



GUÍA PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y LABORAL DEL TRIBUNAL ELECTORAL DE TABASCO



ÍNDICE

Introducción	4
Objetivo general	6
Glosario	7
Marco normativo	12
¿Sabías que existe el acoso sexual y laboral?	14
¿Qué es el acoso sexual?	15
¿Qué es el acoso laboral?	16
Tipos de acoso laboral	18
(<i>Mobbing</i>)	18
Descendente (<i>bossing</i>)	19
Ascendente	20
¿Qué es el acoso por razón de género?	21
Supuestos/ Contexto	23
Chantaje sexual	23
Chantaje sexual explícito	23
Chantaje sexual implícito	24
Acoso ambiental	24
Manifestaciones del acoso sexual	25
Conductas recurrentes del acoso laboral	26
Descrédito del o la víctima por parte de compañeros/as de trabajo	26
Descrédito del trabajo del o la víctima	26
Restricción de la autodeterminación	27
Fases del acoso sexual en el ámbito laboral	32
Fase inicial de desconcierto	32
Período de auto recriminación	32
Fase de rebeldía	32
Estado depresivo	32
Factores de riesgo del acoso sexual y laboral	33
Factores personales	33
Factores institucionales	33
Salud	34
Psicológicas	34



Laborales	35
Test ¿Estoy siendo acosada/o?.....	36
Conclusión	41
Fuentes consultables	42



Introducción

El Estado de Tabasco y a nivel nacional, se percibe una violencia permanente en contra de las mujeres, padeciendo diferentes tipos, los cuales podemos identificar a partir de comportamientos que se consideran tradicionales en la sociedad y que son parte de un pensamiento normalizado, por ejemplo, pensar que las mujeres están obligadas a su función reproductiva; o que se ven mal ejerciendo su libertad sexual; o bien; que deberían estudiar mientras se casan; entre otras muchas conductas que corresponden a estereotipos.

El acoso sexual y laboral, es una de las formas de violencia que vulnera no solo la integridad humana, sino la libertad sexual, la dignidad, la intimidad personal y desde luego la seguridad laboral.

Si bien, esta es una guía para prevenir el acoso sexual y laboral, proporcionándonos elementos, conceptos, significados y características de estos fenómenos, no significa que las autoridades desconozcan o no puedan omitir el concepto y significado de éstos, pues muchas veces se juzga sin perspectiva de género y por ello se tiende a vulnerar y revictimizar a las personas, afectando de tal manera los derechos fundamentales de las personas y trabajadores del Estado como son; la salud, y sus derechos laborales.

Esta guía ayudará a profundizar en el conocimiento de este fenómeno social, problema que aqueja a la sociedad en general, pero sobre todo en el entorno laboral. Dicha guía se manifiesta como una herramienta que va en contra de la desigualdad entre hombres y mujeres dentro de las organizaciones laborales, de conductas o acciones que atropellan el ambiente pacífico de los empleados.

De acuerdo al **Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual**, el acoso sexual es una forma de violencia con connotación lasciva 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.

Por otro lado, pero en el mismo sentido, en el Amparo N°47/2013, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estipula que el acoso laboral tiene como objetivo intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigado (a).

Es por ello, que presentamos esta guía, con el objeto de prevenir el acoso sexual y laboral en nuestro tribunal, herramienta que fortalece la visión de igualdad entre hombres y mujeres porque dentro de las organizaciones laborales, necesitamos identificar las conductas o acciones que atropellan el ambiente pacífico y de convivencia sana entre personas servidoras públicas.

Por tanto, esta guía que se presenta es una herramienta idónea para informar y prevenir con datos que resuelvan las dudas acerca del tema de acoso laboral y sexual, misma que servirá para conocer de manera ilustrativa y teórica, pero además facilitando referencias normativas y algunas claves para la prevención de todo acto que atente contra un ambiente laboral adecuado, garantizando el respeto y la dignidad de las personas en el trabajo y con base a ello, se logre la igualdad de nuestra sociedad Tabasqueña.

Figura 1



Fuente: Elaboración propia

Objetivo general

Dar a conocer acciones de prevención como herramientas e instrumentos en contra del acoso laboral y sexual en el ámbito cotidiano de las y los trabajadores del Tribunal Electoral de Tabasco.

Objetivos específicos

- Conocer los mecanismos o herramientas que puedan informar y orientar a las personas que sean o hayan sido víctimas.
- Informar al personal jurídico y administrativo del Tribunal Electoral de Tabasco, la existencia de dicha guía, con la finalidad de no reproducir acciones o conductas de acoso.

Figura 2



Fuente: Elaboración propia

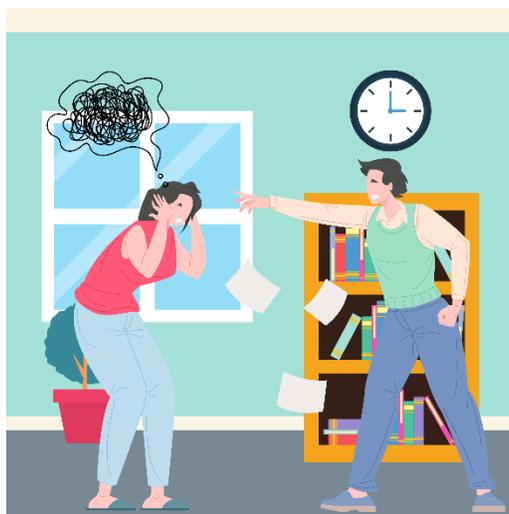
Glosario

Acoso sexual: Es una forma de violencia con connotación lasciva 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.¹

Agresión física: Es toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el trabajador o la trabajadora.²

Acoso psicológico: Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo del lugar que ocupa.³

Figura 3



Fuente: Elaboración propia

Ciberacoso: Es una forma de violencia ejercida mediante el uso de internet, con prácticas que afectan la vida privada y social de las víctimas, quienes son insultadas, amenazadas o excluidas de grupos formados en las redes sociales.⁴

¹ Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, 2020, Capítulo I Generalidades

² Porras Velázquez, Néstor R., Violencia psicológica en el trabajo: aproximaciones desde la perspectiva psicosocial, Universidad Nacional de Colombia. Fundación Universitaria los Libertadores.

³ Ídem

⁴ Boletín número 7, Instituto Nacional de las Mujeres, 15 de julio de 2016

Comunicación asertiva: Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredir de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible.⁵

Figura 4



Fuente: Elaboración propia

Denuncia: La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se encuentran involucradas personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones.⁶

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.⁷

⁵ Ídem

⁶ Ibidem

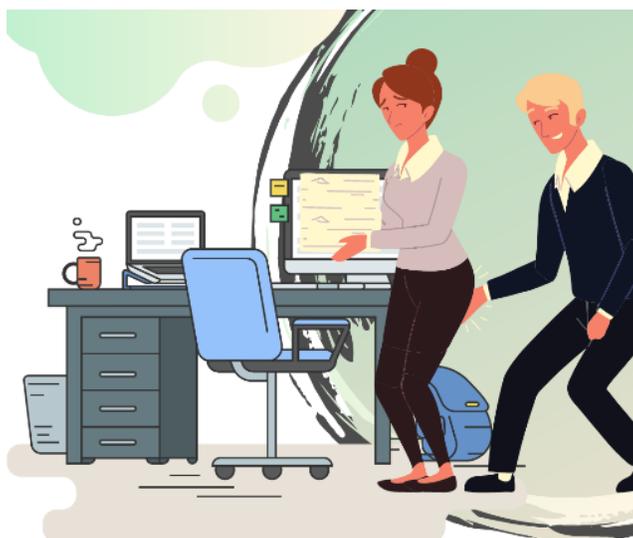
⁷ ibidem

Estereotipos de género: Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo.⁸

Género: Son los atributos sociales y las oportunidades asociadas a ser hombre o ser mujer, determina lo que se espera, se permite y se valora en una mujer o un hombre en un contexto determinado ante la sociedad.⁹

Hostigamiento sexual: 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.¹⁰

Figura 5



Fuente: Elaboración propia

Igualdad de género: Principio jurídico universal de la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, los niños y los niños.¹¹

Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las

⁸ Ídem

⁹ Ibidem

¹⁰ Ídem

¹¹ Ibidem

diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.¹²

Figura 6



Fuente: Elaboración propia

Revictimización: Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.¹³

Víctima: Se entenderá por “víctimas” las personas que, individual o colectivamente, hayan sufrido daños, inclusive lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de los derechos fundamentales, como consecuencia de acciones u omisiones que violen la legislación penal vigente en los Estados Miembros, incluida la que proscribe el abuso de poder.¹⁴

¹² Ídem
¹³ Ibidem
¹⁴ Ídem

Violencia laboral: Es una forma de abuso de Poder que tiene por finalidad someter o excluir a un trabajador de su lugar de trabajo.¹⁵

Violencia contra las mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.¹⁶

Figura 7



Fuente: Elaboración propia

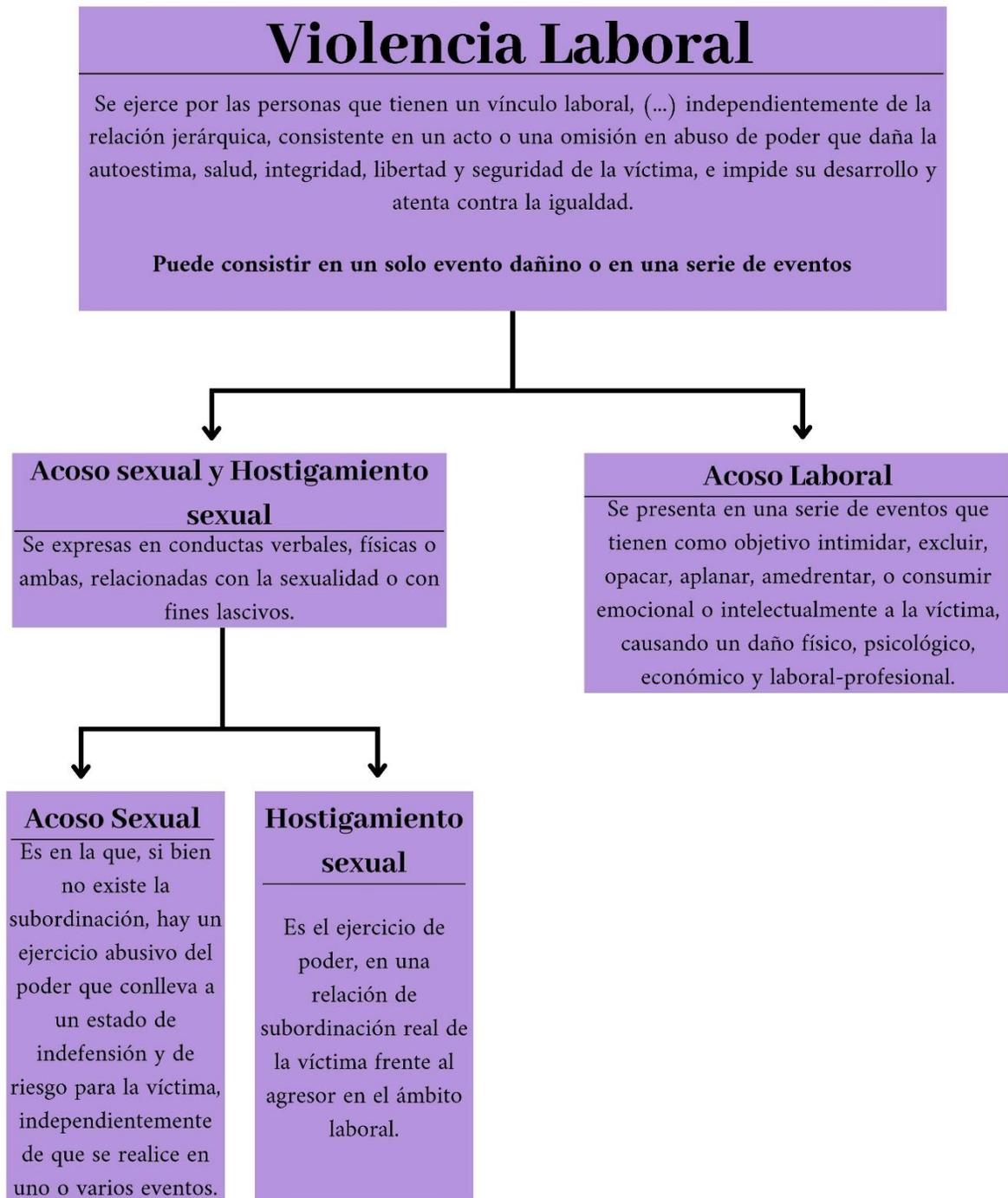
¹⁵ Ídem

¹⁶ Ibidem

Marco normativo

Leyes Locales	Leyes Nacionales	Leyes Internacionales
<p>Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tabasco.</p> <p>Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Tabasco.</p> <p>Código Penal del Estado de Tabasco.</p> <p>Código Civil para el Estado Libre y Soberano de Tabasco.</p> <p>Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Tabasco.</p> <p>Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Tabasco.</p> <p>Ley Electoral y de Partidos Políticos del Estado de Tabasco.</p> <p>Ley de Medios de Impugnación en Materia Electoral del Estado.</p> <p>Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.</p> <p>Ley General de Víctimas.</p> <p>Ley de Derechos Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Tabasco.</p> <p>Ley para Prevenir, Combatir y Sancionar la Trata de Personas en el Estado de Tabasco.</p>	<p>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p> <p>Artículos: 1; 5; primer párrafo; y 123, apartado A.</p> <p>Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.</p> <p>Artículos: 2, primer párrafo, fracción I; 12, 14, 26, 40, fracciones I, II, XX, XXIII.</p> <p>Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Artículos: 2, 3 cuarto párrafo, 3 Bis, 47 fracción VIII, 51, fracción II, 132, fracción XXXI, 133 fracción XIII, 378, fracción IV, 523, 530, 536, 590-A, 684-E, 685 Ter, fracción I y, 994, fracción VI.</p> <p>Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.</p> <p>Artículos: 1, 2, 3, 4, 8 y 9.</p> <p>Ley General de Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia.</p> <p>Artículos: 10, 11, 12, 13, 14 y 15.</p> <p>Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Artículos: 3, fracs. XVII y XXXV, 43, frac. II, 44, frac. VIII y, 55.</p> <p>Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención.</p>	<p>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.</p> <p>Artículo 2 Fracción 2.</p> <p>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra La Mujer "Convención De Belem Do Para".</p> <p>Artículos 1º, 3, 4º, incisos b, c, e, f y j; 6º/ Inciso a y b; 8 y 9.</p> <p>Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).</p> <p>Declaración Universal de los Derechos Humanos.</p> <p>Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.</p>

Diagrama. Definiciones de Violencia Laboral¹⁷



¹⁷Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo. Consultable en: <https://www.gob.mx/stps/documentos/modelo-de-protocolo-para-prevenir-atender-y-erradicar-la-violencia-laboral-en-los-centros-de-trabajo>

¿Sabías que existe el acoso sexual y laboral?

Durante el paso de los años, se ha minimizado el tema de violencia en todos los ámbitos, debido a diferentes factores sociales que no reconocían estos actos como violencia.

Respecto al ámbito laboral, se considera que el número de mujeres trabajadoras es menor al de los hombres, de acuerdo con datos de INMUJERES.¹⁸

Lo anterior se debe al sistema patriarcal que se conserva tradicionalmente en la actualidad, cuyo propósito es erradicarla en todos los ámbitos que se presenten.

Figura 8



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el registro de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2020 respecto a la distribución por sexo de los casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual reportados en 2020, en 92% (235) las víctimas fueron mujeres, en 7% hombres (17) y en 1% (3) no se especificó el sexo de la víctima. Históricamente, como sucede en los casos de violencia de género, en la APF desde 2017 a la fecha la mayoría de las víctimas de hostigamiento sexual y de acoso sexual han sido mujeres.¹⁹

¹⁸ Desigualdad de género en el trabajo. INMUJERES. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100923.pdf

¹⁹ Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2020 (2021)

¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual es la práctica que se realiza en el ambiente laboral pero también en otros ámbitos, siendo esta de índole indeseado, que trae consigo consecuencias que construyen en la persona que lo recibe la vulneración en su salud, seguridad y lo más importante, sus derechos fundamentales como trabajador o trabajadora, dejando a la víctima en un estado de riesgo.

Figura 9



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3 bis “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”.

Figura 10



Fuente: Elaboración propia

¿Qué es el acoso laboral?

“El acoso laboral tiene como objetivo intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigado”.²⁰

De acuerdo a la tesis LXXXV/2016, emitida por el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, el acoso laboral es traducido como una forma de discriminación que esta constituida por una serie de acciones teniendo por objeto menoscabar la honra, dignidad, estabilidad emocional, e incluso integridad física de las personas a fin de aislarlas, o bien, generar una actitud propicia o complaciente para los deseos o intereses del agente hostigador o agresor.

Figura 10



Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, señala los siguientes elementos que han de considerarse para demostrar que existe acoso laboral²¹:

1. “El objetivo de intimidar, opacar amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por el hostigador.

²⁰ Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación Reseña del Amparo 47/2013, primera sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Acoso Laboral o Mobbing* en:

https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2017-01/res-JRCD-0047-13.pdf

²¹ ídem.

2. Que haya ocurrido ya sea entre compañeras y compañeros del ambiente del trabajo, es decir, donde activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional, o por parte de sus superiores jerárquicos.
3. Que las conductas se hayan presentado de manera sistemática, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral. Un acto aislado no puede declararse acoso laboral.
4. Que la dinámica en la conducta hostil se haya desarrollado como lo describió la demandante en su escrito inicial.
5. Sobre la base de que, para que exista responsabilidad, además de una conducta ilícita es necesario que exista un daño, éste debe ser cierto y encontrarse acreditado. Tal demostración puede verificarse, según sea el caso, de manera directa o de manera indirecta. En el primero de esos supuestos, el demandante puede acreditar su existencia directamente a través de periciales en psicología u otras pruebas que den cuenta de su existencia; en el segundo caso, el juez o jueza puede inferir a través de los hechos probados, el daño causado a las víctimas”.

Cualquier manifestación que cumpla con estos elementos podrá ser catalogada como acoso laboral.

Figura 11



Fuente: Elaboración propia

Tipos de acoso laboral

- **(Mobbing)**

El término mobbing, muy extendido en la actualidad, procede del verbo inglés to mob, que significa arremeter, asaltar.

Este se produce de manera horizontal, es decir, que la víctima recibe acoso por parte de quienes tienen la misma jerarquía dentro del trabajo.

En ese contexto, se advirtió que de manera genérica refiere a un acoso de tipo psicológico que tiene lugar en el trabajo, de ahí que, lo cual implica perseguir, apremiar o importunar a alguien, de manera continua (sin darle tregua ni reposo) en un ámbito perteneciente o relativo al trabajo.²²

Figura 12



Fuente: Elaboración propia

²² Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Amparo Directo 47/2013)

- **Descendente (*bossing*)**

“Ataque, atropello u hostigamiento de un empleado susceptible de producir secuelas físicas o psíquicas, constitutivas de lesiones calificadas como derivadas de accidente de trabajo, que pueden posibilitar la extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador o trabajadora”.

Esto sucede cuando el acoso lo realiza una persona con mayor jerarquía que la víctima²³.

Figura 13



Fuente: Elaboración propia

²³ Real Academia Prehispánica del Español Jurídico

- **Ascendente**

Aunque menos recurrente dentro de la tipología, el ascendente hace referencia al acoso que recibe una persona con mayor jerarquía que su acosador.

Cuando los acosadores no aceptan ni estiman oportuno que la persona que desempeña el cargo de jefe o jefa lo realice.

Generalmente, este tipo de acoso aparece cuando el jefe es nuevo en el puesto de trabajo. También puede producirse como reacción ante cualquier negativa por parte del superior a cualquier petición que realice el ó la subordinada que acose.²⁴

Figura 14



Fuente: Elaboración propia

²⁴ CNDH (2017)

¿Qué es el acoso por razón de género?

Se refiere a toda exposición de agresión, ya sea de forma explícita o implícita ocasionada dentro del ámbito laboral, que trae consigo la desigualdad entre sexos, ocasionando la pérdida de permanencia, ascensos y por ende el acceso a la misma, afectando de igual manera la integridad y dignidad de las personas que son víctimas de ello.

Figura 15



Fuente: Elaboración propia

Es bien sabido, a través de los años, que las mujeres son mayormente las víctimas que reciben este tipo de acoso, porque en nuestra sociedad ha sido predominante el patriarcado; misma que se relaciona en que el poder ejercido por el hombre es directamente proporcional al poder que ejerce sexualmente. El problema de esto es que ese mismo poder desacredita el valor de la mujer dentro del ámbito laboral, ya que, por existir la desigualdad de sexos, las víctimas se ven afectadas social y económicamente.

El origen del acoso sexual no se relaciona con el nivel jerárquico que tienen, si no en las diferencias de poder en razón de género, ya que una mujer o recibe acoso por sus jefes, compañeros de trabajo y/o por sus subordinados, en cambio los hombres son mayormente acosados por sus jefes, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo.²⁵

Figura 16



Fuente: Elaboración propia

²⁵ Hoja informativa N.º 4, denominado “El hostigamiento y acoso sexual”. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

Supuestos/ Contexto

- **Chantaje sexual**

De naturaleza verbal o física, con bases sexuales que en su realización ocasiona afeción en la dignidad de las personas, así como el sentimiento ofensivo e indeseable al abstenerse de realizar algún comportamiento, que el agresor utiliza para tomar una decisión que afecte el trabajo de la víctima.²⁶

Figura 17



Fuente: Elaboración propia

- **Chantaje sexual explícito**

Cuando existe una proposición directa y expresa que una persona acceda a comportamientos de índole sexual, con consecuencias beneficiosas para la víctima.²⁷

Figura 18



Fuente: Elaboración propia

²⁶ OIT (2014)

²⁷ Ídem.

- **Chantaje sexual implícito**

Figura 19



Fuente: Elaboración propia

Cuando una persona no es requerida específicamente para cuestiones sexuales, sin embargo, personas en su misma condición laboral mejoran esporádicamente su categoría y/o salario por estos aceptar un chantaje.²⁸

- **Acoso ambiental**

Se trata de actitudes insultantes, hostiles y degradantes hacia los miembros de un género, habitualmente el femenino.

Este tipo de acoso engloba un amplio rango de comportamientos verbales y no verbales que no pretenden conseguir beneficios sexuales, pero que generan un clima de desigualdad para todos los géneros²⁹

Figura 20



Fuente: Elaboración propia

²⁸ídem

²⁹ Ídem

Manifestaciones del acoso sexual

En relación a los casos específicos de acoso sexual, por lo que destaca lo siguiente el protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana, siendo esté también válida en instituciones públicas, manifestando lo siguiente³⁰:

Figura 21

Comportamiento físico de naturaleza sexual no deseado: se refiere a contactos físicos no deseados que oscilan desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces en el cuerpo por parte de una persona que integra o se vincula en el mismo ámbito laboral.

Conducta verbal de naturaleza sexual: hace alusión a insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para tener encuentros fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos, después que se haya manifestado que dicha conducta es molesta.

Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas o con inclinación exagerada al deseo sexual, silbidos o gestos que generan pensamientos de connotación sexual y que resultan incómodos o amenazantes para otras personas, afectando su situación laboral.

Compartimientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: se trata de una conducta de carácter sexual que denigra o es intimidante o es físicamente abusiva.



Fuente: Elaboración propia

³⁰ Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, dirigido a las empresas de la República Mexicana. Consultable en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281042/Protocolo_28062017_FINAL.pdf

Conductas recurrentes del acoso laboral

- **Descrédito del o la víctima por parte de compañeros/as de trabajo**

Figura 22



Fuente: Elaboración propia

Las personas que se encuentran en el entorno como lo son los compañeros de trabajo tienen un rol determinante en el fomento del acoso laboral. Ya que pueden magnificar las consecuencias de la conducta acosadora, ya sea permitiendo, fomentando, participando o “dejando hacer” dichos comportamientos.

Algunas de las conductas recurrentes pueden ser: burlarse o reírse de ella o él, comentar el trabajo de la víctima de manera malintencionada, cuestionar y desautorizar las decisiones de la víctima, silencios u otros gestos de desaprobación sobre el trabajo de la persona.

- **Descrédito del trabajo del o la víctima**

Este se ve arraigado al hecho de que se le confiera a la víctima labores que no se relacionan con su puesto de trabajo, tiene como objetivo el reducir la ocupación y la empleabilidad de la víctima, asignándole tareas absurdas o humillantes, criticando de forma exagerada el más mínimo error, sobrecargando o privándole de cualquier ocupación, etc.

Figura 23



Fuente: Elaboración propia

- **Restricción de la autodeterminación**

Es toda acción u omisión del o la agresora que afecta la supervivencia económica del o la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

Figura 24



Fuente: Elaboración propia

Se ha visto normalizado el hecho de que una mujer tenga una remuneración económica menor que un hombre en el mismo puesto de trabajo.

Figura 25



Fuente: Elaboración propia



Acciones para prevenir y atender el hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral.

En relación al protocolo para la prevención y atención del hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral implementada por la CNDH, en él se destaca de manera sistemática diferentes medidas al interior del mismo, siendo importante conocerlas, mismas que a continuación se enlistan:

- Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de cualquier forma de violencia.
- Impulsar acciones de sensibilización y capacitación hacia las personas servidoras públicas para prevenir el hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral.
- Promover pronunciamientos de “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, mismos que deberán difundirse al personal de la Comisión Nacional, a través de los medios que resulten idóneos para garantizar su conocimiento.
- Establecer una campaña permanente de difusión de las acciones para prevenir el hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral.

Por lo anterior, dicha Comisión Nacional manifiesta algunos principios que abonan a las acciones para prevenir y atender el hostigamiento y/o acoso, sexual y/o laboral, por ejemplo:

- **Ambiente Saludable y armonioso:** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional.
- **Confidencialidad:** Los procedimientos deben perseverar en todo momento la confidencialidad
- **Debida diligencia:** Se deberá asegurar la actualización amplia, efectiva y comprensiva de las acciones.
- **Dignidad y defensa de la persona:** Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecten su dignidad, como lo son los actos de violencia laboral. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

- **Igualdad de oportunidades:** Toda persona debe ser tratada con respecto en su ámbito laboral, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo.
- **No revictimización:** Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo se deberá actuar con respeto a las presuntas víctimas, atendiendo al principio de dignidad de la persona.
- **Presunción de inocencia:** Es un derecho fundamental, recogido en nuestra Constitución Federal, según el cual nadie puede ser tratado como culpable hasta que así lo determine la autoridad.

Figura 26



Fuente: Elaboración propia

Es necesario constatar los mitos relacionados al acoso sexual con lo que sucede en la realidad, en relación a la guía de contenidos y recomendaciones dictadas del **Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la administración pública federal**³¹ la cual refiere a que existen los siguientes mitos y realidades dentro del acoso sexual.

MITOS Y REALIDADES			
Mito 1	Mito 2	Mito 3	Mito 4
“Las mujeres hacen cargos falsos de acoso sexual para vengarse de sus jefes u otras personas con las que están resentidas”.	Se ha exagerado la gravedad del acoso sexual. Lo que a menudo se cataloga como acoso sexual es en realidad coqueteo trivial e inofensivo.	Si el hostigador/acosador no lo hace intencionadamente, su actitud no constituye acoso sexual.	Los hombres poseen un irrefrenable instinto sexual
Realidad 1	Realidad 2	Realidad 3	Realidad 4
Lo que ocurre es que todavía existe tolerancia social frente al acoso sexual, ya que se consideran conductas naturalmente masculinas y machistas, los estudios demuestran que menos del 1% de las quejas o denuncias por acoso sexual son falsas.	En la mayoría de los casos el acoso sexual es devastador para las víctimas, viéndose obligadas muchas veces a despedirse del trabajo y a sufrir serios síntomas psicológicos.	En tanto estos comportamientos, de manera involuntaria o deliberada, vayan en contra de la voluntad de la víctima, le hacen sentirse ofendida, humillada o intimidada y generan un ambiente hostil de trabajo, pueden ser considerados como acoso sexual.	La sexualidad humana no es exclusiva de los varones; los patrones de masculinidad tradicional o machista exageran su libido.

³¹ Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la administración pública federal.

Mito 5	Mito 6	Mito 7	Mito 8
Generalmente las mujeres que sufren acoso sexual son porque ellas mismas lo han provocado por su apariencia, su modo de vestir y comportamiento.	Si ignoras el acoso, desaparecerá.	Todas las víctimas de acoso sexual son mujeres	El acoso sexual sólo tiene lugar entre personas de distinto sexo.
Realidad 5	Realidad 6	Realidad 7	Realidad 8
<p>Los estudios han demostrado que las víctimas de acoso sexual varían enormemente en cuanto a su apariencia física, forma de vestir, edad y comportamientos.</p> <p>Este argumento no es más que una excusa que los acosadores utilizan para justificarse a sí mismos.</p>	Por lo general los acosadores no se detendrán, ni cesarán en su actitud por sí mismos. Que la víctima ignore estos comportamientos, puede ser interpretado por la persona hostigadora/acosadora como conformidad o estímulo.	Aunque en menor medida, pero los hombres también pueden ser víctimas de acoso.	El acoso sexual también se da entre personas del mismo sexo.

Figura 27



Fuente: Elaboración propia

Fases del acoso sexual en el ámbito laboral

▪ Fase inicial de desconcierto

Este desconcierto se origina por la persona que es víctima, ya que desconoce lo que ocurre o no entiende lo que sucede en su entorno laboral, siendo estas manifestaciones sutiles pero determinantes, tales como: asignación de trabajo en exceso, el ser ignorado (a) por sus compañeros (as) de trabajo, la cancelación de actividades laborales que le corresponden, entre otros.

▪ Período de auto recriminación

Al percibir que está siendo ignorada por sus superiores y/o compañeros(as), se crea en esta persona una autoestima deficiente, pérdida de interés por el trabajo, así como el incumplimiento de su labor dentro de la institución.

▪ Fase de rebeldía

Esta es una forma en la que la víctima demanda atención por parte de los demás, haciendo insinuaciones exasperantes del valor de su trabajo, ya sea hacia ella o él mismo o hacia sus compañeros(as) y superiores.

▪ Estado depresivo

Al no ser atendidas sus exclamaciones de valor dentro del ambiente laboral, la víctima sufre de depresión, ya que sienten que es una consecuencia de no poder desarrollar adecuadamente su trabajo.

Figura 28



Fuente: Elaboración propia

Factores de riesgo del acoso sexual y laboral

▪ Factores personales

La persona víctima de acoso sexual y/o acoso laboral tiende a aislarse o a mostrarse agresiva ante cualquier interacción social, en el entorno social influirá el correcto desarrollo de esta persona, ya que aparecerán problemas familiares, tensiones, conflictividad e incluso abandono de los vínculos familiares y sociales.

Figura 29

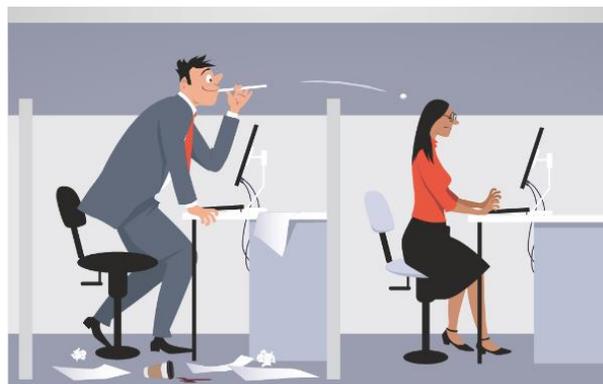


Fuente: Elaboración propia

▪ Factores institucionales

Aumenta el absentismo, aumento del número de bajas (tanto justificadas como injustificadas), descenso de la puntualidad, así como de la productividad y de la calidad de la atención al cliente en los casos en que el puesto lo requiere, además la disminución del rendimiento y la eficacia de las y los trabajadores puede tener consecuencias económicas para la institución o afectar a la imagen a la misma.

Figura 30



Fuente: Elaboración propia

- **Salud**

Debido a las afectaciones directas o indirectas, la víctima de acoso presentará; algunos de los siguientes síntomas como: dolores de cabeza, de espalda, problemas gastrointestinales, ansiedad y alteraciones del apetito, así como trastornos sexuales y del sueño.

Figura 31



Fuente: Elaboración propia

- **Psicológicas**

La mayoría de las víctimas presentan ansiedad, depresión, irritabilidad y el trastorno por estrés postraumático (TEPT), como recuerdos dolorosos del evento traumático o evitación de situaciones que recuerden a la experiencia. Aparecen sentimientos de culpa y de desvalorización personal, una disminución de la autoestima y de la creatividad; además se vuelven más desconfiados y hostiles. También tiene como consecuencia problemas de atención y memoria.

Figura 32



Fuente: Elaboración propia

▪ Laborales

En el ámbito laboral tiene consecuencias negativas en el perfil profesional de la víctima y en su empleabilidad ya que, debido a las consecuencias a nivel físico y psicológico, alternan periodos laboralmente activos con bajas de duración variable; esto unido a las consecuencias de tipo psicológico, como la disminución del rendimiento, hace que les resulte más complicado encontrar un nuevo trabajo.

Figura 33



Fuente: Elaboración propia

Test ¿Estoy siendo acosada/o?

A continuación, se presenta un cuestionario donde se le muestra varias en las que pudo o no ser participe mientras trabaja.

En la casilla de frecuencia marque de alguna manera el grado de insistencia en la que se ha sentido identificado.

Figura 34

- 0-Nunca
- 1-Al menos una vez
- 2- Con frecuencia
- 3- Repetidas ocasiones
- 4- Varias veces
- 5- Siempre



Fuente: Elaboración propia

Comportamiento/Preguntas	Frecuencia del comportamiento					
	0	1	2	3	4	5
¿Has recibido algún tipo de burla hacia tu persona?						
¿Algunos de tus compañeros(as) o algún superior ha hecho algún comentario sobre alguna parte de tu cuerpo?						
¿Alguien dentro de tu espacio laboral ha hecho proposiciones hacia tu persona de carácter sexual?						
¿Te has sentido acosada (o)?						
¿Has recibido algún comentario sexual/obsceno sobre tu persona?						
¿Has vivido o presenciado alguna situación de abuso laboral contra una compañera (o)?						
¿Te han obligado a acceder a algún tipo de peticiones						

de carácter sexual?						
¿Alguna persona te ha humillado dentro del trabajo?	0	1	2	3	4	5
¿Sientes que algún superior te deja tareas absurdas o sin sentido?	0	1	2	3	4	5
¿Te han ignorado de tal manera en la que te sientes invisible para las personas?	0	1	2	3	4	5
¿Te sobrecargan con trabajo de manera maliciosa?	0	1	2	3	4	5
¿Alguna vez te has sentido aislado(a)?	0	1	2	3	4	5
¿Alguna vez has escuchado chistes, rumores o comentarios sexuales sobre tu persona?	0	1	2	3	4	5
¿Has recibido amenazas de manera verbal?	0	1	2	3	4	5
¿En tu centro de trabajo existe alguna forma que atiendan las quejas sobre acoso o violencia de tipo sexual?	0	1	2	3	4	5
¿No te ha gustado que alguna persona en tu trabajo se haya acercado demasiado a tu cuerpo?	0	1	2	3	4	5
¿Sientes que eres aislado(a) de tal manera en la que has sentido alguna crisis emocional?	0	1	2	3	4	5
¿Te han cambiado de actividades en tu trabajo por no aceptar insinuaciones sexuales de alguna persona de tu centro de trabajo?	0	1	2	3	4	5
¿Te han negado acceso a información vital para tu trabajo?	0	1	2	3	4	5
¿Te han lanzado insinuaciones de carácter sexual?	0	1	2	3	4	5
¿Te dejan fuera de proyectos o trabajos importantes?	0	1	2	3	4	5
¿Le has hecho saber a alguien si has sido víctima de algún tipo de acoso o violencia sexual?	0	1	2	3	4	5

Fuente: Elaboración propia

Los resultados deben demostrar si alguna persona ha sido víctima de alguna agresión física, psicológica o de carácter sexual habitualmente, tomando acciones donde la evaluación muestre a la institución que dentro de la misma existe un ambiente laboral tóxico; la institución deberá tomar acciones disciplinarias, alguna acta administrativa, o alguna sanción en el asunto.

Nivel leve (1-36)

Los daños pueden identificarse como ligeros ya que no ha trascendido de algún tipo de insinuación; sin embargo, eso no quiere decir que no sea una víctima ya que a largo plazo puede llegar a problemas emocionales, físicos.

Nivel medio (37-73)

Los problemas comienzan a surgir ya que en su mayoría se podría encontrar gestos de contenido inapropiado creando un ambiente incomodo, intimatorio, ofensivo o degradante.

Nivel grave (74-110)

El comportamiento regular se vuelve perjudicial para las víctimas, manifestando actos, gestos o comentarios totalmente inapropiados vulnerando los derechos a la dignidad de cada persona.

Figura 35



Fuente: Elaboración propia

INSTITUCIONES Y SERVICIOS

El protocolo para la prevención y actuación frente a casos de violencia emitido por el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, destacó el presente cuadro con los nombres de las instituciones y servicios para atender caso de violencia, en cuál se manifiesta a continuación:³²

INSTITUCIONES	SERVICIOS
Secretaría del Trabajo y Prevención Social.	La dependencia es involucrada, en el ámbito de sus atribuciones, en investigar las quejas que se formalicen por conductas de violencia laboral y a tomar las medidas necesarias para salvaguardar la identidad y condición del trabajo de sus promoventes. Es un compromiso del TMEC.
Procuraduría de la Defensa del Trabajo.	<ol style="list-style-type: none">1) Representar o asesorar a las y los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.2) Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa de la o el trabajador o sindicato; y3) Proponer a las partes interesadas y soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.
Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.	Es un mecanismo interinstitucional que coordina esfuerzos, instrumentos, políticas y servicios y acciones para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

³² Protocolo para la prevención y actuación frente a casos de violencia, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.



CONAVIM. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.	<p>Se encarga de diseñar la política nacional para promover la cultura de respeto a los derechos humanos de las mujeres y de la erradicación de la violencia en su contra.</p> <p>Formula las bases de coordinación entre los tres niveles de gobierno y promover el cumplimiento de las obligaciones internacionales del Estado mexicano en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.</p>
CONAPRED. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.	<p>Se encarga de recibir y resolver las quejas por presuntos actos discriminatorios cometidos por particulares o por autoridades federales en el ejercicio de sus funciones.</p>
CNDH. Comisión Nacional de los Derechos Humanos.	<p>Atiende asuntos relacionados con presuntas violaciones a estos derechos humanos en los ámbitos laboral y social. Su principal objetivo es promover y difundir entre la sociedad mexicana tales derechos con la visión de consolidar una cultura de respeto y protección hacia ellos.</p> <ul style="list-style-type: none">I. Recibir quejas de presuntas violaciones a derechos humanos;II. Conocer e investigar a petición de parte, o de oficio presuntas violaciones de derechos humanos.
INMUJERES. Instituto Nacional de las Mujeres.	<p>Participa en la elaboración de mecanismos que prevengan la discriminación por razones de género, de violencia y de acoso sexual y hostigamiento laboral.</p>



Conclusión

El acoso sexual y laboral son situaciones sobre las que se debe actuar, tanto desde la perspectiva de la igualdad entre las mujeres y hombres como desde la salud y la seguridad laboral.

Generar una cultura conociendo y practicando elementos y conceptos fundamentales como los que son presentados en este instrumento, ayudará a crear un entorno laboral libre de acoso sexual y laboral, rechazando la desigualdad, conductas y acciones de discriminación, construyendo espacios respetuosos.

El acoso sexual y laboral, como se ha visto a lo largo de la presente guía puede ser entendido como una conducta o manifestaciones en las que un sujeto puede convertirse en víctima de una agresión, maltrato, humillación persecución, discriminación sistemática contra su persona poniendo en riesgo la salud física como psicológica de las personas.

Finalmente, la elaboración de este documento espera ser en la institución una herramienta de orientación y prevención, dando otras palabras claras de detención ante situaciones de violencia de cualquier tipo, además es un guía que facilita el conocimiento esencial sobre estos fenómenos, mismas que se posiciona con una postura contra el rechazo a la agresión, al acoso y a la vulneración de los derechos fundamentales de las y los trabajadores Tabasqueños.

Fuentes consultables

1. Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, 2020, capítulo I generalidades.
2. Porras Velázquez, Néstor R., Violencia psicológica en el trabajo: aproximaciones desde la perspectiva psicosocial, Universidad Nacional de Colombia. Fundación Universitaria los Libertadores.
3. Boletín número 7, Instituto Nacional de las Mujeres, 15 de julio de 2016.
4. Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo. Consultable en: <https://www.gob.mx/stps/documentos/modelo-de-protocolo-para-prevenir-atender-y-erradicar-la-violencia-laboral-en-los-centros-de-trabajo>.
5. Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2020.
6. “Factores de riesgo y protección frente al acoso laboral” Por Ainara Rivas Olivera para la Universidad Pontificia de Comillas.
7. Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación Reseña del Amparo 47/2013, primera sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Acoso Laboral o Mobbing en: https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documen/2017-01/res-JRCD-0047-13.pdf
8. Heinz Leyman 1990. Hostigamiento sexual y acoso sexual, CNDH, 2017
9. Cooper, Jennifer A. 2001. Hostigamiento sexual y discriminación: una guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral. México: Universidad Nacional Autónoma de México-Programa Universitario de Estudios de Género.
10. Protocolo para la prevención y actuación frente a casos de violencia, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
11. Instituto Nacional de las Mujeres. 2019. Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual. México: INMUJERES.
12. Instituto Nacional de las Mujeres. 2010. Hostigamiento y acoso sexual en el Ámbito laboral. México: INMUJERES.