

Organización de las Naciones Unidas. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). En vigor en México desde 1981.

Organización de Estados Americanos. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará). En vigor desde 1994.

Instrumentos nacionales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: artículos 1°, 4° y 133
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia: artículo 13
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres: artículo 34, fracción XII
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación: artículos 4° y 9°, fracción XXVIII
- Ley Federal del Trabajo: artículos 2°; 3° Bis; 47, fracción VIII; 51, fracción II; 133, fracción XII y XIII, y 135, fracción XI Código Penal Federal, Título Decimoquinto, Capítulo I: Hostigamiento Sexual y Abuso Sexual, Estupro y Violación: artículos 259 Bis y 260
- Código Penal para el Distrito Federal: artículo 179
- Códigos Penales de las entidades federativas en la República Mexicana

MAYOR INFORMACIÓN

Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia
Contra las Mujeres y Trata de Personas (FEVIMTRA).

Llama sin costo desde el interior de la República al:
01 800 00 854 00

Pedir que le comuniquen a FEVIMTRA
Río Elba N° 17, colonia Cuauhtémoc,
delegación Cuauhtémoc, C.P. 06500, Ciudad de México

www.pgr.gob.mx/fevimtra/
fevimtra@pgr.gob.mx

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL



El hostigamiento y el acoso sexual son expresiones de violencia e inequidad de género manifestadas en conductas de naturaleza sexual no recíproca que atentan contra la integridad física, psicológica y económica de las personas, e implican una transgresión a los derechos humanos al negar el principio de la igualdad de trato.

¿Qué distingue el hostigamiento sexual del acoso?

Hostigamiento sexual. De acuerdo con el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a quien agrede. Se expresa en conductas verbales y físicas, de connotación lasciva y relacionadas con la sexualidad.

Acoso sexual. Es una forma de violencia en la que no hay subordinación, pero sí existe un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

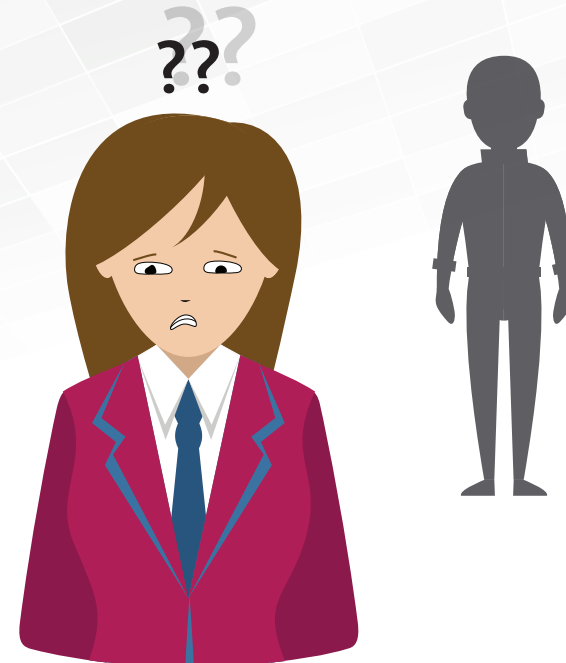
El artículo 259bis del Código Penal Federal tipifica al **hostigamiento sexual** como un delito y considera como persona hostigadora sexual a quien asedia reiteradamente con fines lascivos a mujeres u hombres de cualquier edad, valiéndose de una posición jerárquica superior derivada de relaciones laborales, docentes, familiares o de cualquier otro tipo que impliquen subordinación.

¿Quiénes pueden ser víctimas de hostigamiento y acoso sexual?

De acuerdo con las estadísticas, es más común que las mujeres enfrenten el acoso y el hostigamiento sexual; sin embargo, también ocurren hacia los hombres. En general, se trata de personas a quienes sus victimarios/as juzgan con escaso poder para oponerse a este tipo de agresiones.



- Utiliza el procedimiento interno establecido para poner tu queja o denuncia sobre lo que acontece ante la institución y su sindicato.
- Denuncia los hechos ante la Comisión de Derechos Humanos, el Ministerio Público y/o alguna instancia de apoyo a las mujeres, como la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra la Mujeres (FEVIMTRA).
- De preferencia, acude con la compañía de una persona de tu confianza.



