

¿Has vivido alguna de las siguientes situaciones?

- DESVALORIZACIÓN DE TU TRABAJO
- DISCRIMINACIÓN
- FALTA DE RESPETO HACIA TI O TUS COMPAÑERAS/OS, COLEGAS O SUBORDINADAS/OS
- COMUNICACIÓN LIMITADA CON TU JEFA(E)
- AISLAMIENTO O CAMBIO REPENTINO DE LUGAR O ÁREA
- CARGA DE TRABAJO DESPROPORCIONAL AL NIVEL DE RESPONSABILIDAD
- COMENTARIOS SUGESTIVOS O SEXISTAS, BROMAS OFENSIVAS, MIRADAS OBSCENAS O PLÁTICAS INDESEABLES
- CONTACTO FÍSICO SEXUAL NO DESEADO



**ESTO ES VIOLENCIA LABORAL
Y/O SEXUAL**



Violencia laboral es:

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.



*FUENTE: Artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007.
Última reforma publicada 2015.*

Datos relevantes sobre la **violencia laboral**

En **México**, el **22.6%** de las **mujeres** laboralmente activas han declarado haber sido víctimas de violencia laboral.

De ese total, **19.3%** han sido víctimas de **acoso**.

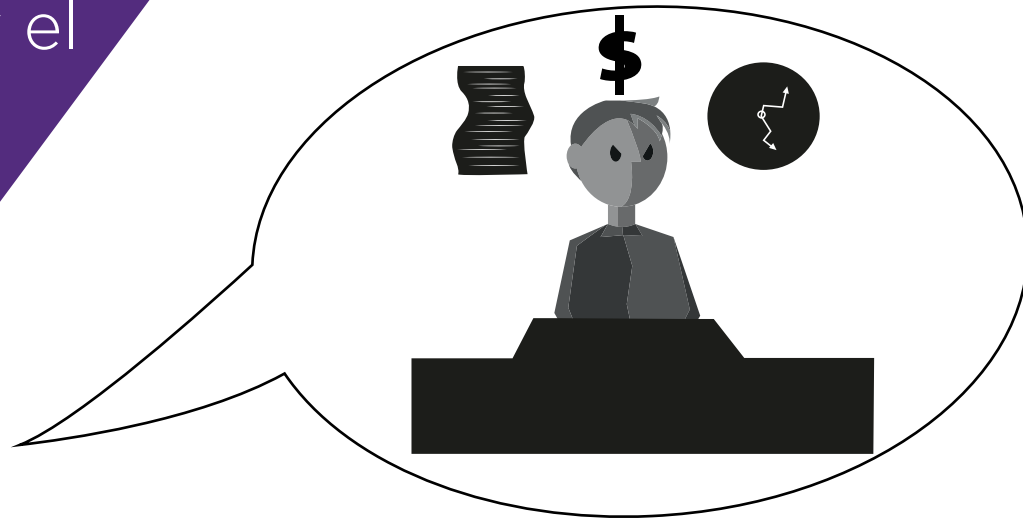
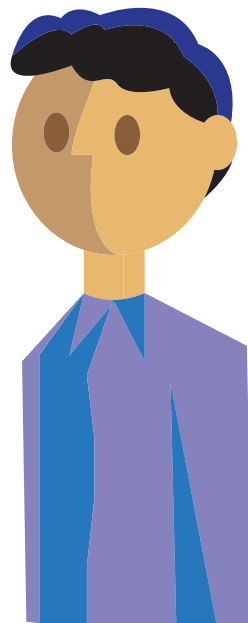
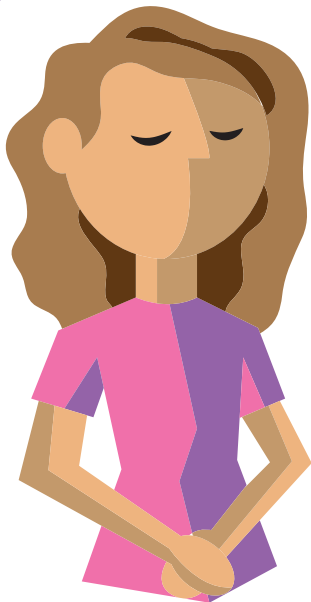


FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Geografía 2014.
Panorama de violencia contra las mujeres en los Estados Unidos Mexicanos.
Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares, ENDIREH 2011.

http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/mujeresrural/2011/EUM/702825051266_1.pdf

Datos relevantes sobre la **violencia laboral**

En la **Ciudad de México** el **56.5%** de las mujeres acosadas en el ámbito laboral declararon que el hecho fue realizado por su patrón o jefe, y el **54.4%** fue ejercido por un compañero de trabajo.



FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Geografía 2014.
Panorama de violencia contra las mujeres en el Distrito Federal.
Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares, ENDIREH 2011.

Datos relevantes sobre la **violencia laboral**

Las personas en peligro latente de sufrir violencia laboral son:

- Los hombres que no se ajustan a los estereotipos masculinos predominantes.
- Las mujeres y los hombres que se reincorporan al trabajo después de una licencia de maternidad o paternidad.
- Los hombres jóvenes están particularmente expuestos a la violencia en el trabajo debido a que a menudo ocupan puestos de subordinación.
- Las mujeres jóvenes están más expuestas a la violencia sexual.



FUENTE: Organización Internacional del Trabajo 2016.

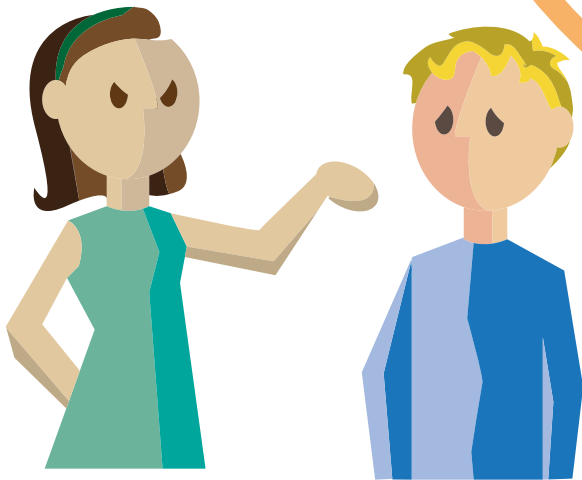
Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

Disponible en <http://www.ilo.org/Search5/search.do?searchLanguage=es&searchWhat=MOBBING+LABORAL>



En el medio laboral las **principales** expresiones de violencia son:

- **Agresión física**
- **Acoso**
- **Hostigamiento**
- **Discriminación**
- **Segregación**



FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Geografía 2014.
Panorama de violencia contra las mujeres en los Estados Unidos Mexicanos.
Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares, ENDIREH 2011.

De acuerdo con la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** se entenderá por:

ACOSO SEXUAL

Es una forma de violencia en la que hay ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la persona, en la cual no existe una relación de subordinación.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Se da cuando una persona de cualquier sexo, asedia reiteradamente a otra, valiéndose de su posición jerárquica derivada de su relación laboral o cualquier otra que implique subordinación.



Fuente: Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007.
Última reforma publicada 2015.

Fuente: Artículo 259 BIS del Código Penal Federal, 1931.
Última reforma publicada 2017.

¿Sabes qué es el **acoso sexual**?

Acoso sexual: son actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o de hecho.

El acoso sexual se configura independientemente de la relación jerárquica entre las partes.

Hostigamiento sexual: Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación en el ámbito de trabajo.

Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.



Fuente: Bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación

http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5267059&fecha=06/09/2012

Fuente: Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007.
Última reforma publicada 2015.

Algunos **mitos** asociados al **acoso sexual**

“Las mujeres hacen cargos falsos de acoso sexual”.

Falso, lo que ocurre es que todavía existe **tolerancia social frente al acoso sexual**, ya que se consideran conductas naturalmente masculinas y machistas.

“Los hombre poseen un irrefrenable instinto sexual”.

Falso, **la sexualidad** humana **no es exclusiva de los varones**; los patrones de masculinidad tradicional o machista magnifican su líbido.

“Las mujeres tienen la culpa de ser acosadas por ser provocadoras”.

Falso, pues los hombres cosifican a las mujeres como objeto sexual de sus fantasías.

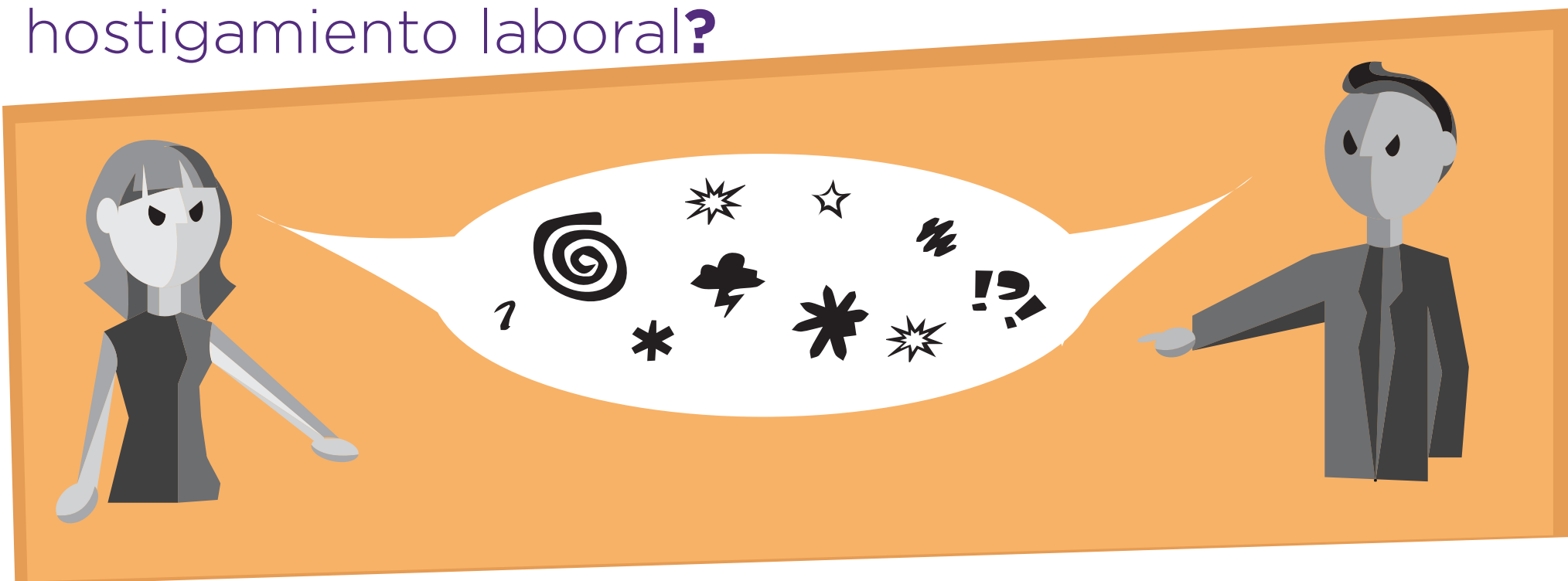
“Es normal que los hombres hagan bromas con contenido sexual en público”.

