



CAIEO
Comisión de Acceso a la Información Económica

Prevención del acoso y hostigamiento sexual



CAIEO

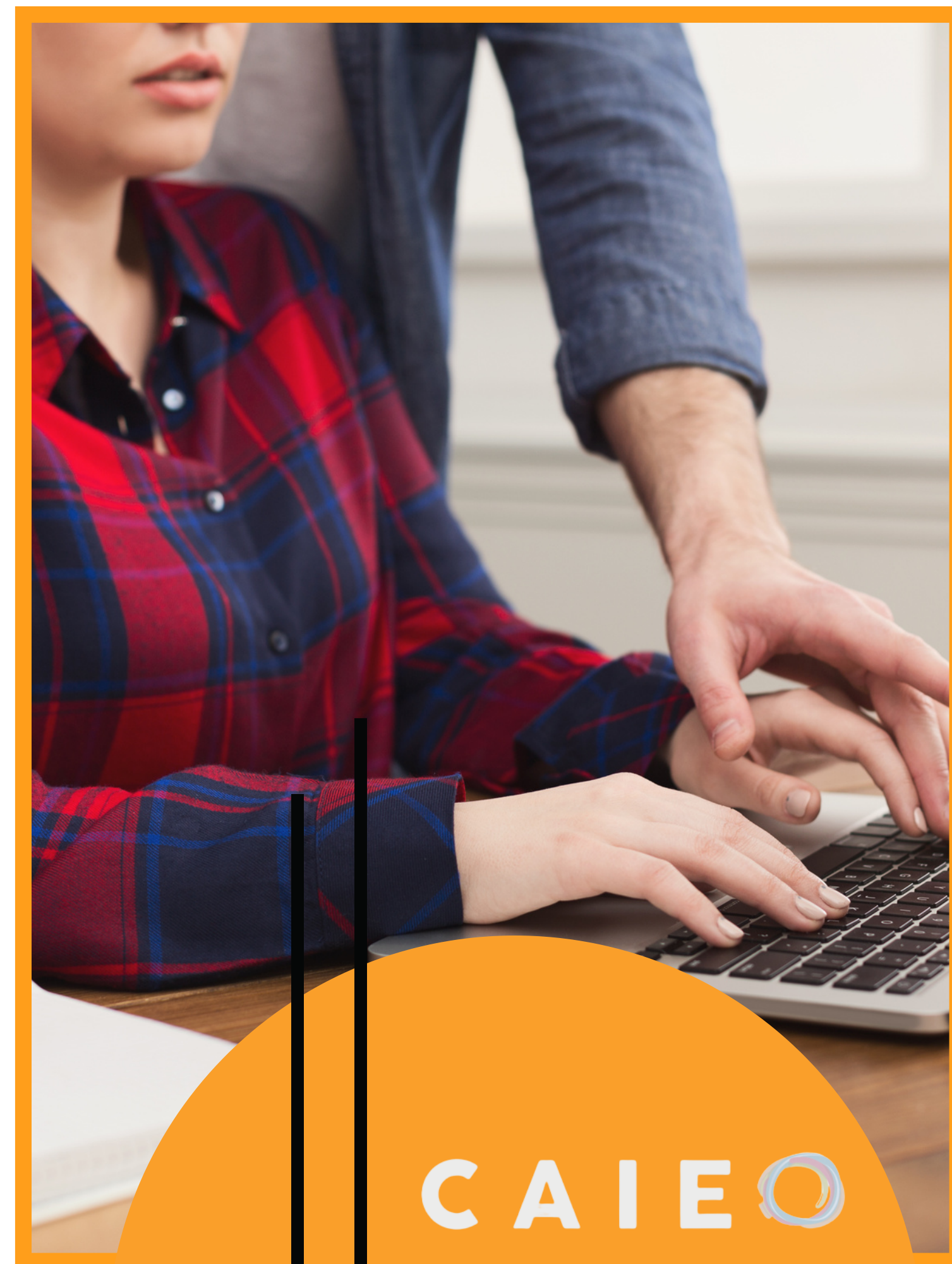
Importante

**Derivado de la presencia del virus SARS-COV-2 en nuestro país, se solicita a los asistentes que en el desarrollo del presente, permanezcan con su cubrebocas y a una distancia de 2 metros
Gracias**



Contenido

1. Definiciones y conceptos básicos
2. Marco Normativo
3. Datos Estadísticos
4. Tipos de Acoso y Hostigamiento Sexual
5. Taller de Identificación de Acoso y Hostigamiento Sexual





Definiciones



CAIEO 



Dignidad humana

Es el derecho que tiene cada ser humano, de ser respetado y valorado como ser individual y social, con sus características y condiciones particulares. No se trata de una cualidad otorgada por nadie, sino por el solo hecho de ser persona.

Hace referencia al valor inherente al ser humano por el simple hecho de serlo, en cuanto ser racional, dotado de libertad.

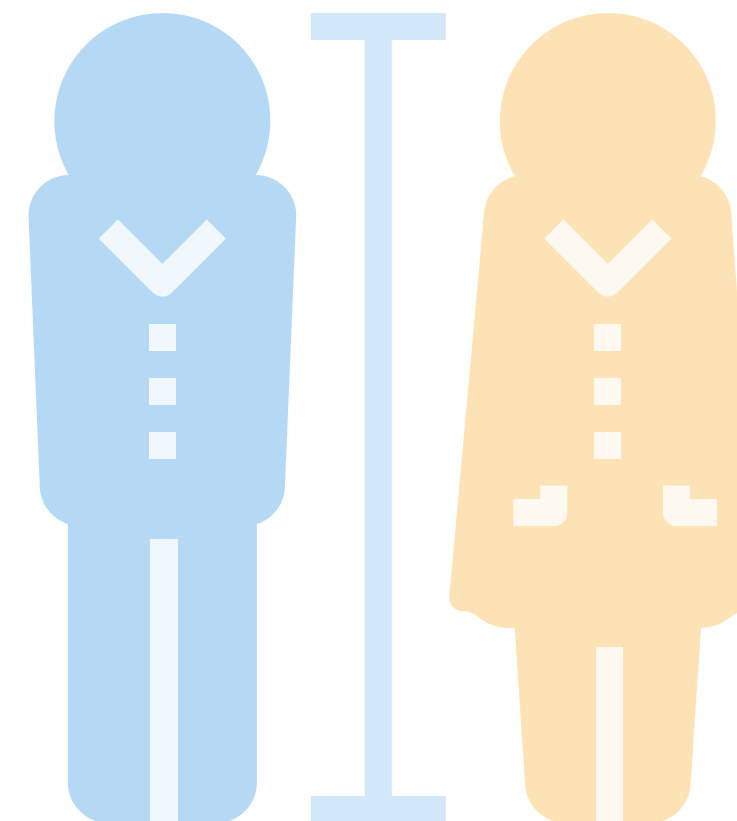




Género y equidad

¿QUÉ SIGNIFICA "GÉNERO"?

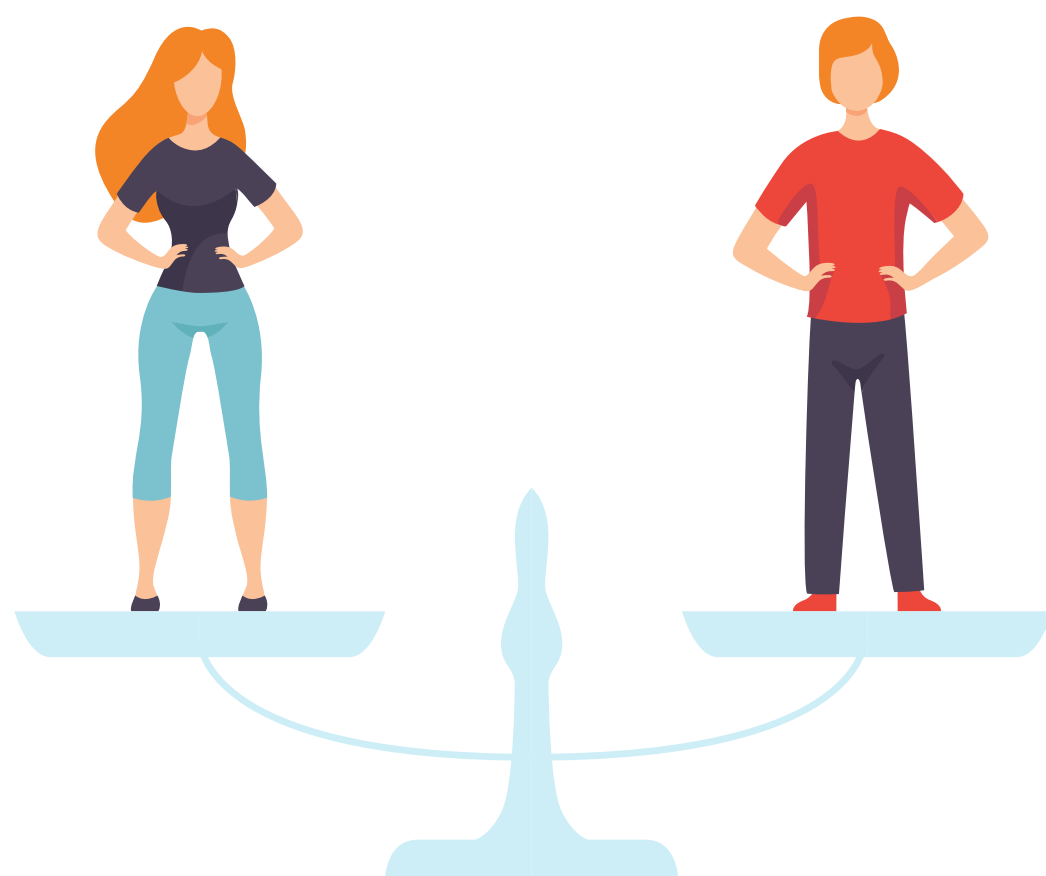
Es un conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual. Al emplear el concepto género, se designan las relaciones sociales entre los sexos. En otras palabras, es el modo de ser hombre o de ser mujer en una cultura determinada y, por lo tanto, construida socialmente.





Género y equidad

¿QUÉ SIGNIFICA "EQUIDAD"?



Es el reconocimiento de la diversidad del/la otro/a para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad).



Igualdad

¿QUÉ SIGNIFICA "IGUALDAD DE GÉNERO"?



Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.



Igualdad

¿QUÉ SIGNIFICA "IGUALDAD SUSTANTIVA"?

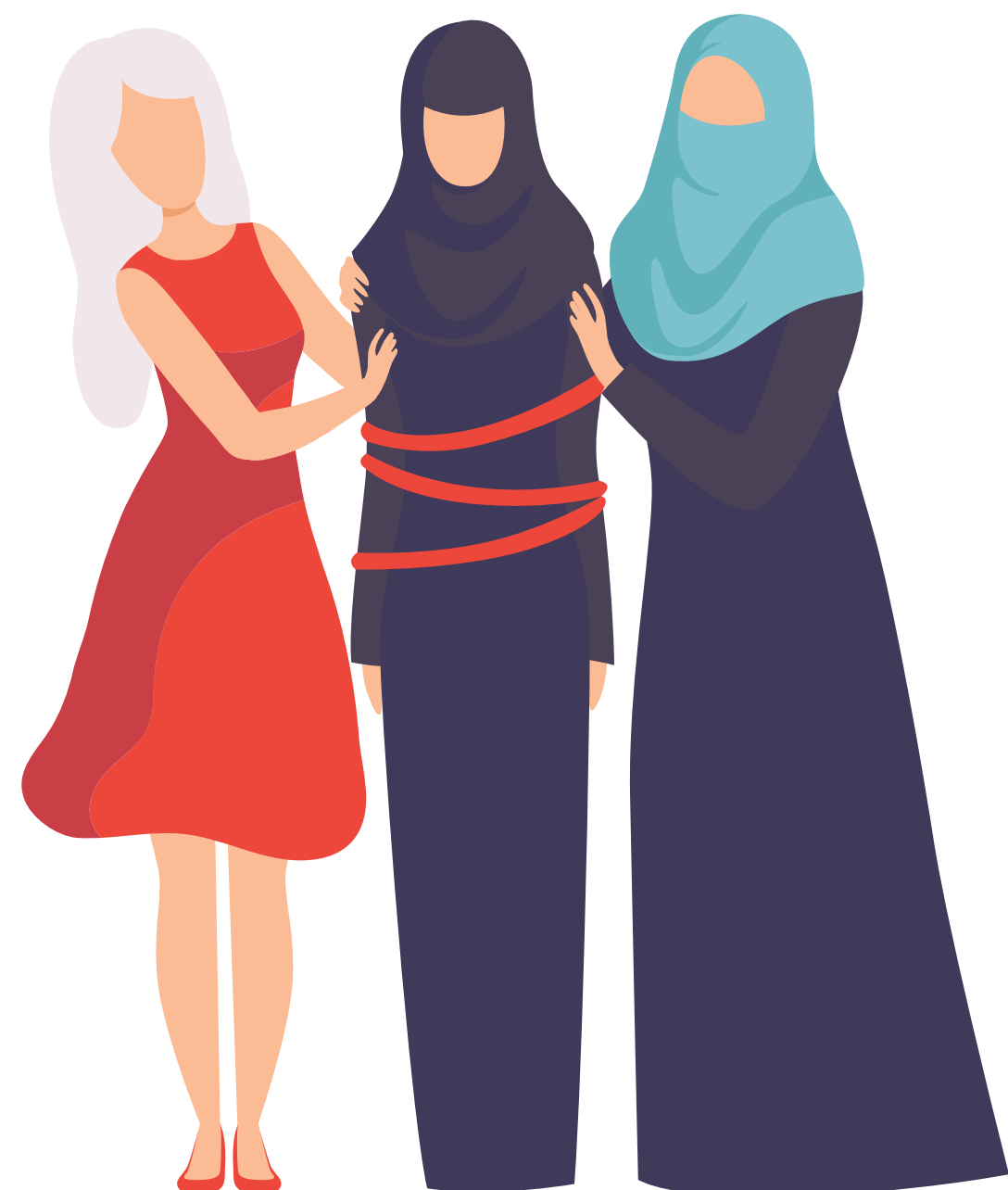
Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales;





Discriminación

¿QUÉ SIGNIFICA "IGUALDAD SUSTANTIVA"?



Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas



¿Qué es "perspectiva de género"?

Es la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de opresión de género, como la igualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en género.



Acoso y hostigamiento sexual



- Son una de las formas de violencia que más afecta a hombres y mujeres por igual.

Estas conductas violan la integridad y la libertad psicosexual de las personas.

Lastiman su dignidad, su estabilidad emocional, su entorno familiar, sus relaciones con otras personas, y sus derechos laborales.

Sus consecuencias también tienen efectos nocivos en el clima laboral, en la productividad y en la economía



ACOSO SEXUAL

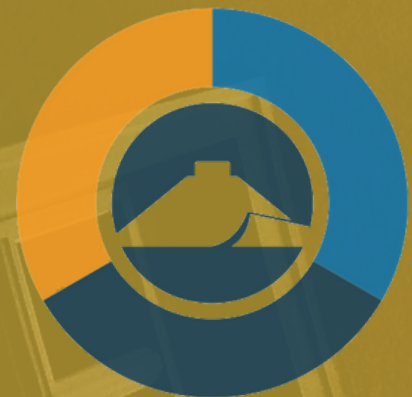
Forma de violencia en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima. Se expresa en conductas no deseadas de manera verbal, física o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva.



HOSTIGAMIENTO

SEXUAL

Es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. se expresa en conductas no deseadas, de manera verbal, física o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva.



Instantes...

La exhibición que revela detalles ocultos de nuestro día a día para enseñarnos que el cambio y la equidad de género también se encuentran en los detalles.

¡Fíjate en los detalles!



¿Dónde está el Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual?

- El acoso sexual es una expresión de violencia que afecta la vida de las personas, en sus ámbitos de trabajo, estudio, además de otros espacios públicos.
- La invisibilidad social y simbólica de estas formas de violencia, su naturalización, son parte de la estructura de género y en esta medida sustentan la discriminación de género y atentan contra la igualdad.
- El acoso forma parte del continuo de la violencia contra las mujeres y su persistencia atenta contra su autonomía

**"¿TE ACOMPAÑO O
TE PERSIGO?"**

SI TE INCOMODA LEERLO, IMAGINATE ESCUCHARLO.

**"QUISIERA SER CUCHILLO
PARA CORTAR ESA
MANZANA"**

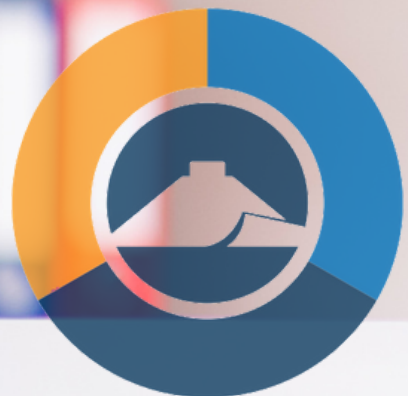
SI TE INCOMODA LEERLO, IMAGINATE ESCUCHARLO.

**"AY, HERMOSA,
CON ESA BOQUITA..."**

SI TE INCOMODA LEERLO, IMAGINATE ESCUCHARLO.

Marco Normativo

CAIEO





Marco de normas aplicables

- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principales y Derechos Fundamentales en el trabajo adoptada durante la 86a Conferencia General de la OIT, signada el 19 de junio de 1998.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley General de Responsabilidades Administrativas
- Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Código Penal para el Estado de Querétaro, en sus artículos 167 BIS, 167 TER, 167 QUÁTER y 167 QUINQUIES
- Código de Ética y Código de Conducta del Municipio de Corregidora.

Constitución Política

Artículo 1º

- Todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y tratados internacionales, cuya restricción es bajo las condiciones que la constitución establece.
- La interpretación de los derechos se hará de la forma más amplia
- Todas las autoridades en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos
- Los principios de los derechos humanos son universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.
- Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Artículo 4º

- El varón y la mujer son iguales ante la ley...

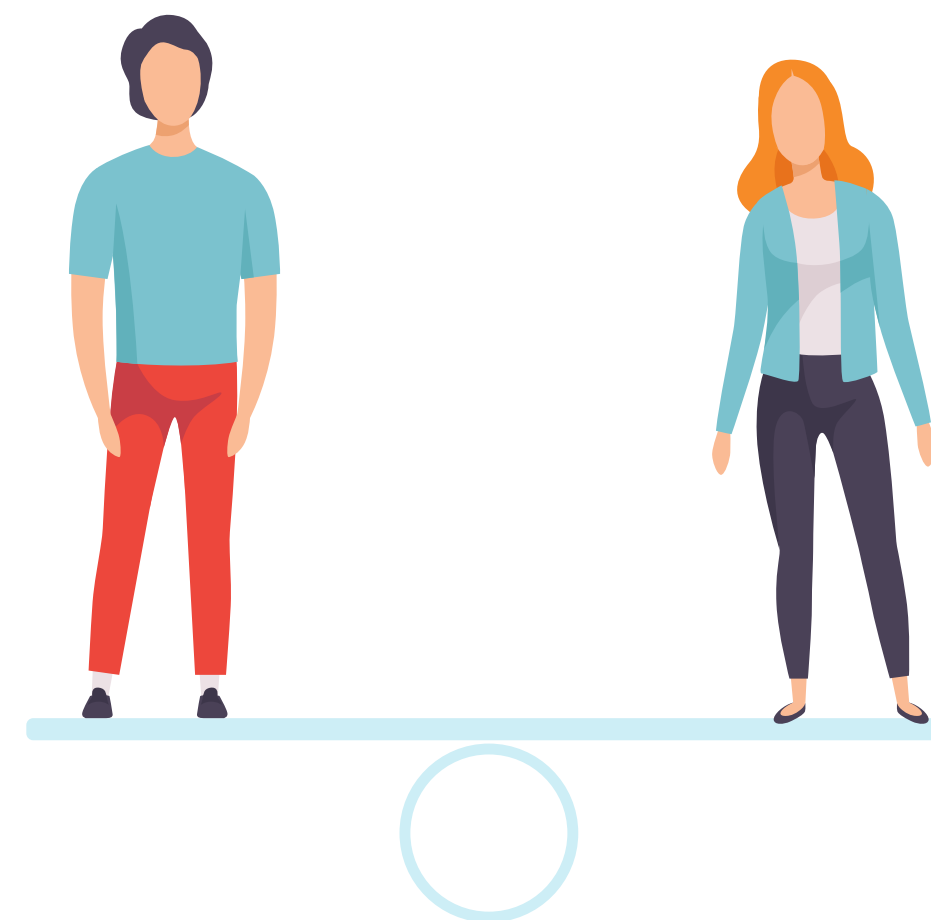


Tratados Internacionales

C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) Organización Internacional del Trabajo

A los efectos de este Convenio, se regula:

- Discriminación, que comprende el alterar la igualdad de oportunidades o de trato de empleo y la ocupación.
- Se prohíbe cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación
- Los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.



Tratados Internacionales

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

A los efectos de esta Convención, se regula:

- Discriminación contra la mujer: denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer.
- Los Estados firmantes se comprometen a modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres

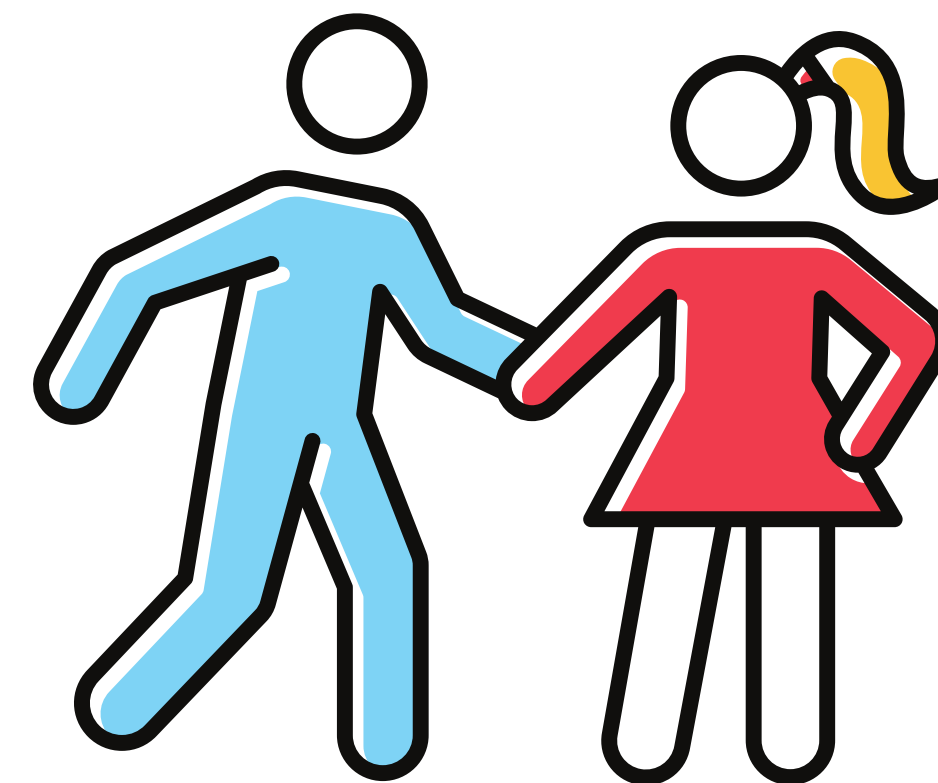


Tratados Internacionales

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Belém do Pará

A los efectos de esta Convención, se regula:

- La violencia contra la mujer, que se entiende como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.
- Se regula la violencia que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo.



Leyes Generales

LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

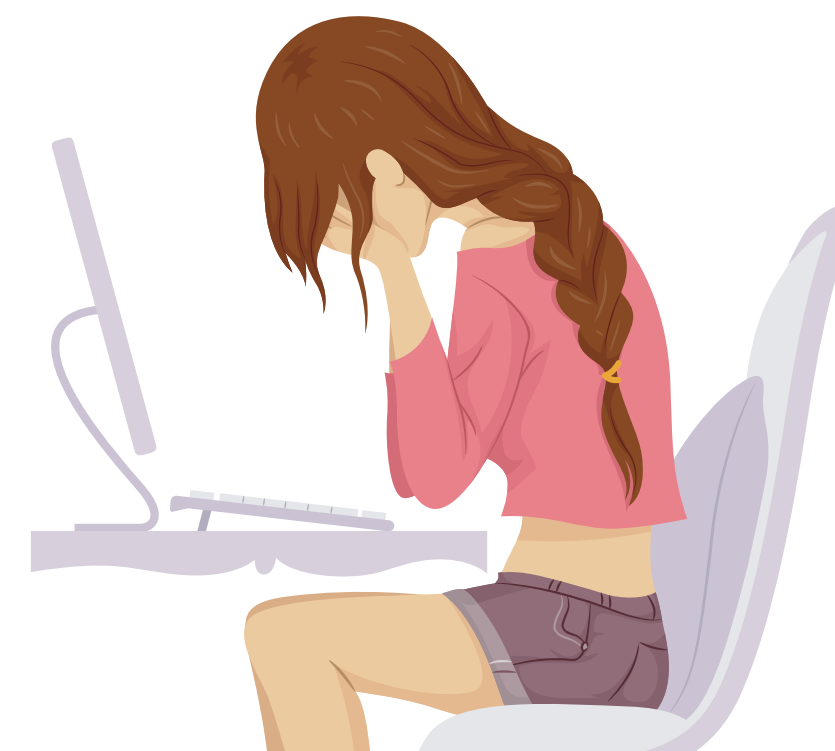
- Artículo 34 fracción XII, establece que las autoridades garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo.
- Se corrobora el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta
- Se busca promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación.



Leyes Generales

LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

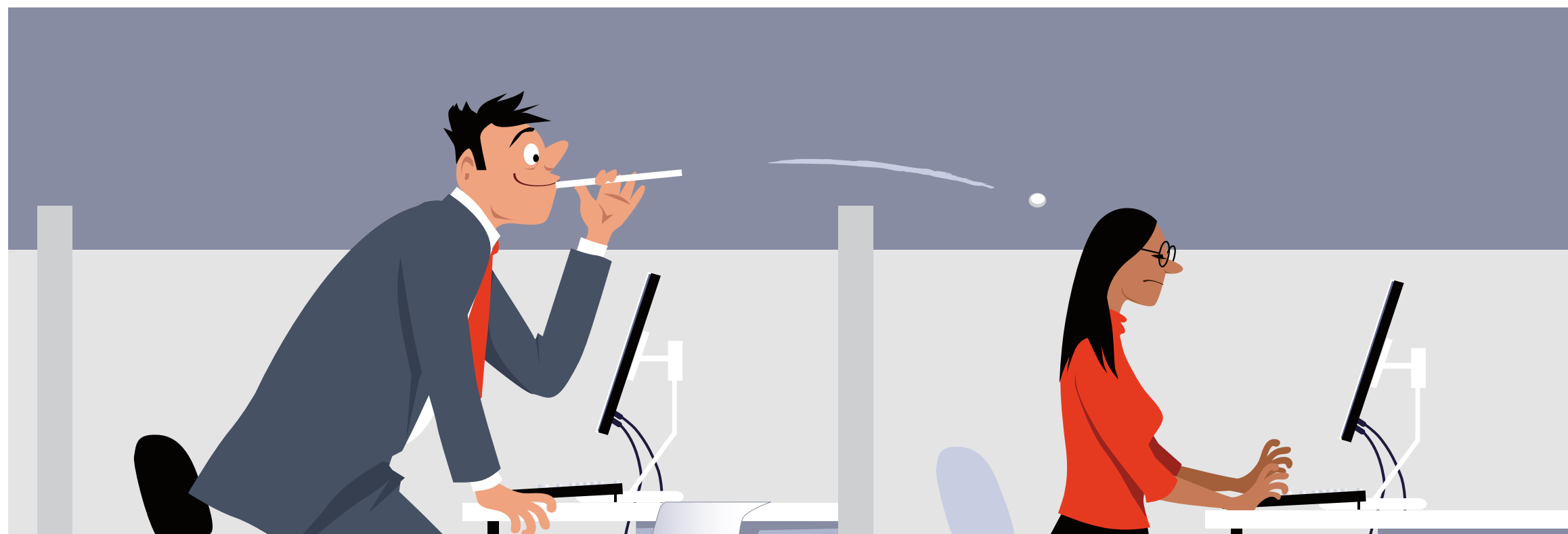
- Regula la violencia laboral en contra de la mujer en sus artículos 10 al 15.
- Define a la Violencia Laboral como la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.
- Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.



Leyes Generales

LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

- Define el Acoso y Hostigamiento Sexual.
- Obliga a los entes públicos a establecer políticas públicas.
- En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización.
- No se puede presionar a la víctima para abandonar su trabajo.
- Las quejas de un hostigador y acosador pueden sumarse, guardando públicamente el anonimato de la o las quejosas.
- Se debe proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima.
- Sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir las denuncias.



Art. 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

¡NO OLVIDES QUÉ!

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

1. Ejercicio del poder
2. **Relación de subordinación laboral**
3. Conductas relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva
4. Puede ser verbal, físicas o ambas



ACOSO SEXUAL

1. Forma de violencia
2. **No existe** subordinación laboral
3. Conductas relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva
4. Puede ser verbal, físicas o ambas



Leyes Generales



LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

- Artículo 49. Incurrirá en Falta administrativa no grave el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes:

I. Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley;

SANCIONES

- 1. Amonestación pública o privada;**
- 2. Suspensión de 1 a 30 días del empleo, cargo o comisión;**
- 3. Destitución de su empleo, cargo o comisión, y**
- 4. Inhabilitación temporal de 3 meses a 1 año para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.**





Código de Conducta del Municipio de Corregidora

El Código fue aprobado el 30 de enero del 2020 y en esta integrado por 5 ejes estratégicos, que son:

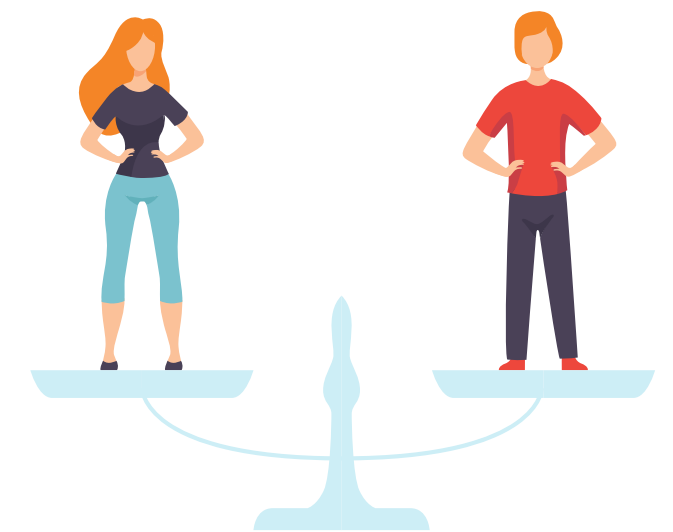
1 Atención Ciudadana



2 Servidores públicos congruentes



3 Comportamiento Digno



4 Ambiente Laboral

5 Juntos Prevenimos

Código de Conducta del Municipio de Corregidora



COMPORTAMIENTO DIGNO

- Equidad de Género
- Igualdad y no discriminación,
- Respeto a los derechos humanos
- Tolerancia

FILOSOFÍA

"El servicio público es una labor que nos exige conductas intachables, ser respetuosos e íntegros en la forma en que nos desempeñamos y relacionamos con nuestros compañeros, la ciudadanía y los terceros que interactúan con nosotros"

Código de Conducta del Municipio de Corregidora



COMPORTAMIENTO DIGNO

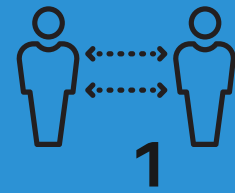
- **Tratar con igualdad a hombres y mujeres**
- **Comunicar al superior o al comité de ética de cualquier indicio de discriminación, acoso y hostigamiento sexual que observemos en nuestro servicio**
- **Asistir a la ciudadanía, servidores públicos o terceros que hayan sido discriminados por su sexo, edad, condición económica, física, social, género, preferencias sexuales, estudios, religión o raza**
- **Prevenir la creación de prejuicios y estereotipos dentro del Municipio**
- **No transgredir la dignidad humana de la ciudadanía u otros servidores públicos de ninguna forma**
- **No discriminar, acosar, hostigar o agredir por cualquier medio, verbal, físico y psicológico a la ciudadanía o compañeros**

Procedimiento de Responsabilidad Administrativa



Denuncia

Se podrá presentar una denuncia ante la Secretaría de Control y Evaluación



1

Radica investigación y dictan medidas cautelares para la víctima



2

Se investigan los hechos, cita personas, brinda apoyo psicologico



3

La Unidad Investigadora analiza los hechos y resuelve



4

Se presenta Informe de Presunta Responsabilidad y Radica Procedimiento

Sanciones

Amonestación
Suspensión
Destitución
Inhabilitación



8

Dicta resolución administrativa



7

Desahoga pruebas y rinde alegatos



6

Audiencia del servidor público y ofrecimiento de pruebas



5

Se emplaza al servidor público para su derecho de audiencia

Legislación laboral

Ley Federal del Trabajo

- En su artículo 3º considera las mismas definiciones que la Ley General para el Acoso y Hostigamiento Sexual.
- El Artículo 47 fracción VIII, establece que son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, el cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona del lugar de trabajo.
- El Artículo 135 fracción XI señala que queda prohibido a los trabajadores, el acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

Ley de los Trabajadores del Estado de Querétaro

Artículo 11. Los casos no previstos por esta Ley y sus Reglamentos, se resolverán aplicando supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, los Tratados Internacionales...





Hostigamiento y acoso sexual en la Ley

CAIEO

LEY ESTATAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

Art. 19, párrafo segundo: Los Poderes del Estado y los Municipios deberán contar con protocolos que prevean los mecanismos necesarios para la acreditación, investigación y sanción de estas conductas, para el caso de que sean cometidas por servidores públicos, debiendo indefectiblemente el superior jerárquico dar vista al órgano de control respectivo.

LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE QUERÉTARO

Art. 8. Queda prohibida toda práctica discriminatoria directa o indirecta que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

A efecto de lo anterior, se consideran como conductas discriminatorias:
...XXIX. Realizar o promover el maltrato físico o psicológico por la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual.

Legislación penal

Artículo 167 BIS del Código Penal del Estado de Querétaro

ACOSO SEXUAL: Al que mediante coacción física o moral, con fines sexuales para sí o para un tercero, asedie a cualquier persona sin su consentimiento

Sanción: de 1 a 3 años de prisión, de 100 a 600 días multa, y desde 100 hasta 850 días multa por concepto de reparación del daño.

SERVIDORES PÚBLICOS: Cuando utilicen su cargo, serán destituidos del mismo

SUPERIOR JERARQUICO (HOSTIGAMIENTO SEXUAL): La pena se incrementará hasta en una tercera parte

VÍCTIMA VULNERABLE (MENOR DE EDAD, ADULTO MAYOR, NO TENGA CAPACIDAD): La pena se duplicará.

El delito se persigue a petición de parte.

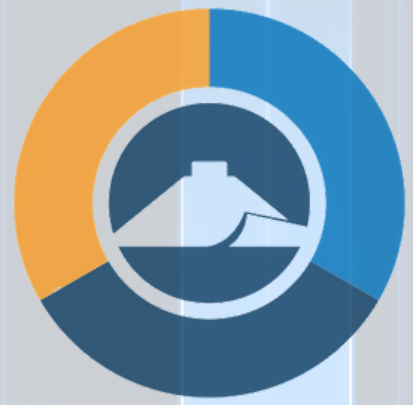


CAIEO



Datos estadísticos





Datos estadísticos

Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares para el 2016 elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI); estableció:

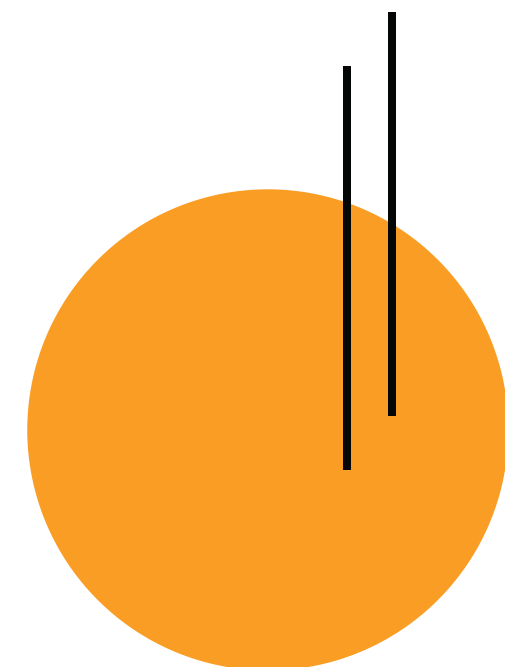
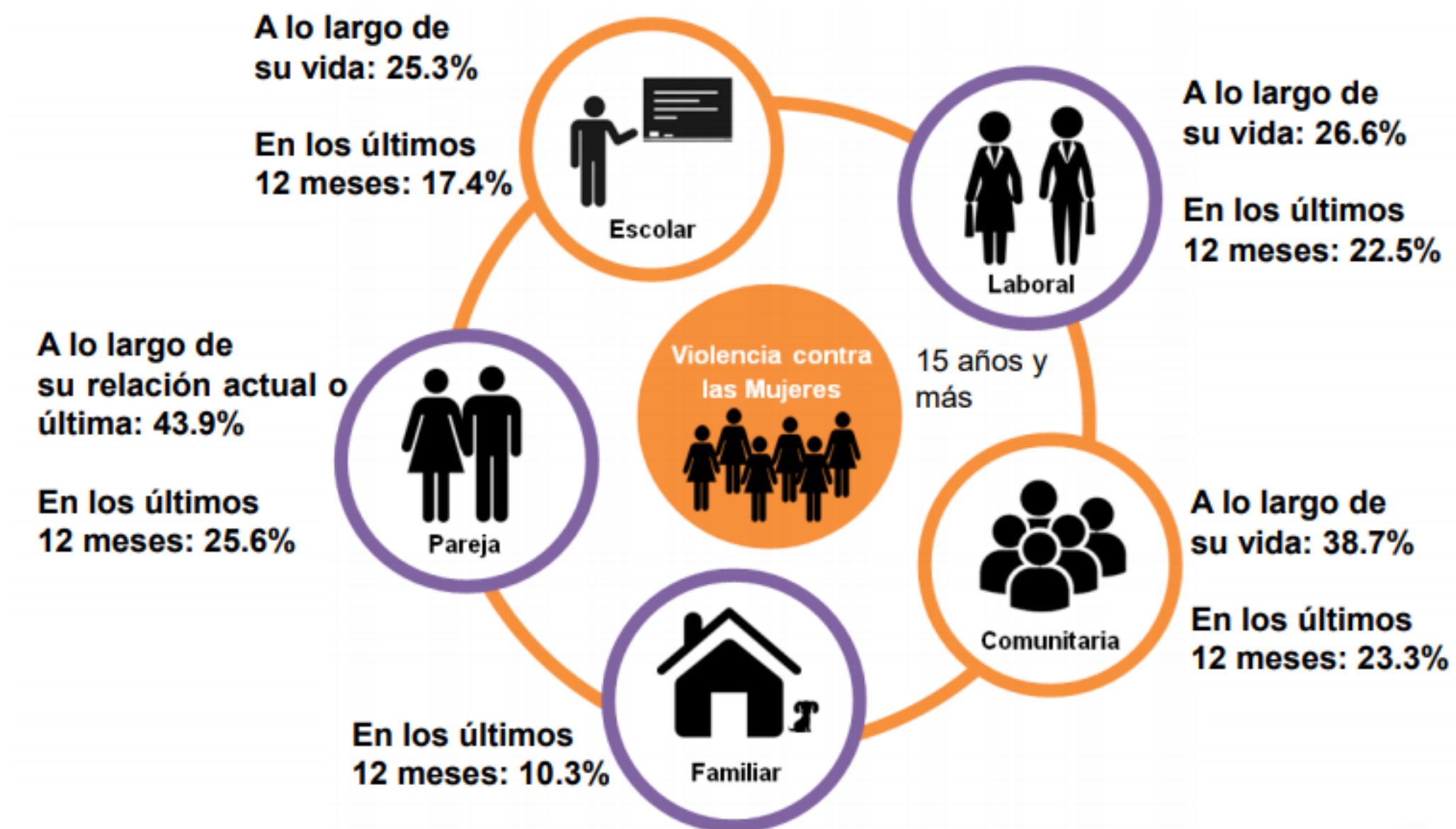
- El 11.2% de las mujeres ha experimentado violencia sexual en su ámbito laboral.
- 6.6% de la violencia sexual se presentó en los últimos 12 meses.
- 35.2% de los agresores sexuales son compañeros de trabajo
- 37.6% de los agresores sexuales son jefes o supervisores.

Querétaro es considerado dentro de los Estados con mayor índice de percepción de violencia laboral contra las mujeres



Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

La ENDIREH-2016 incorporó mejoras en el instrumento que permitieron indagar y declarar con mayor precisión situaciones específicas de violencia física y sexual, al describir agresiones físicas y el medio utilizado para ello

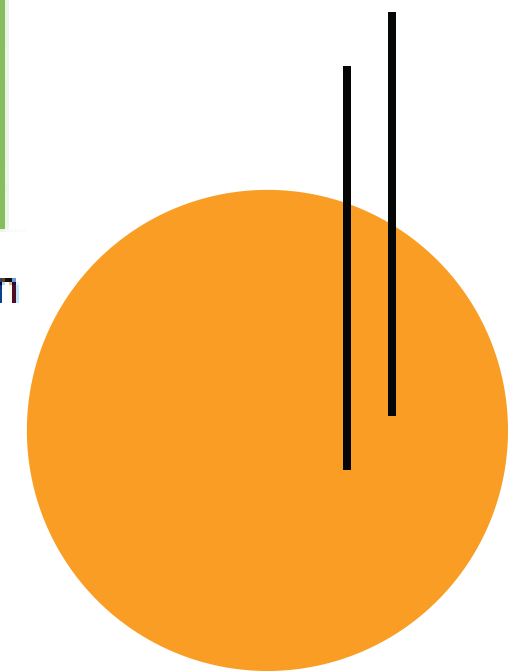
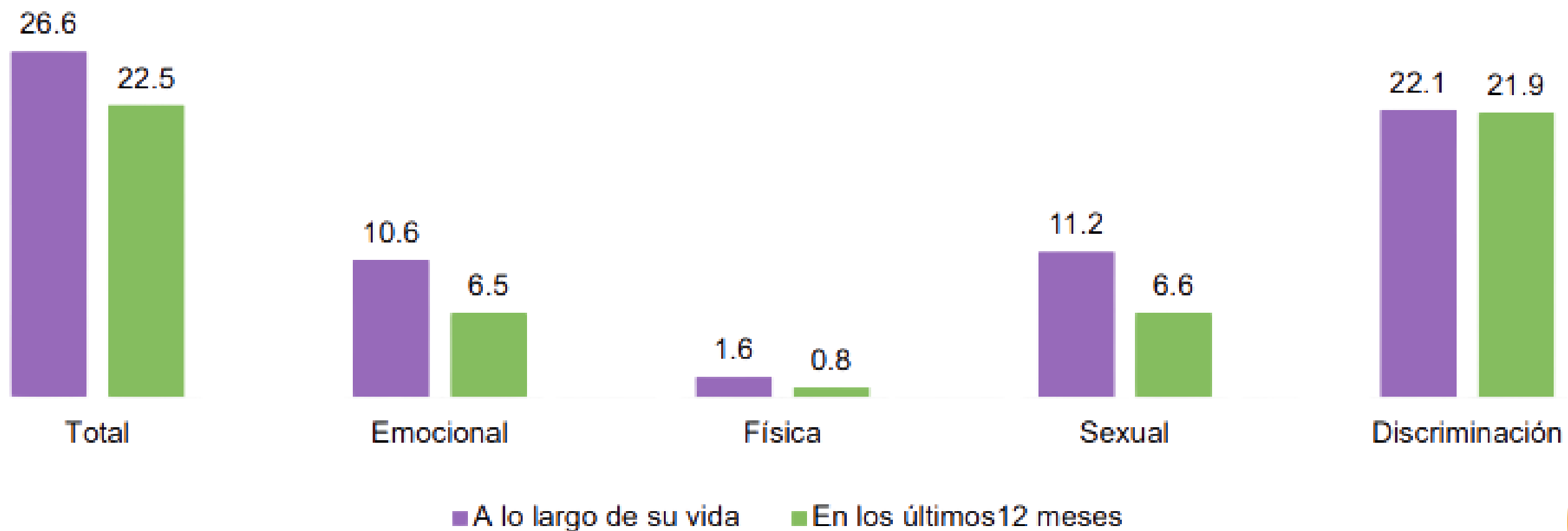




Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

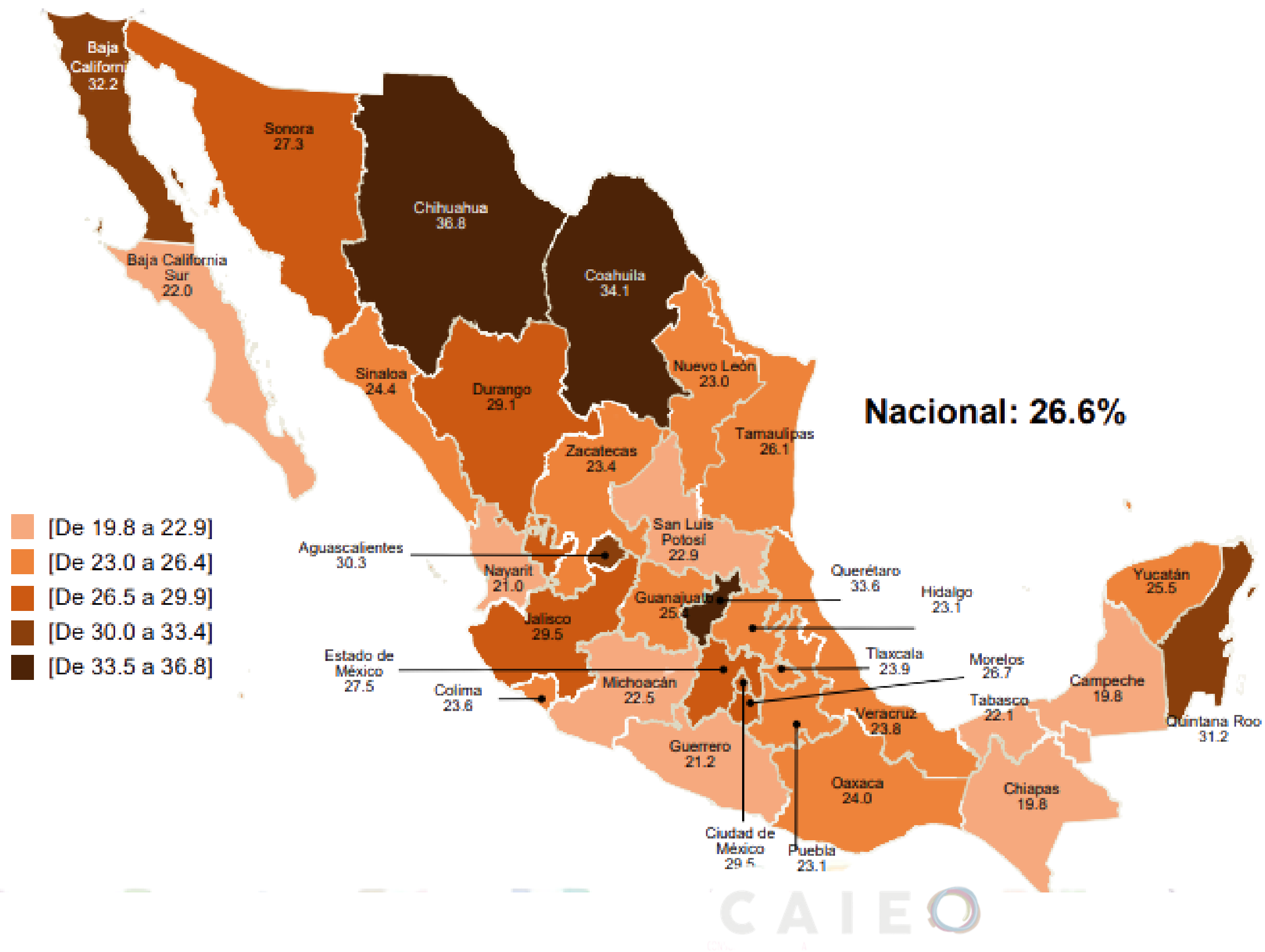
Prevalencias de violencia en el trabajo contra las mujeres de 15 años y más que han trabajado alguna vez, por tipo de violencia y periodo de referencia

Entre 2011 y 2016, al 11.8% de mujeres que trabajaron les fue solicitada prueba de embarazo.





Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

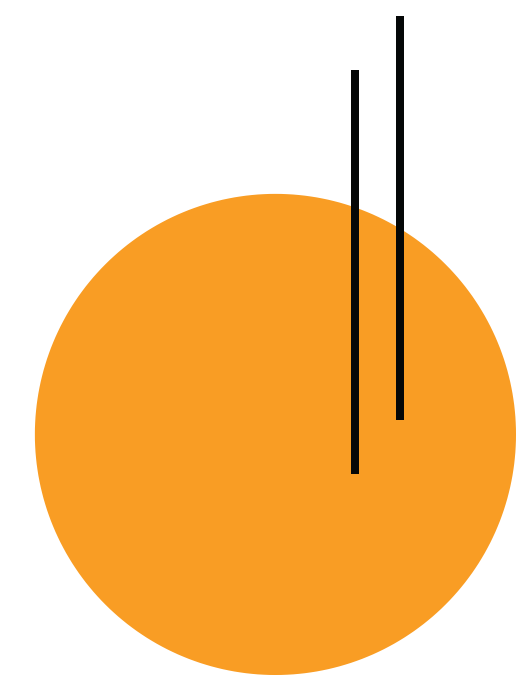


Mayor proporción:

- Chihuahua
- Coahuila
- Querétaro
- Baja California
- Quintana Roo

Menor proporción:

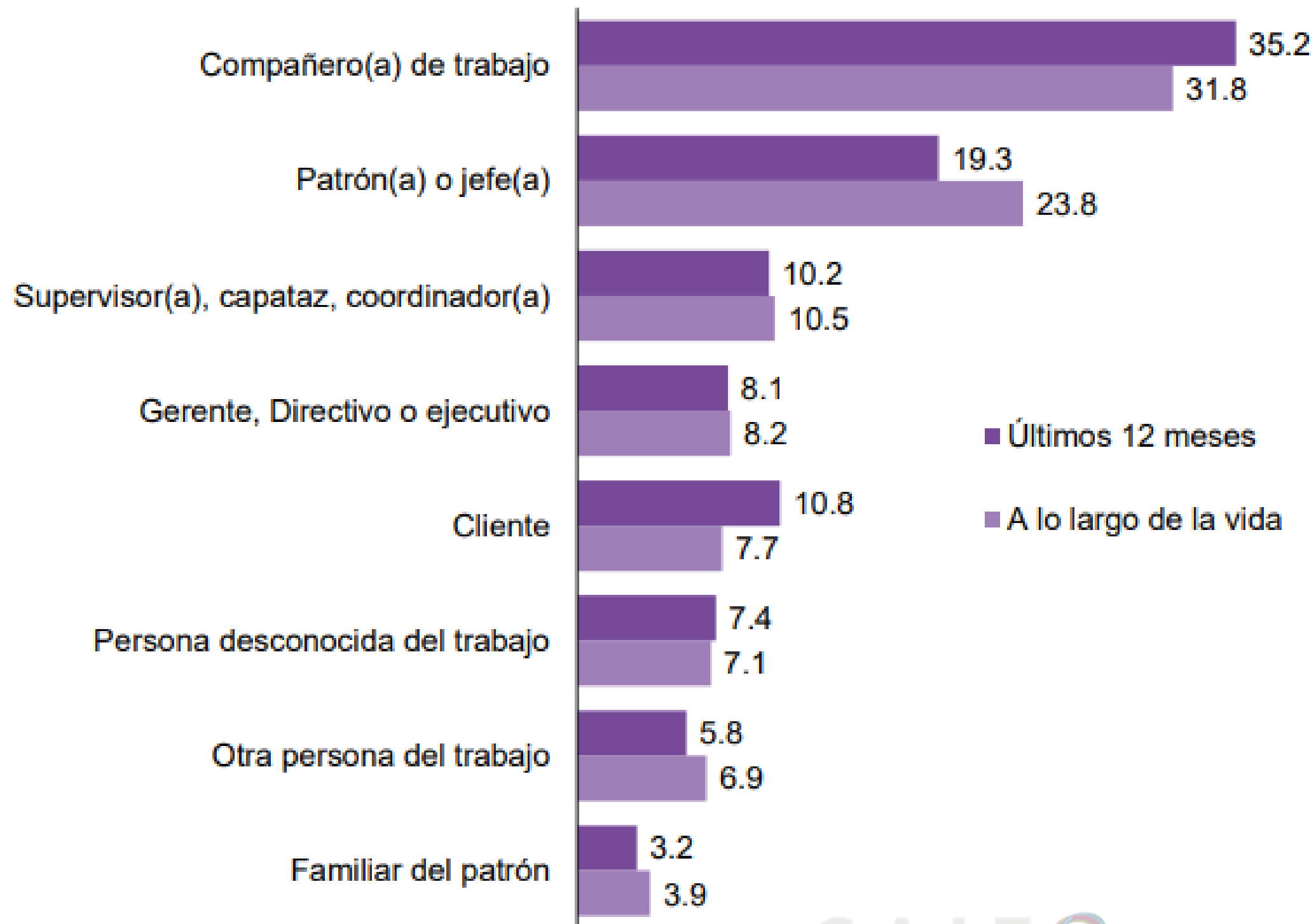
- Baja California Sur
- Guerrero
- Nayarit
- Campeche
- Chiapas



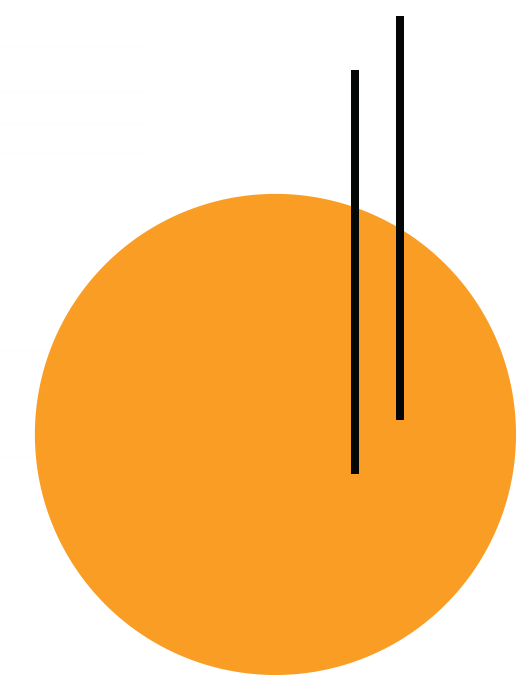


Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

Agresores en el ámbito laboral



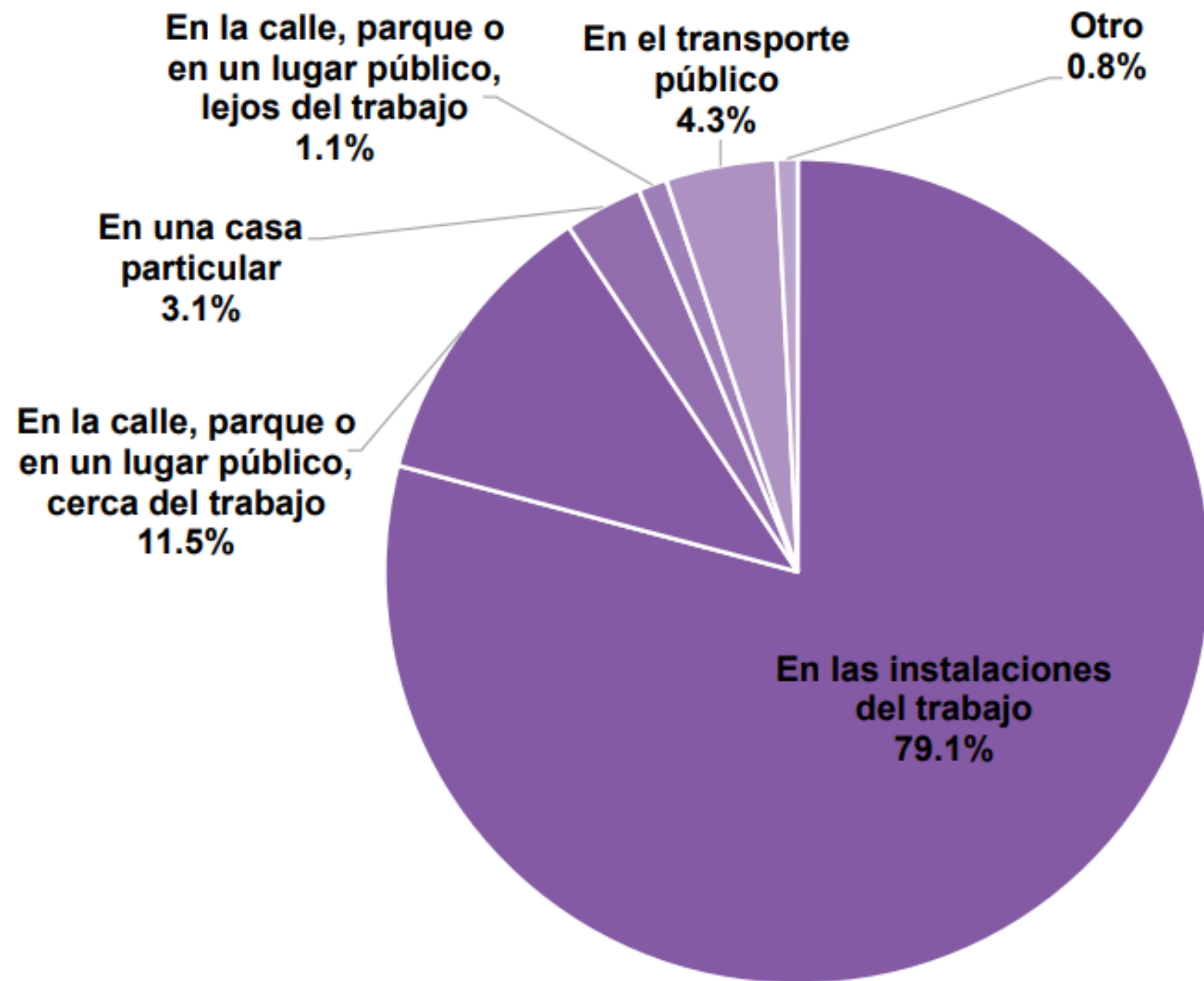
En promedio, cada mujer tuvo 3 agresores en el último año.





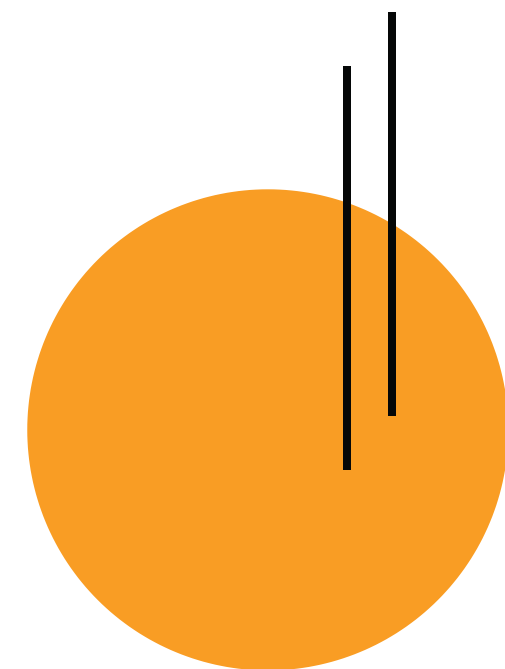
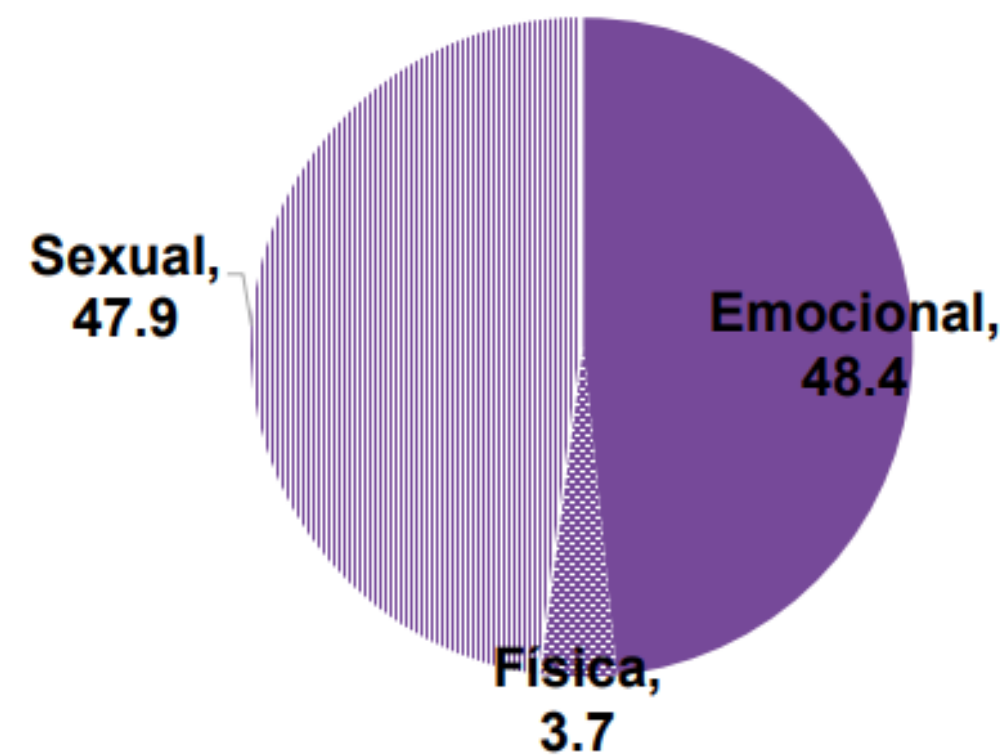
Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016

Lugares donde ocurre la violencia laboral



La violencia ejercida contra las mujeres en el ámbito laboral en los últimos 12 meses, ocurrió principalmente, en las instalaciones del trabajo, y en menor medida en las inmediaciones.

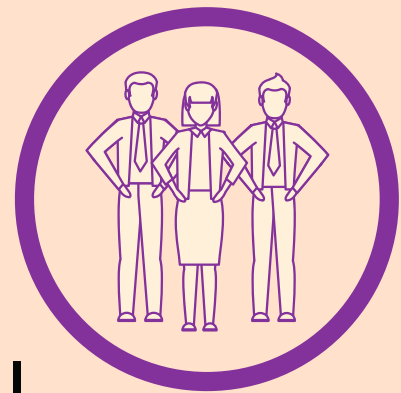
Tipo de agresiones ocurridas en el trabajo



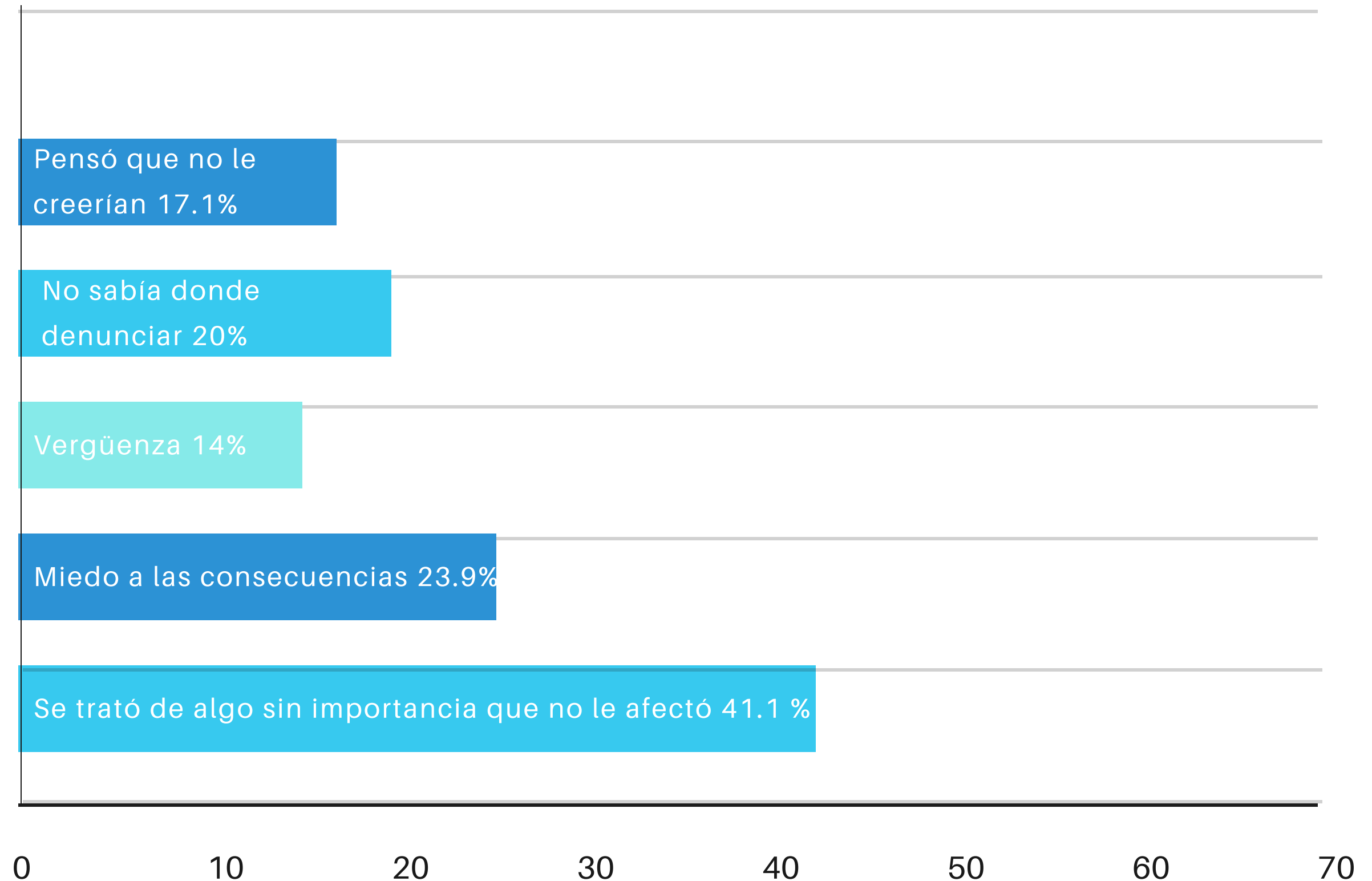
Razones por las que no se denunció un hecho de violencia laboral de carácter sexual

Total de mujeres que no denunciaron

3.6 millones



Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016





Índice de Estado de Derecho en México 2018

World Justice Project

Querétaro

Puntaje general
0.53

Posición
3/32



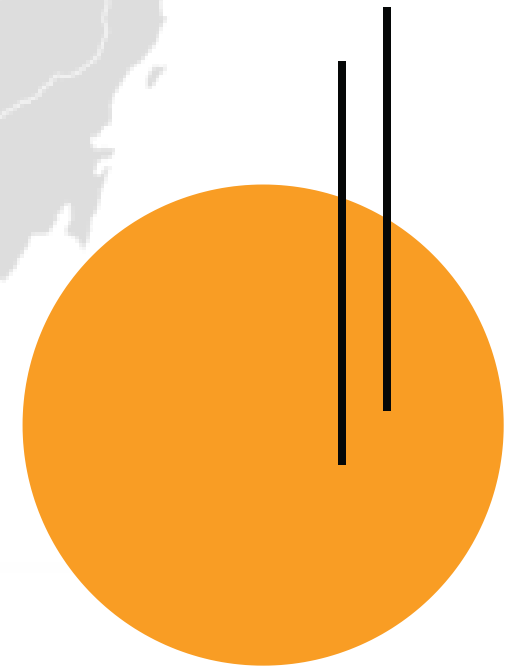
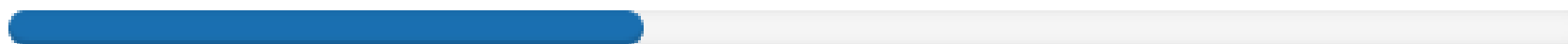
4.1- Trato igualitario y ausencia de discriminación

0.41



4.8- Los derechos laborales se garantizan efectivamente

0.40





Informe Estadístico de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2018

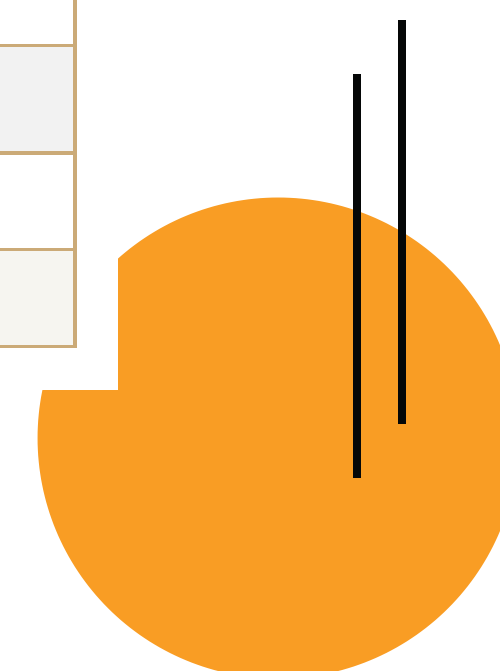
- En el año 2017 se registraron 145 denuncias por presuntos casos de hostigamiento sexual o acoso sexual, en comparación con 211 casos presentados en 2018, lo que significa un incremento del 45.5% con la implementación de un Protocolo en la materia.

Tabla 2: Número de denuncias según ámbito de ocurrencia.

Ámbito de ocurrencia	No. Casos
Organismo público donde se brinda asistencia o servicios	125
Ámbito de Salud	23
Centro de trabajo donde se brinda asistencia o servicios	21
Espacios públicos donde se brindan servicios culturales, de recreación o esparcimiento	3
Transporte	1
Localidad rural	1
No especificado	37
Total	211

Tabla 1: Calificación de los casos.

Clasificación de los casos	Probable incumplimiento
Probable incumplimiento	138
No competencia	22
No especificado	51
Total	211





Informe Estadístico de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal 2018

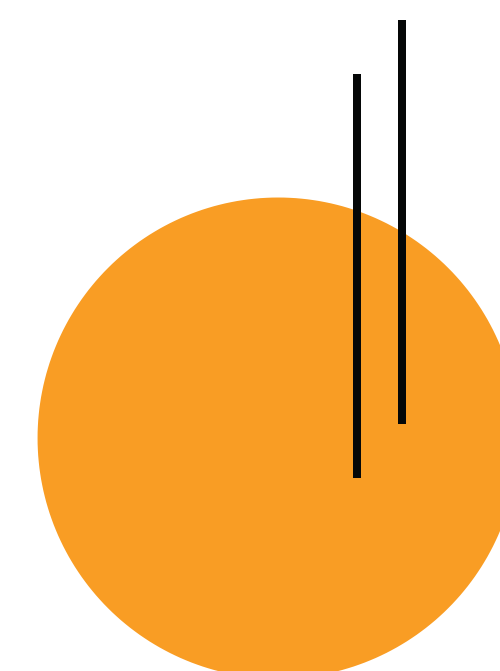
- De los denunciantes, el 90% son mujeres, 7% son hombres y 3% no especifica

Tabla 3. Perfil de la Presunta víctima según sexo y edad.

Sexo	Menor de 20 años	20 a 24 años	25 a 29 años	30 a 34 años	35 a 39 años	40 a 44 años	45 a 49 años	50 a 54 años	55 a 59 años	60 a 65 años	65 años o más	Sin especificar	No. casos
Hombre	0	2	1	1	0	1	0	3	0	0	1	4	13
Mujer	12	13	24	23	15	13	9	3	3	0	0	76	191
Sin especificar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	7
Total	12	15	25	24	15	14	9	6	3	0	1	87	211

Tabla 4. Perfil de la persona denunciante por sexo, según pertenencia al servicio público.

Sexo	Servidor (a) público(a)	No es servidor (a) público(a)	Sin especificar	Total
Hombre	7	5	0	12
Mujer	106	79	7	192
Sin especificar	1	4	2	7
Total	114	88	9	211



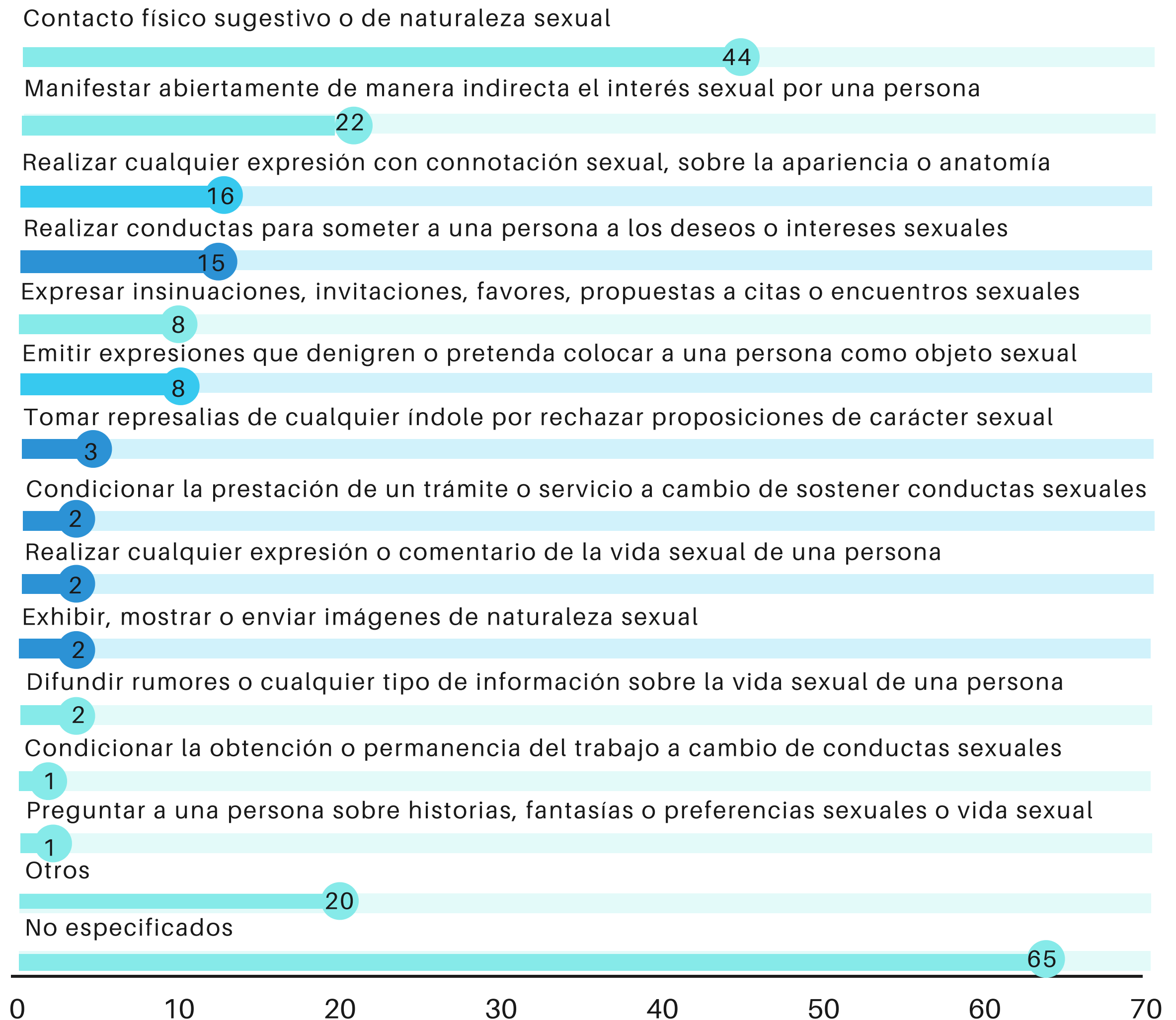


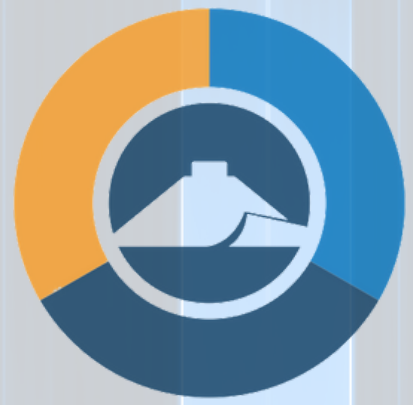
Tipo de conductas registradas en las denuncias

Informe Estadístico de Registro de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

Administración Pública Federal 2018

CAIEO





¿Y Corregidora?

5
¿Consideras que en tu entorno laboral posiblemente exista hostigamiento o acoso de carácter sexual?



6
¿En caso de ser objeto de una situación que te resulte desagradable de contenido sexual la denunciarías?



La Secretaría de Control y Evaluación facilitó el Diagnóstico realizado en la materia, a efecto de obtener datos estadísticos relevantes para hacer del conocimiento en la presente.



Tipos de Acoso y Hostigamiento sexual

CAIEO 



Situaciones generales

1. El hostigamiento y acoso sexual ocurre a hombres y mujeres, en su mayoría a mujeres.
2. Nuestra cultura es indiferente a los daños y no reaccionamos, al normalizar los actos.
3. Nadie provoca el hostigamiento y acoso sexual.
4. El acoso y hostigamiento generan humillación, desagrado e intimidación.
5. El que acosa u hostiga es el responsable de sus conductas.





Situaciones generales



1. Son muchas las personas que guardan silencio por temor a perder su trabajo
2. El hostigamiento sexual es un acto premeditado, no impulsivo,
3. El que hostiga u acosa ejerce poder sobre la víctima y considera a su cuerpo como un objeto.
4. Nadie tiene derecho de invadir el espacio íntimo y personal
5. Los “piropos”, cuando no son deseados por la persona que los recibe, no producen halago sino molestia e incomodidad.
6. Frecuentemente, las mujeres que denuncian no se les cree.



Proceso del Acoso y Hostigamiento Sexual

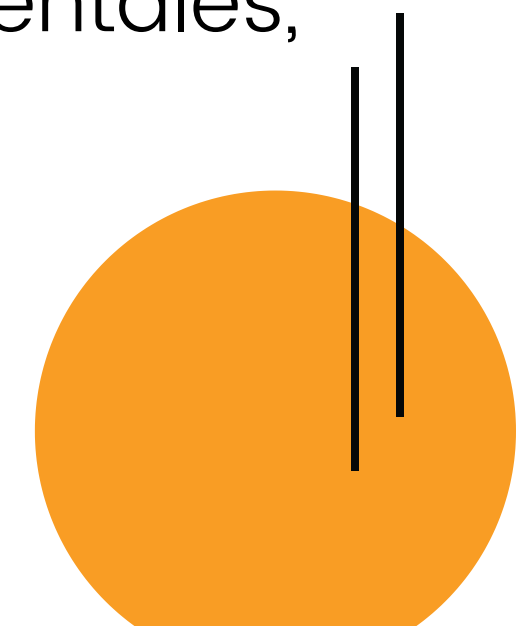




¿Qué sufren víctimas?



1. Incapacidad para el afrontamiento de la situación.
2. Se generan situaciones traumáticas y experimenta emociones de ansiedad, temor, rabia y culpa.
3. Se destruye el ámbito laboral y la sana convivencia general.
4. La persona tiende a evitar todo estímulo que reactive el trauma, lo cual reduce su productividad y vida afectiva.
5. Se generan síntomas mentales, psicosomáticos y sociales.

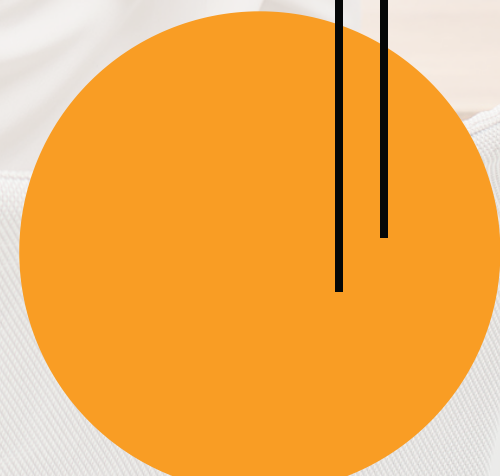




Clasificación

de las conductas

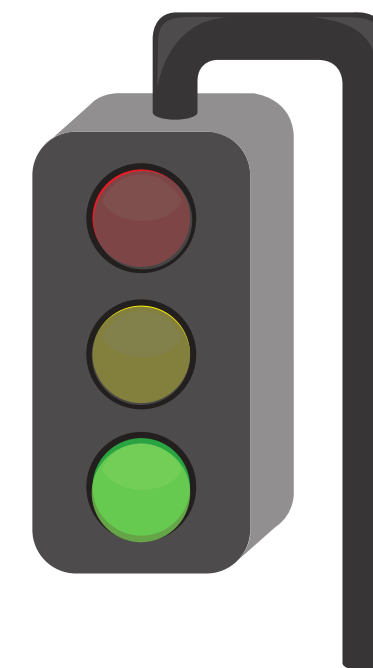
- LEVE
- MEDIO
- GRAVE





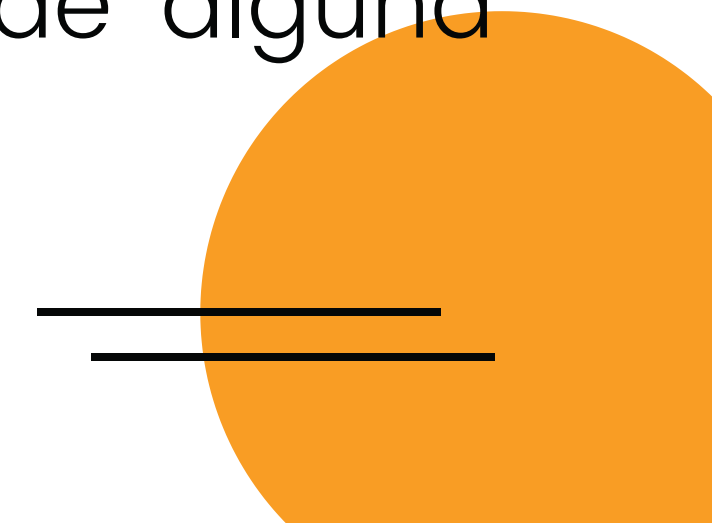
ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

LEVE



Se realiza de forma verbal, personalmente o por vía telefónica.

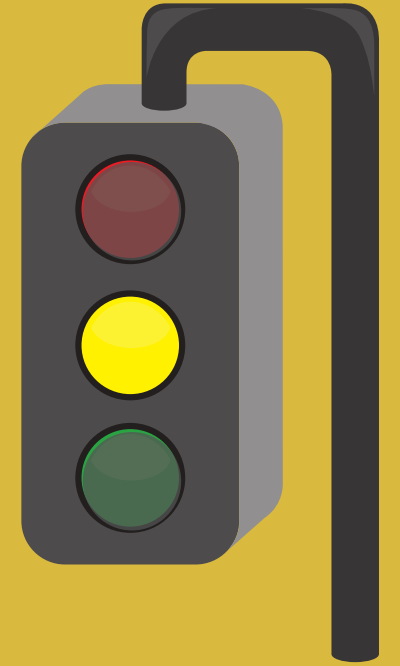
Consiste en hacer chistes de contenido sexual, conversaciones de contenido sexual, insinuaciones sexuales, preguntas sobre la vida sexual, o formular piropos; solicitar citas o relaciones sexuales abiertamente sin presiones, o bien, presionar valiéndose de alguna situación vulnerable personal de la probable víctima.





ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

MEDIO



Se realiza de forma no verbal y con contacto físico.

Consiste en acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos o muecas lascivos, o insinuaciones sexuales por medio de cualquier modo escrito.

CAIEO

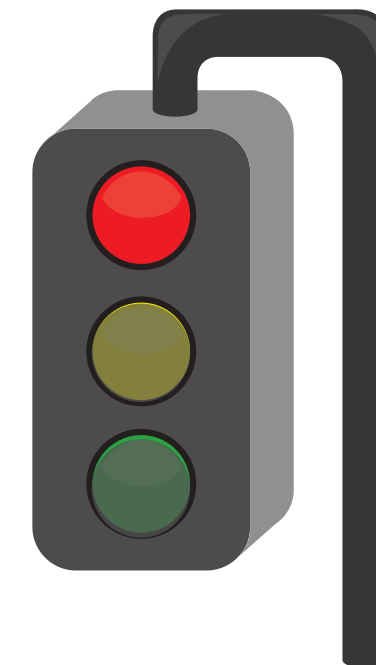


ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

GRAVE

Se realiza de forma verbal y con contacto físico.

Consiste en abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roses, acorralamientos, amenazas o periones que comprometan la situación laboral de servidores públicos a cambio de favores de carácter sexual, realizar actos sexuales bajo presión de despido, o el condicionamiento de algún trámite o servicio de un particular a cambio de contacto sexual.





¿Cómo puedo prevenir el acoso y hostigamiento sexual?

(SENSIBILIZAR)

Dejar de normalizar estas conductas no solicitadas, no deseadas y/o que causan incomodidad.



Conscientizar acerca del derecho a la dignidad de las personas.

Respetar la dignidad de mujeres y hombres por igual.



Fomentar una cultura de denuncia y sanción.

Taller de Acoso y Hostigamiento Sexual

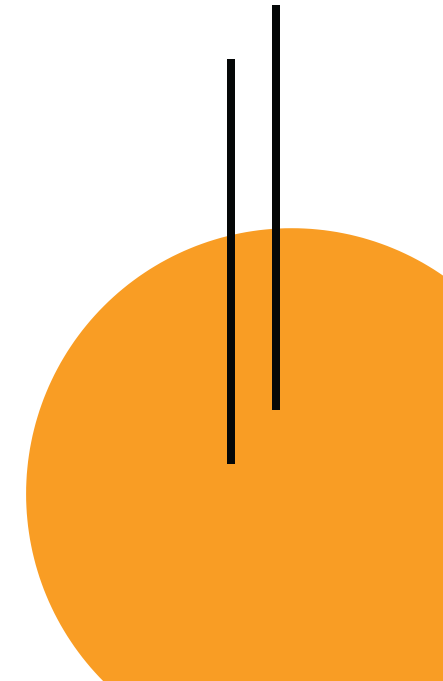




Taller de identificación de acoso y hostigamiento

Dinámicas:

1.- Definir los siguientes conceptos de manera participativa:

- Dignidad
 - Género
 - Equidad
 - perspectiva de género
 - Acoso y hostigamiento sexual
 - Diferencias entre acoso y hostigamiento (quid pro quo)
- 

Taller de identificación de acoso y hostigamiento

Dinámicas:

2.- ¿Qué tan consientes somos del acoso u hostigamiento sexual?

Responde si estas aseveraciones son ciertas o falsas:

- a) Sólo las mujeres bonitas pueden sufrir de acoso u hostigamiento sexual
- b) Las mujeres son las únicas afectadas con el acoso u hostigamiento sexual
- c) El acoso sexual y el hostigamiento sexual son diferentes
- d) Las instituciones que capacitan a su personal en acoso y hostigamiento sexual tienen menos probabilidad de desarrollar esas conductas
- e) Las mujeres que son objeto de acoso y hostigamiento sexual se visten o actúan provocativamente
- f) Los hombres pueden experimentar acoso u hostigamiento sexual

Taller de identificación de acoso y hostigamiento

Mitos del acoso y hostigamiento sexual:

- a) Mito: El acoso y hostigamiento sexual no sucede con frecuencia
- b) Mito: El acoso y hostigamiento sexual puede confundirse con la atención de los hombres a las mujeres, ya que a éstos se les alborota la hormona cuando ven a mujeres.
- c) Mito: Las mujeres son indecisas, dicen “no” para hacerse del rogar, pero realmente quieren decir “sí”.
- d) Mito: Con medidas de acoso y hostigamiento sexual los centros de trabajo se vuelven aburridos.

Taller de identificación de acoso y hostigamiento

¿Es hostigamiento sexual? Si, no, quizás...

Pedro tiene cinco días trabajando en el departamento de vehículos y necesita mucho su nuevo empleo para mantener a su familia, su jefa es muy atenta con él, así que al terminar la primera semana, lo invita a tomar un trago para conocerse más, pues estarán trabajando mucho tiempo juntos y es importante fomentar su relación personal.

¿Es acoso sexual? Si, no, quizás...

Juanita es una mujer muy hermosa y llama la atención con su vestimenta, cada que llega a su trabajo, Alberto que es su colaborador, la observa detenidamente y le dice muchos piropos picantes todo el día, llegándose a acercar a ella para tocarle el hombro, lo que hace sonrojar a Juanita y ponerse seria.

¿Qué hacer en caso de?

Caso 1.

María es una chica tímida y callada, es muy reservada pero atractiva, y siempre trae su suéter desabrochado. Ella de sienta al final de la oficina y siempre la saludas en la mañana y ella te contesta amablemente, en ocasiones platican de forma amena por algún tema laboral.

Después de semanas te das cuenta de que María se pone más callada de lo normal y comienza a cambiar su forma de vestir, siendo más reservada con su ropa, en una plática con ella, te dice que ya no se siente cómoda con su trabajo, tú le preguntas la razón y después de insistir, te dice que el Sr. Pablo, que es asistente del Secretario, la intimida, la busca todas las mañanas e intenta saludarla de beso, la ve de arriba abajo cuando llega, haciendo comentarios de las piernas tan bonitas que tiene, pidiéndole que le hable de tú.

1. ¿Tú que harías?
2. ¿Consideras que María esta exagerando?
3. ¿María debería de denunciar?
4. ¿Qué debería de pasar con Pablo?
5. ¿Si fueses el abogado de María que harías?
6. ¿Cuál crees que sería la solución real al problema?

¿Qué hacer en caso de?

Caso 2.

Pedro tiene 35 años, y desde hace 6 años trabaja en el Municipio, es una persona amable y tolerante, pero actualmente tiene un jefe nuevo de nombre Juan.

Juan invita a comer a Pedro y lo trata muy amable, un día lo invito a salir de a cuates, y en dicha salida, con sus amigos, comenzó a hacer muchos chistes homosexuales, Juan se sintió incomodo y en ese momento se retiró de la fiesta.

Pedro se molestó por la actitud de Juan y comenzó en la oficina a realizar chistes homosexuales frente a Pedro, diciendo que era un "Marica", dejando recados en su lugar de trabajo, diciendo que era un "Puto", "Que por personas como él había SIDA.

Posterior a ello Pedro continuo invitando a Juan a salir con sus amigos, diciéndole "te da miedo ir con nosotros, o es por qué eres "Marica".

1. ¿Tú que harías?
2. ¿Crees que Juan esta exagerando?
3. ¿Juan debería de denunciar?
4. ¿Qué debería de pasar con Pedro?
5. ¿Si fueses el abogado de Juan que harías?
6. ¿Cuál crees que sería la solución real al problema?

¿Qué hacer en caso de?

Caso 3.

Ana y Mario son novios, ambos trabajan en el mismo lugar, sólo que en diferentes dependencias. después de un año de relación Ana decide dejar a Mario, ya que éste es muy celoso y la agobia constantemente.

Cada que Ana sale del trabajo se encuentra a Mario y éste la sigue hasta su casa diario.

Mario va todo el tiempo a la oficina de Ana y le pregunta a sus compañeros con quien está saliendo, acercándose a ella e incluso le ha intentado dar un beso a la fuerza.

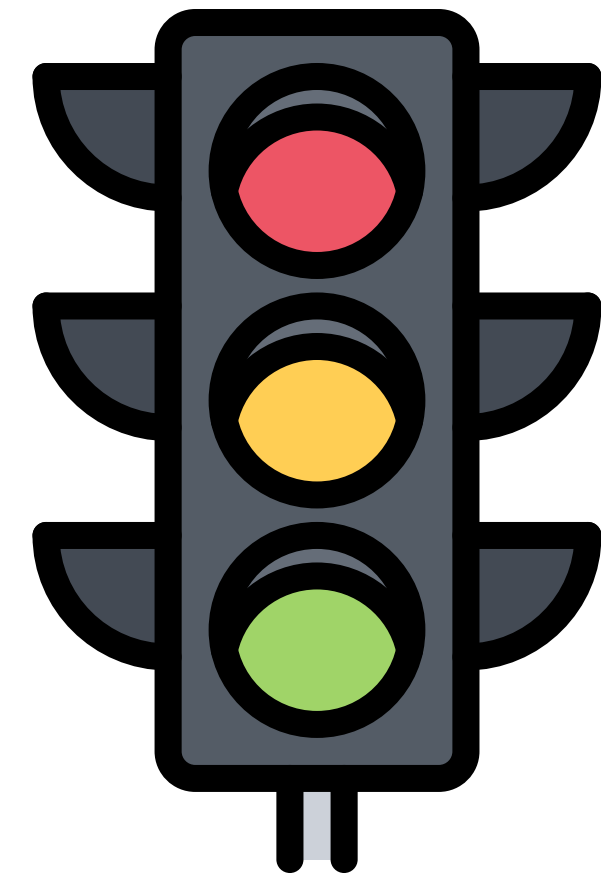
Ana tiene mucho miedo de que Mario pueda hacerle algo.

1. ¿Tú que harías?
2. ¿Crees que Ana esta exagerando?
3. ¿Ana sigue enamorada de su novio?
4. ¿Ana debería de denunciar?
5. ¿Qué debería de pasar con Mario?
6. ¿Si fueses el abogado de Ana que harías?
7. ¿Cuál crees que sería la solución real al problema?

Taller de identificación de acoso y hostigamiento

¿Qué tipo de acoso es? leve, medio o grave

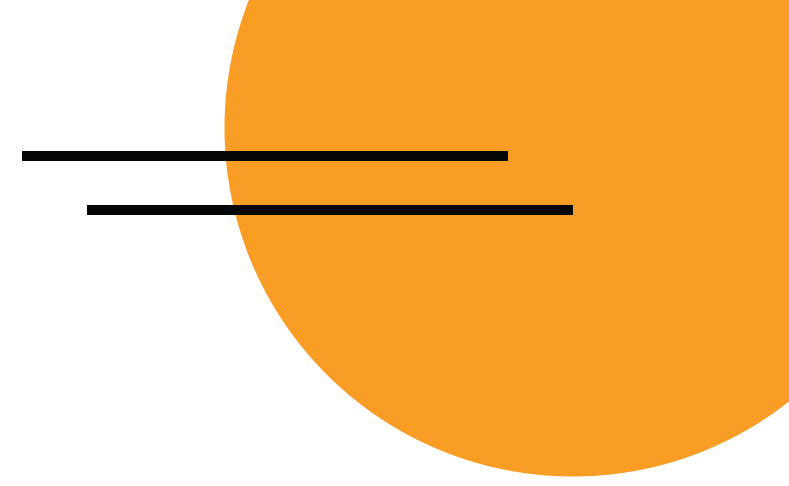
- 1 Contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual
- 2 Manifestar abiertamente de manera indirecta el interés sexual por una persona
- 3 Realizar cualquier expresión con connotación sexual, sobre la apariencia o anatomía
- 4 Realizar conductas para someter a una persona a los deseos o intereses sexuales
- 5 Expresar insinuaciones, invitaciones, favores, propuestas a citas o encuentros sexuales
- 6 Emitir expresiones que denigren o pretenda colocar a una persona como objeto sexual
- 7 Tomar represalias de cualquier índole por rechazar proposiciones de carácter sexual
- 8 Condicionar la prestación de un trámite o servicio a cambio de sostener conductas sexuales
- 9 Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o vida sexual



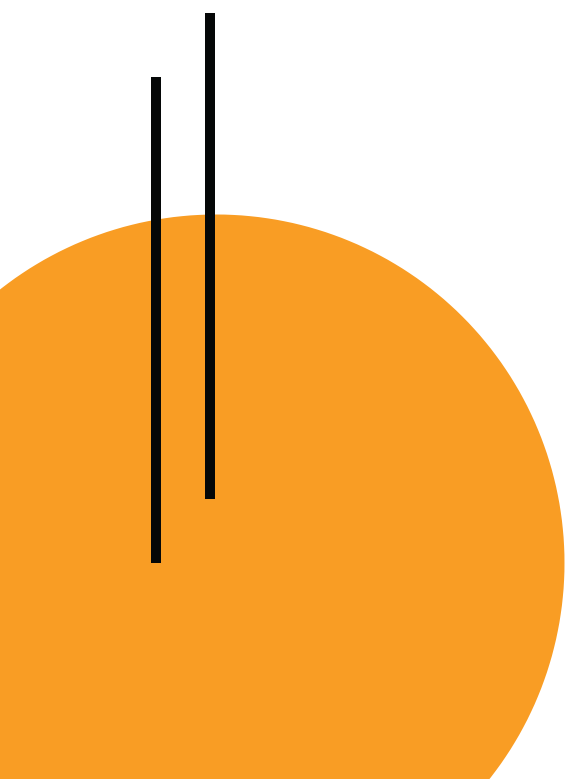
Taller de identificación de acoso y hostigamiento

1. ¿Qué opinas del acoso?
2. ¿Qué opinas del hostigamiento sexual?
3. ¿Lo has vivido?
4. ¿Qué harías en una situación de acoso?
5. ¿Qué harías en una situación de hostigamiento sexual?
6. ¿Cómo te sentiste en esta plática?
7. ¿Qué voy a hacer o que acciones tomaré a partir de ahora?





¡Gracias!



CAIEO 
CONSULTORIA Y ASESORIA INTEGRAL DE EMPRESAS OAXAQUEÑAS CAIEO, S.C.