¿Con qué marco legal contamos en México para proteger a víctimas de hostigamiento sexual, ya tipificado como delito?

En el plano jurídico aplican una serie de instrumentos internacionales y nacionales para atender y sancionar esta forma de violencia sexual y de género.

Instrumentos internacionales

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio C111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. En vigor desde 1960 y en México desde 1961.

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Conferencia Internacional del Trabajo, 1998.

En ambos casos se trata de conductas y prácticas verbales o físicas con implicaciones sexuales no solicitadas ni deseadas que incomodan, humillan, insultan y degradan a las personas. Pueden ser acciones repetitivas o presentarse una sola vez y ocurrir en cualquier lugar. Se disfrazan de afecto o atracción, pero son demostraciones de poder que intimidan o amenazan y provocan angustia creciente en la víctima, lo que deriva en problemas de salud y afectaciones negativas en su desempeño.

Manifestaciones verbales

- Piropos o comentarios no deseados acerca del cuerpo o el aspecto físico
- Burlas, bromas o chistes ofensivos de carácter sexual
- Insinuaciones y propuestas sexuales
- Invitaciones insistentes a salir
- Preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa
- Insultos o amenazas ante la resistencia de la persona hostigada o acosada.



Manifestaciones no verbales

- Miradas morbosas, insistentes, sugestivas o insultantes a la persona o distintas partes de su cuerpo
- Silbidos, sonidos y gestos
- Imágenes o dibujos ofensivos y denigrantes en carteles, calendarios, pantallas de computadora o escritos en los baños
- Mensajes con contenidos sexuales enviados por medios electrónicos



Manifestaciones físicas

- Roces corporales
- Abrazos o caricias
- Besos
- Apretones
- Manoseos
- Pellizcos
- Acercamiento o contacto



¿Cuáles pueden ser las consecuencias para las víctimas de hostigamiento y de acoso sexual?

Salud física y mental

Ansiedad y miedo
Dificultad de concentración
Insomnio y otros trastornos del sueño
Tensión nerviosa
Irritabilidad
Pérdida de autoconfianza y autoestima
Falta de apetito o comer compulsivamente
Trastornos cutáneos (neurodermatitis)
Cefalea tensional, migraña
Depresión

Desempeño laboral

Estrés
Aislamiento
Pérdida de prestigio
Disminución de la productividad laboral
Estigmatización
Persecución
Ausencia laboral
Pérdida de oportunidades y derechos
Pérdida del empleo



¿Qué hacer ante una situación de hostigamiento o de acoso sexual?

- No abandones tu trabajo.
- No renuncies.
- Reúne documentos que avalen tu desempeño laboral.
- Elabora un informe escrito de los incidentes con la fecha, hora y forma en que se dio el hostigamiento o acoso sexual. Si es posible, cita las palabras exactas que usó la persona agresora.
- Busca apoyo psicológico si sientes temor, angustia, culpa u otros sentimientos.
- Ten presente que el hostigamiento sexual es un delito (*materia penal*), una falta administrativa (*materia administrativa*) y una conducta inapropiada en el trabajo (*materia laboral*), por lo que puede recurrirse a estos tres ámbitos de acción para establecer la ruta crítica de prevención, atención y sanción.

Hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral

El **hostigamiento** y el **acoso sexual** limitan el derecho de las personas a trabajar en un ambiente sano, digno y seguro. Además, coartan sus oportunidades de desarrollo profesional, socavan su confianza y autoestima al generar un estado permanente de tensión emocional, por lo que disminuye su rendimiento y se incrementan los riesgos de accidentes laborales.

¿Cómo se manifiestan en la vida laboral cotidiana?

El **hostigamiento sexual** implica una agresión a través de las relaciones laborales y se asocia con un premio o un castigo. El **acoso sexual** crea un ambiente ofensivo u hostil que interfiere en el desarrollo de las habilidades individuales en el trabajo.