



acososexual laboral

Centro Estatal de Vigilancia Epidemiológica y Control de Enfermedades, Av. Fidel Velázquez No. 805 Col. Vértice C.P. 50150 Tel. [722] 2 193887 Estado de México



acososexual laboral



Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada.

- Es un término relativamente reciente que describe un problema antiguo.
- Tanto la OIT como la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres, aunque también puede darse en contra de los hombres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.
- El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:
 - Como chantaje: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral –aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo– para que acceda a comportamientos de connotación sexual.
 - Como ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.
- Algunos ejemplos son:
 - Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.
 - Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.
 - Petición de favores sexuales.
 - Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual.
 - Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales.
 - Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.
 - Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.
 - Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
 - Jalar la ropa de manera sexual.
 - Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.
 - Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestidores, etc.
 - Forzar a besar a alguien o a algo más que besar.
 - Llamar a la víctima "gay" o "lesbiana".
 - Espiar mientras se cambia o está encerrada/o en un sanitario.
 - La utilización o exhibición de material pornográfico.
- Contacto físico innecesario y no deseado.

tipos de acososexual

- Los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden ser de naturaleza:
 - Física: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.
 - Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.
 - No verbal: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.
- Tanto hombres como mujeres son objeto de acoso sexual, si bien los estudios ponen de relieve que la mayoría son mujeres, la investigación muestra que el tipo de mujer más vulnerable al acoso sexual es la mujer joven, económicamente dependiente, soltera o divorciada y con estatus de inmigrante. Con respecto a los hombres, aquellos que sufren un mayor acoso son los jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas o raciales.
- El acoso puede provenir de propietarios/as, directivos/as o empleados/as con jerarquía, clientes, proveedores/as y compañeros/as de trabajo.
- Pueden ser hombres y mujeres, destacando estadísticamente el acoso de hombres hacia mujeres. El acoso sexual entre personas del mismo sexo es reciente pero con una tendencia ascendente.
- El acoso sexual es una manifestación de relaciones de poder. Las mujeres están más expuestas a ser víctimas del acoso sexual precisamente porque se encuentran en posiciones de menos poder, más vulnerables e inseguras, a veces tienen más baja autoestima y menor confianza en ellas mismas. Pero también pueden ser objeto de acoso cuando se las percibe como competidoras por el poder. Por tanto, el acoso sexual afecta a mujeres en todos los niveles jerárquicos y tipos de trabajo.



Los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden ser de naturaleza: física, verbal y no verbal.

consecuencias en salud



- El acoso sexual tiene un impacto directo en la salud, con repercusiones psicológicas (reacciones relacionadas con el estrés como traumas emocionales, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de baja autoestima), y físicas (trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión).
- Consecuencias para la víctima:
 - Sufrimiento psicológico, como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima.
 - Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.
 - Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio.
 - Riesgo de pérdida de trabajo.
 - Aumento de la accidentalidad.
- Consecuencias para las y los empleadores:

- Disminución de la productividad de la empresa debido a: peligro del trabajo en equipo, desmotivación, absentismo.
- Alta rotación de recursos humanos.
- Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones.
- Dificultad para llenar las vacantes en aquellos lugares de trabajo señalados por problemas de acoso sexual.
- Deterioro de las relaciones laborales.
- Consecuencias para la sociedad:
 - Costes a largo plazo para la reintegración de las víctimas.
 - Incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional.
 - Gastos en procesos legales y penales.
 - Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por los hombres.

El acoso sexual tiene un impacto directo en la salud, con repercusiones psicológicas y físicas.



prevención del acoso sexual

- Las políticas deben implicar todos los niveles de responsabilidad pública y privada:
 - Se requiere una real aplicación del marco legal nacional y local, que incluya la imposición de sanciones para garantizar efectivamente los derechos humanos de las personas.
 - Los gobiernos deben promover campañas informativas y de sensibilización que sitúen el problema con toda su relevancia y que contribuyan a cambiar los roles y estereotipos de género que avalan el acoso sexual.
 - Promover cambios en la cultura laboral, involucrando al conjunto de trabajadores y trabajadoras y a las organizaciones sindicales y patronales.
 - En la empresa, es necesario contar con el apoyo del equipo directivo, crear una política expresa contra el acoso sexual e integrar la cuestión en todos los niveles jerárquicos y organizativos; la negociación colectiva es el espacio adecuado para establecer los procedimientos y protocolos, los canales de comunicación, las sanciones y las responsabilidades.
 - Las políticas sobre prevención del acoso sexual deberían ser parte de las políticas de igualdad de oportunidades y de las políticas de salud y seguridad en el trabajo.
 - Las políticas de prevención deben incorporar estrategias para

trabajar con hombres la construcción de la masculinidad patriarcal y su relación con ciertas conductas que pueden calificarse de acoso sexual.

