

Seminario Internacional

Perspectiva de igualdad de género en salud en el marco de los derechos humanos: avances y retos para México

**Violencia laboral, hostigamiento
y acoso sexual**
Una reflexión sobre prevenir o sancionar

Cd. De México, septiembre 18 de 2013

Acercamiento al tema

**El acoso y hostigamiento sexual
está estrechamente vinculado a situaciones de
discriminación y afectación del normal desarrollo
psico-sexual de las personas**

De acuerdo con Bourdieu, una de las tantas facetas en las que encarna la violencia simbólica, es la dominación masculina, que aunque cultural en un principio, acaba convirtiéndose en algo “natural” con el tiempo, siendo parte de ella el poder que se ejerce sobre las personas dominadas, que en el caso de las mujeres puede derivarse en violencia sexual, en donde una de sus manifestaciones es la presencia de acoso en el medio laboral.

Pierre Bourdieu, *La dominación masculina*. Barcelona, Anagrama, 2000.

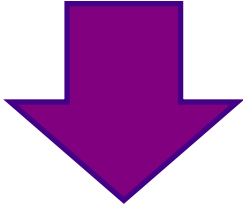
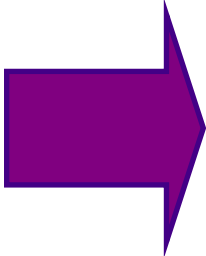
En busca de una utopía o trabajar en base a una realidad

...en el momento del diseño de una norma hipotética y pretendidamente justa, no debemos tener como referente “la verdad universal”, sino basarnos en principios ampliamente compartidos que puedan ser viables de aplicación en una sociedad concreta.

Amartya Sen, *La idea de la justicia*. México, Planeta, 2010.

A que nos referimos

Acciones Vs.
Hostigamiento o
Acoso sexual



- Equidad en el trato de la víctima.

- Establecer normas tendientes a la erradicación de la violencia en el trabajo.

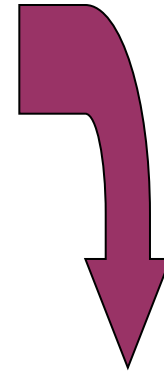
Las 10 mejores empresas para trabajar en el Mundo tienen políticas de Igualdad

- The Boston Consulting
- In n Out
- National instrument
- Edelman
- Google
- MD Anderson Cancer Center
- Bain Company
- Riverbed
- Mc. Kinsey & Co.
- Facebook



- LA FIRMA GLASSDOOR, ESPECIALIZADA EN RECURSOS HUMANOS, PUBLICO LA LISTA DE LAS 50 MEJORES EMPRESAS PARA TRABAJAR EN EL 2013 EN LAS QUE DESTACAN FIRMAS DE LAS REDES SOCIALES, DE TECNOLOGIA Y CONSULTORIAS.
- La encuesta pide que los empleados califiquen su satisfacción con los factores laborales generales de la empresa, tales como las oportunidades de carrera, compensación y beneficios, el equilibrio entre trabajo y vida, la alta dirección, la cultura, la igualdad entre mujeres y hombres y los valores.

Preponderar soluciones prácticas



No pretender crear o “exportar” propuestas de marcos normativos o reglamentarios “*de primer mundo*”, que terminen en letra muerta en países culturalmente distintos, precisamente por no adaptarse al contexto social en el cual tienen que sembrarse, germinar y, lo más difícil, aplicarse.


I M P O R T A N T E

Debe quedar algo muy claro: aunque el asunto cultural pone en evidencia diferentes interpretaciones del problema (que el hostigamiento o acoso sexual siga impune las más de las veces), no es un problema sólo de los países en desarrollo, colectivistas y patriarcales. De hecho, en el propio Estados Unidos, el esquema de dominación masculina persiste.

“A pesar de que prácticamente dos terceras partes de las empresas estadounidenses tienen políticas y procedimientos contra el acoso sexual y más de la mitad han recibido cursos de sensibilización sobre el mismo, éstos rara vez son usados por las víctimas (según sus indagaciones, sucede tanto en el sector público como en el privado)”.

