos de las mujeres. Nuestra Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo reconocen algunos de estos derechos, pero siguen siendo insuficientes para la mayoría de las trabajadoras. Por ejemplo, en la LFT, el Título Quinto se refiere al trabajo de las mujeres sólo en su calidad de madres. Ni la Constitución ni la LFT contemplan aspectos relacionados con el hostigamiento sexual en el trabajo, las diferencias salariales entre hombres y mujeres, los despidos por em-

barazo, los exámenes de ingravidez, la falta de oportunidades de las mujeres para ascender a puestos directivos y o sindicales, entre otros aspectos.

Las trabajadoras no pueden ejercer sus derechos plenamente si no los conocen. Es necesario que las trabajadoras también conozcan los mecanismos internacionales y nacionales para que puedan hacer uso de ellos y garantizar el cumplimiento de sus derechos.

Convenios de la OIT sobre las mujeres	
C3 Rev. (C4)	Convenio sobre la Protección a la Maternidad, 1919 Convenio sobre el Trabajo Nocturno (mujeres), 1919
C41	Convenio (revisado) sobre el Trabajo Nocturno (mujeres), 1934
C45	Convenio sobre el Trabajo Subterráneo (mujeres), 1935
C89	Convenio (revisado) sobre el Trabajo Nocturno (mujeres), 1948
C103	Convenio sobre la Protección de la Maternidad (revisado), 1952
C100	Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951
C103	Convenio sobre la Protección de la Maternidad (revisado), 1952
C111	Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958
C156	Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981
C158	Convenio sobre la Terminación de la Relación de Trabajo, 1982
C183	Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000

## 5. MARCO LEGAL NACIONAL

¿El hostigamiento sexual es un delito?<sup>1</sup>

El hostigamiento sexual es una violación a los derechos humanos, civiles, laborales y sexuales<sup>2</sup> de las personas; es una práctica discriminatoria, pues limita el ejercicio de un derecho y niega el principio de igualdad de trato y de oportunidades de las personas en el trabajo; por ello contraviene las disposiciones de la Constitución Política mexicana, en la que se prohíbe la discriminación y se establece la igualdad ante la ley entre hombres y mujeres. Del mismo modo, transgrede los instrumentos internacionales vinculatorios<sup>3</sup> ratificados por México, cuya observancia es obligatoria.

<sup>1</sup> INMUJERES, *Las mexicanas y el trabajo III. "Hostigamiento sexual"*, pp. 13-15.

<sup>2</sup> Los derechos sexuales y reproductivos de las personas se señalan en el capítulo VII del Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo. Incluyen el derecho a la libertad sexual, que se refiere a la posibilidad de los individuos de expresar su potencial sexual, libres de coerción, explotación o abuso en cualquier tiempo y situación de la vida; el derecho a la autonomía sexual, integridad sexual y seguridad del cuerpo sexual de las personas; y el derecho a la equidad sexual, que señala la oposición a todas las formas de discriminación, por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, raza, clase social, religión o discapacidad física, psíquica o sensorial. Es con base en estos derechos que el hostigamiento sexual se consigna como delito en los códigos penales para la federación y en las legislaciones locales.

<sup>3</sup> Los instrumentos internacionales vinculatorios implican obligaciones jurídicas para el Estado que los suscribe, por lo que requieren la ratificación o adhesión del documento. Entre este tipo de instrumentos se encuentran las convenciones (tratados), convenios, pactos y protocolos.

El hostigamiento sexual se encuentra consignado en el Código Penal para la Federación y en las legislaciones locales de 17 entidades, incluyendo el Distrito Federal, como delito contra la libertad sexual de las personas y el normal desarrollo psicosexual, procediendo en contra del hostigador a petición de la parte ofendida, es decir, mediante la denuncia formal de la víctima.

En el nivel laboral puede ser sancionado por la Ley Federal del Trabajo, con fundamento en los artículos 2, 3, 5, 17, 31, 46, 50, 51 fracc. I y IX, 52, 56, 86, 132, 133 fracc. I y VII, que posibilitan la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador o la trabajadora, así como el cobro de la indemnización que corresponda.

### **Código Penal para la Federación**

“Título Decimoquinto. Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual. Artículo 259 bis.

“Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a personas 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.

“Solamente será punible el hostigamiento sexual cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida.”

La prohibición en contra del hostigamiento sexual también se señala en el Código de Conducta a Favor de la Equidad entre Mujeres y Hombres en la Administración Pública Federal, fracción VII. Combate al acoso sexual y al abuso de poder (Presidencia de la República, 2003):

“Respetar la dignidad e intimidad de mujeres y hombres, quienes tienen derecho a no ser objeto de ninguna violencia, sea ésta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual. El acoso sexual para las mujeres y hombres en cualquiera de sus formas no debe tener cabida”.

### **Leyes nacionales**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1, 4 y 5;

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (art. 9)

Ley Federal del Trabajo, artículos 2, 3, 5, 31, 46, 50, 51 (fracc. I, II, IX), 56, 86, 132 y 133 (fracc. I, VII);

Código Penal para la Federación, Título Decimoquinto. Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, Art. 259 bis.

Código Penal de las legislaciones locales en los estados de Baja California, Colima, Distrito Federal, Chiapas, Chihuahua, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, México, Morelos, Nuevo León, Querétaro, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Veracruz, Yucatán y Zacatecas.

## 6. ESTRATEGIAS PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

*¿Cómo podemos evitar el hostigamiento sexual?<sup>1</sup>*

Cada vez son más las instituciones, sindicatos y empresas que han reconocido la necesidad de implementar estrategias para evitar y, en su caso, sancionar esta práctica en el trabajo y en otros ámbitos. La relevancia radica en que, en su mayoría, están orientadas hacia la prevención, lo que reduce de manera significativa el costo humano, social y financiero que este tipo de conductas supone para las personas y las organizaciones.

Algunas de las acciones que mejores resultados han tenido son:

*En el nivel personal*

- Manifestar con toda claridad a la persona hostigadora que su conducta (insinuaciones, bromas, tocamientos) resulta ofensiva y pedirle que cese de inmediato.
- Informar del hecho a las compañeras y compañeros de trabajo o de estudios. Esto es importante porque se sienta un precedente que puede servir para documentar una demanda.
- Hacer un informe escrito, lo más detallado posible, sobre la conducta de la persona hostigadora y del contexto en el que se presenta el hecho. Si existen testigos, conviene que lo lean y, si es posible, que lo validen con su firma.
- Denunciar el hecho ante representantes sindicales, directivos o directivas, funcionarios o funcionarias de la empresa o institución, si el hostigamiento sexual persiste.
- Buscar asesoría legal, laboral y psicológica.
- De ser necesario, presentar una demanda penal ante las autoridades competentes.

*En los sindicatos*

- Incluir en todos los acuerdos de negociación colectiva mecanismos efectivos para enfrentar el hostigamiento sexual.
- Aplicar programas educativos para reconocer, evitar y/o denunciar el hostigamiento sexual.
- Instar a los empleadores y empleadoras a desarrollar y hacer valer una política firme en contra del hostigamiento sexual.

<sup>1</sup> INMUJERES, *Las mexicanas y el trabajo III. "Hostigamiento sexual"*, pp. 13-15.

- Asesorar y apoyar a las víctimas directas e indirectas.
- Incluir el hostigamiento sexual como un factor de riesgo ambiental en los criterios normativos relativos a la seguridad e higiene en el trabajo y a la salud laboral.

#### *En las empresas e instituciones*

- Incluir de manera explícita la prohibición de esta práctica y señalar las sanciones correspondientes dentro de las políticas de la empresa o institución, reglamentos internos y códigos de conducta.
- Favorecer la creación de condiciones, criterios y prácticas que garanticen la equidad de género, la no discriminación hacia las mujeres y la eliminación de todas las formas de violencia laboral en las organizaciones sindicales y en las dependencias de la administración pública.
- Concientizar al personal sobre la importancia de contar con ambientes sanos en los que se prevenga y sancione el hostigamiento sexual y otras formas de violencia laboral, y se promuevan los derechos humanos y laborales de las trabajadoras y trabajadores.
- Impulsar acciones de difusión y sensibilización. La prevención es siempre la mejor manera de resolver un problema.

### **ANTECEDENTES DE ALGUNAS ESTRATEGIAS PARA PREVENIR Y ERRADICAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO**

En la década de los ochenta en México, algunos grupos de mujeres feministas organizadas en asociaciones civiles, y algunas mujeres líderes sindicales, sobre todo de los llamados sindicatos independientes, se preocuparon por visibilizar el hostigamiento sexual en el trabajo y tratar de darle una salida sin afectar el empleo de las trabajadoras. En ese tiempo, no se contaba con ningún tipo de instrumento legal nacional explícito ni con instancias para atender las demandas individuales de hostigamiento sexual. La Ley Federal del Trabajo era y sigue siendo insuficiente para ello. Los casos resueltos favorablemente fueron por presión política hacia la institución o empresa donde se presentaba el problema y mediante el uso de los convenios de la OIT y la CEDAW firmados por México.

A finales de 1989, la Cámara de Diputados convoca a los organismos de la sociedad civil, entre otros, para presentar propuestas en torno a la Tipificación de Delitos Sexuales e incorporarlos al Código Penal. La Red contra la Violencia hacia las Mujeres de aquel entonces presentó la propuesta para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en el trabajo y que se incluyera también en la LFT y no sólo en el Código Penal.

El resultado fue que, desde 1991, el Código Penal del Distrito Federal contempla el hostigamiento sexual en el trabajo.

#### **Algunas acciones realizadas**

A continuación mencionaremos algunas iniciativas propuestas por diversos actores para prevenir y erradicar este problema:

*En los sindicatos*

- Propuestas de cláusulas en los estatutos de algunos sindicatos y en los contratos colectivos de trabajo
- Talleres sobre el tema
- Creación de las secretarías de equidad y género en diversos sindicatos.

*En las empresas*

- Códigos de ética sobre hostigamiento sexual en algunas empresas privadas, sobre todo transnacionales
- Programas educativos de prevención, atención y sanción.

*En el gobierno federal*

- Ley Federal para Prevenir la Discriminación con instrumentos para la presentación de quejas
- Campañas nacionales mediáticas
- Modelo de Equidad de Género (MEG: 2003), INMUJERES
- Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos
- Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal
- Código de Ética para la Administración Pública
- Ruta crítica para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual en la Administración Pública.

*En el Gobierno del D.F.*

- Creación de la Subdirección de Mujeres y Adolescentes en el Trabajo. Dirección General de Trabajo y Previsión Social del DF
- Cursos de capacitación para mandos medios y multiplicadores.

*Asociaciones civiles y académicas*

- Foros nacionales e internacionales
- Talleres en diversos espacios
- Campañas nacionales
- Asesorías a sindicalistas y funcionarios/as
- Propuestas legislativas
- Investigaciones sobre el tema.



- La alternativa del juego I y II*, El perro sin mecate, Los libros de la catarata, México, 2000.
- Cooper, Jennifer (coord.), *Hostigamiento sexual. Guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral*, PUEG-UNAM, 2001.
- González Amuchástegui, Jesús, *et al.*, *Derechos humanos de las mujeres. Aproximaciones conceptuales*, Movimiento Manuela Ramos, Lima, 1996.
- Instituto Mexicano del Seguro Social, *Código de conducta para los servidores públicos del Instituto Mexicano del Seguro Social*, México, s/f.
- Instituto Nacional de las Mujeres, *Índice de hostigamiento sexual*, México, 2003.
- \_\_\_\_\_, *Modelo de Equidad de Género*, México, 2003.
- \_\_\_\_\_, *Las mexicanas y el trabajo III. "Hostigamiento sexual"*, México, 2004.
- \_\_\_\_\_, *Las mexicanas y el trabajo IV. "Buenas prácticas de equidad de género en las empresas e instituciones públicas"*, México, 2005.
- \_\_\_\_\_, *Programa de institucionalización de la perspectiva de género en la Administración Pública Federal*, México, 2005.
- \_\_\_\_\_, *Construcción de identidades y género en la escuela secundaria*, México, 2005.
- Iñaki Piñuel y Zabala, *Mobbing. La violencia psicológica en el trabajo*, Universidad de Alcalá, España, 2001.
- Kurczyn Villalobos, Patricia, *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, México, 2004.
- Montejo, Facio, *El principio de igualdad ante la ley*, s/f, pp. 71-98.
- Mujeres Trabajadoras Unidas A.C., *Género, derechos, códigos de conducta. Material de Apoyo I*, México, 2004.
- Oficina del Contralor de Puerto Rico, *Reglamento sobre hostigamiento sexual de la Oficina del Contralor de Puerto Rico*, Puerto Rico, s/f.
- La perspectiva de género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres*, México, DIF/UNICEF, 1997.
- Proceso de evaluación por competencias profesionales en el CUCBA*, s/f.
- Ramos, Manuela, UNIFEM, *Derechos humanos de las mujeres. Aproximaciones conceptuales*, Perú, 1996.
- Reglamento No. 25 sobre Hostigamiento Sexual en el Trabajo*, Puerto Rico, 2001.
- Secretaría de la Función Pública, *Código de conducta*, México.
- Tristán, Flora, OXFAM, *Manual de capacitación en género de OXFAM*, t. 1, Perú, 1997.
- Villaescusa, Valencia (comp.), *Si te molesta... ¡es hostigamiento sexual!*, Grupo de trabajo contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral, México, 2000.

### **Sitios web**

Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, Organización Internacional del Trabajo, “Empleabilidad, calidad, equidad y género”, 2003, en [www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy)

Redes y PERT, *Método del camino crítico*, Acosta Willman, [wacosta.edu.ve](http://wacosta.edu.ve) Monografias.com

Red de Comunicación Electrónica, Modemmujer, [www.modemmujer.org](http://www.modemmujer.org)

Comisión Estatal de Derechos Humanos de Jalisco, <http://www.cedhj.org.mx/index2.html>.

### **Base legal**

Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte

Código Penal Federal.

Código Penal del Distrito Federal

Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, Brasil

Convenios 100 y 111 de la OIT

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Ley Federal para Prevenir la Discriminación

Ley Federal del Trabajo

“Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos”, en *Diario Oficial de la Federación*, México, 13 de marzo de 2002.