- Sin duda, el acoso sexual es un problema de salud y seguridad en el trabajo, y como tal, se puede y se debe contemplar e integrar en la acción preventiva. Además de una política específica de la empresa y de los procedimientos de denuncia mencionados, es preciso:
 - Integrarlo como un factor de riesgo psicosocial, de manera que se evalúe junto con otros riesgos.
 - Incluir indicadores de salud que permitan la identificación del riesgo a través de la vigilancia de la salud, especialmente en las encuestas y exámenes de salud.
 - Incluir en el plan de prevención un conjunto de medidas preventivas que favorezcan un ambiente de trabajo saludable, respetuoso y que fomente la igualdad entre mujeres y hombres.
 - Promover la investigación, tanto en la empresa y el sector salud y de trabajo, como a nivel nacional, para conocer la incidencia del problema, cómo se presenta, qué colectivos son más afectados, etc, y que la información obtenida se analice integrando criterios de respeto de derechos, igualdad de oportunidades y protección de la salud y del empleo.

En la empresa, es necesario contar con el apoyo del equipo directivo, crear una política expresa contra el acoso sexual e integrar la cuestión en todos los niveles jerárquicos y organizativos

acoso sexual en México



- Por el contrario, la violencia sexual ha sido experimentada por poco más de un tercio de todas las mujeres (35.4%), pero particularmente la ejercida por agresores distintos a la pareja y en sus distintas formas, desde la intimidación, el abuso sexual o el acoso sexual, no obstante que el nivel de este tipo de violencia donde el agresor es la pareja es menor, los actos de violencia sexual son de mayor gravedad. La violencia física está principalmente circunscrita a las agresiones de la pareja.
- A nivel mundial, 12 millones de mujeres sufren acoso, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ese número es suficiente para que Europa considere en su legislación laboral este tema como un riesgo laboral. En México aún no se alcanza éste estatus, pero el problema existe porque 90% de las veces la persona calla y prefiere buscar otro empleo antes de denunciar.
- La recesión de contrato es una realidad para 25% de las personas en el país que sufren acoso sexual, según números que maneja el Instituto Nacional de las Mujeres. Eso es lo conocido por cifras, pero hay otros aspectos poco estudiados sobre el acoso e igual de relevantes, como el daño a la productividad.
- La Ley Federal del Trabajo refiere en el artículo 3Bis que "es una forma de violencia que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefinición y de riesgo para la víctima".
- Tanto acoso como hostigamiento son figuras contempladas por la legislación en México, pero con diferente definición. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece el hostigamiento como ejercicio de poder que se realiza en el marco de una relación de subordinación laboral y se expresa en conductas

verbales, físicas o ambas. El acoso es otra forma de violencia, pero donde no es necesaria la subordinación.

- En México, el tipo de acoso laboral más extendido es el congelamiento, que consiste en ignorar y "hacerle el vacío" a la víctima. En México no hay datos o cifras oficiales sobre los diferentes tipos de hostigamiento, es importante denunciar en la empresa o ante autoridades cualquier insulto, maltrato o insinuación, pues lo que comienza como mobbing (una relación negativa de maltrato entre colaboradores/as por tiempo prolongado) puede convertirse después en un acoso con mayores consecuencias.
- El/la acosador/a suele ser hábil en disfrazar una insinuación con amenazas o promesas, lo que va en detrimento de la persona. Tener un reglamento interno para el colaborador donde se especifica qué hacer ante acoso y cómo generar una denuncia es el primer camino para frenar y atender esta problemática.
- En el Estado de México contamos con leyes que protegen los derechos de las mujeres, como la Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia, del Estado de México y la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres, del Estado de México; y sus Reglamentos, así como Códigos de Ética de diversas dependencias de la Administración Pública Estatal, a través de los cuales se promueve una cultura de igualdad laboral y no discriminación en todas las Secretarías del Gobierno del Estado de México, además de garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona, armonizada con el concepto de discriminación que establece el artículo 1º, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

En México, de acuerdo con el tipo de violencia, la emocional es la que presenta la prevalencia más alta (44.3%), y ocurre principalmente por la pareja o esposo (43.1%).



Contacto



Opiniones

Gobierno del Estado de México

Secretaría de Salud

Centro Estatal de Vigilancia Epidemiológica

y Control de Enfermedades

Fidel Velázquez 805, Col. Vértice,

Toluca, Estado de México, C.P. 50150

Teléfono: 01(722) 219 38 87

Si quieres estar en contacto con nosotros vía internet y realizar comentarios, visítanos en:

www.salud.edomexico.gob.mx/cevece/

correo: cevece@salud.gob.mx

o síguenos por:

