

Unidad Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Protocolo Cero

Acoso Laboral

Conducta que se presenta dentro del entorno laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de las labores propias de la Dependencia o Entidad, o a satisfacer la necesidad, de agredir, controlar o destruir a la víctima; se puede presentar, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles.

Hostigamiento Laboral

El ejercicio del poder en una relación de subordinación que se presenta dentro del entorno laboral, con el objetivo de intimidar, puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad.

¿Cuál es la diferencia entre acoso y hostigamiento laboral?

Se trata de hostigamiento cuando quien comete las agresiones tiene un puesto superior respecto a la víctima dentro de la organización laboral, por otra parte hay acoso cuando tanto quien es víctima, como quien comete las agresiones, tienen la misma jerarquía. Asimismo, una persona subordinada puede acosar laboralmente a una figura superior.

¿Quién puede acosar u hostigar laboralmente o ser víctima?

Cualquier persona servidora pública que tenga una relación de trabajo.

Para asegurarte de que existe acoso u hostigamiento laboral, debes identificar estas características:

- El objetivo de la persona agresora es intentar superar, atemorizar o desgastar emocional o intelectualmente a quien lo sufre, mediante situaciones y conductas injustificadas.
- La persona que realiza las agresiones tiene la intención de cometerlas.
- Ocurre entre las personas del espacio de trabajo, entre compañeras y compañeros del mismo rango jerárquico o de uno superior.
- Las agresiones se desarrollan constantemente y durante un tiempo prolongado.

¿Cómo prevenir?

- Fomentar y practicar el trato educado y respetuoso en todo momento.
- Generar relaciones de confianza.
- Aclarar malentendidos de manera cordial.
- Respetar la vida personal de compañeras y compañeros.
- Destacar lo positivo del trabajo de otras personas.
- Mostrarse tolerante ante los errores.
- Evitar hablar sobre el trabajo de compañeras y compañeros, especialmente cuando estén ausentes.
- Realizar críticas constructivas en el momento oportuno.

El acoso y hostigamiento laboral se manifiesta en diversas formas, siendo las más comunes respecto a la víctima:

- Interrumpir constantemente mientras habla.
- Hacer miradas o ademanes de desprecio.
- Proporcionar información imprecisa o contradictoria con la finalidad de inducir al error.
- Hablar mal de la persona en su ausencia.
- Iniciar rumores sobre la vida privada.
- Aislarle, prohibiendo a compañeras y compañeros comunicarse con la persona o ubicarla en un lugar apartado del espacio laboral.
- Realizar constantes e innecesarias llamadas telefónicas.
- No asignar tareas o asignar tareas sin sentido, innecesarias o degradantes.
- Asignar cargas excesivas de trabajo con plazos improbables e incluso imposibles de cumplir.
- Juzgar el desempeño ofensivamente, exagerando los errores.
- Desacreditar, avergonzar y ridiculizar públicamente.
- Amenazar por escrito o verbalmente.
- Gritar o insultar.
- Violentar físicamente

Acoso Sexual

Es una forma de violencia con connotación lasciva o sexual que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

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.

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 permeando en 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.

¿Qué hacer ante una situación de Hostigamiento Laboral y/o Sexual y Acoso Laboral y/o Sexual?

- No abandones tu trabajo.
- No renuncies.
- Conserva mensajes, documentos y cualquier otra evidencia relacionada con la situación de acoso u hostigamiento.
- Realiza tu denuncia.
- 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.
- Utiliza el procedimiento del Protocolo Cero establecido para emitir tu denuncia sobre lo que acontece.

¿A dónde acudir si soy víctima?

- UIIMH
- Personas Consejeras del Protocolo Cero
- Comité de Ética y Conflictos de Interés
- Autoridad Investigadora del Control Interno.

¡Por espacios libres de violencia!



UIIMH



Personas Consejeras



Protocolo Cero