Ganga Vijayasiri, “Reporting Sexual Harassment: The Importance of Organizational Culture and Trust”, en *Gender Issues*, núm. 25, 2008, pp. 43-61.

El estudio realizado por Gnaga Vijayasiri refiere que lo anterior tiene su respuesta en los siguientes hallazgos



- i) La desestimación que sufren las quejas de las presuntas víctimas;
- ii) La burocratización del procedimiento;
- iii) La afectación psicológica y de reputación laboral que ello tiene;
- iv) La incertidumbre que se tiene de que el procedimiento sea verdaderamente justo; y
- v) el miedo a las represalias (abiertas o veladas) tanto del agresor como del patrón

Kurczyn ha señalado las siguientes razones por las cuales las mujeres mexicanas no actúan legalmente para defender sus derechos:

- a) Presencia de un modelo patriarcal en el país;
- b) Ignorancia, temor, inseguridad y necesidad económica;
- c) Desconocimiento casi general de la legislación internacional ratificada por México y nacional;
- d) No inclusión de la materia laboral como competencia de las comisiones de derechos humanos; y
- e) Falta de competencia del CONAPRED para actuar en materia de discriminación laboral.

A la cual se podría agregar la falta de confianza en las autoridades encargadas de impartir justicia.

Patricia Kurczyn,
Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo.
México, iij-unam, 2004

Radiografía Institucional

En un diagnóstico de cultura institucional, elaborado el Instituto Nacional de las Mujeres con apoyo de la Secretaría de la Función Pública en el año 2008, y en el que participaron 258 dependencias/entidades de la Administración Pública Federal, arrojaron los siguientes datos:

- De los 25 mil 728 casos de acoso sexual, 7 mil 796 lo denunciaron ante autoridades y mecanismos competentes.
- El 15% de las mujeres y 5.3% de los hombres reportaron haber sido víctimas de acoso sexual.
- Ocho de cada 10 personas encuestadas manifestaron que es necesario contar con mecanismos para proteger a las mujeres y hombres del hostigamiento y acoso sexual.

Repercusiones

En las personas

- Estrés
- Ansiedad
- Depresión
- Insomnio
- Cansancio
- Sentimientos de culpa
- Baja autoestima
- Incapacidad de relacionarse saludablemente con otras personas
- Bajo desempeño laboral
- Absentismo
- Abandono del puesto de trabajo



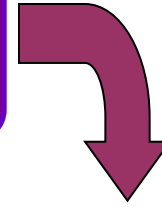
Repercusiones

En las organizaciones laborales

- Menor productividad
- Absentismo de las víctimas
- Añadir costes por reemplazo de personal
- Ambientes de trabajo tensos y hostiles
- Afecta negativamente la motivación del personal
- Afecta negativamente la imagen corporativa, lo que puede impactar en la reducción de ventas e ingresos
- **No se puede olvidar la responsabilidad de la empresa en garantizar un entorno laboral seguro y saludable libre de acoso.**



Complejidades jurídicas



Las figuras jurídicas que han adoptado las legislaciones mexicanas contemplan tres denominaciones respecto a la violación del normal desarrollo psico-sexual en materia laboral:

1. 27 legislaciones penales contemplan la figura de hostigamiento sexual;
2. 16 de acoso sexual y 3 de aprovechamiento sexual;
3. De la misma manera, 22 legislaciones sólo tipifican un delito (acoso u hostigamiento sexual);
4. 10 tipifican dos (acoso y hostigamiento o aprovechamiento y hostigamiento)
5. Únicamente una detalla los tres delitos, que es el Código Penal de Quintana Roo.

Ley Federal del Trabajo

Artículo 3º. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

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

ARTÍCULO 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Veamos qué conclusiones podemos sacar...



GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

Claudia Salas
gabysalas07@hotmail.com

A decorative graphic consisting of a horizontal bar with a light-to-dark green gradient. The bar is flanked by a large black left square bracket and a large yellow right square bracket. A thin orange circle is partially visible behind the left side of the bar.

GRUPO IDEA