Falso, es parte de la **violencia de género sustentada en relaciones asimétricas** de poder entre hombres y mujeres.

“Las conductas sancionadas por la ley son acciones, por lo tanto las miradas o comentarios no constituyen violación a los derechos”.

Falso, toda **conducta de naturaleza sexual no bienvenida y rechazada es acoso sexual**.

¿Sabes qué es el hostigamiento laboral?

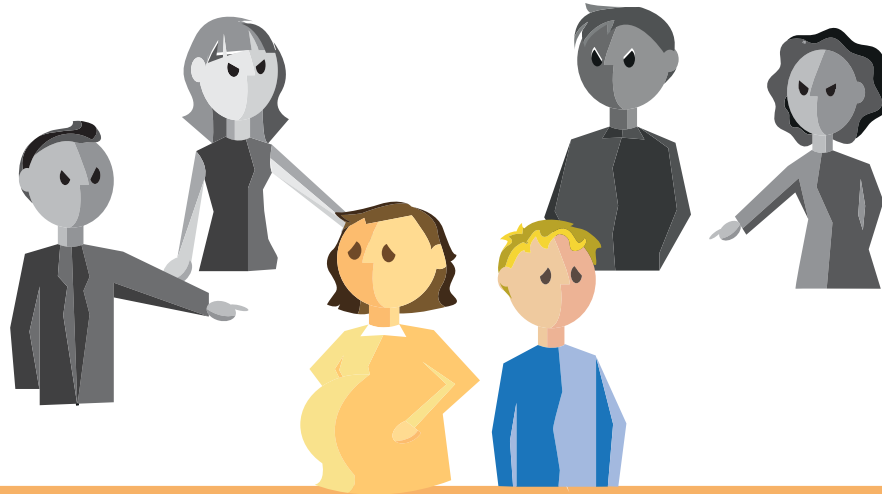


Cualquier manifestación o expresión abusiva que se acompañe de comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o integridad física o psicológica de la persona o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima laboral.

FUENTE: Tribunal Superior de Justicia y Consejo de la Judicatura del Distrito Federal.
Procedimiento de quejas por hostigamiento, acoso sexual, y/o laboral y discriminación.

http://www.poderjudicialdf.gob.mx/work/models/PJDF/Resource/1684/1/images/procedimiento_equidad.pdf

Efectos de vivir violencia laboral



Personales:

Atenta contra la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad.

Institucionales:

Disminuye la productividad y genera un ambiente laboral hostil.

Sociales:

Reproduce estereotipos tradicionales de desigualdad, naturaliza la violencia y legitima la discriminación.

Efectos de vivir violencia laboral



- ESTRÉS
- HUMILLACIÓN
- MIEDO
- INCOMODIDAD
- FRUSTRACIÓN
- AISLAMIENTO
- TRASTORNO A NIVEL FÍSICO
- DEPRESIÓN
- DIFICULTADES PARA INTEGRARSE A OTROS ESPACIOS LABORALES

No es violencia

Conflictos laborales:

Diferencias o dificultades entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales.

Exigencias institucionales:

Situaciones orientadas a satisfacer exigencias propias de la función institucional, teniendo respeto a la dignidad e integridad de la persona trabajadora y excluyendo toda forma de abuso de derecho.

Estrés laboral:

Respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de una persona que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, como consecuencia de la actividad o tarea.



FUENTE: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. República de Argentina.

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.

Consultado en: <http://www.trabajo.gov.ar/oavl/>

La persona que ejerza violencia laboral deberá ser merecedora de:

- AMONESTACIÓN PRIVADA O PÚBLICA

- SUSPENSIÓN DEL EMPLEO, CARGO O COMISIÓN POR UN PERIODO NO MENOR A TRES DÍAS NI MAYOR A UN AÑO

- DESTITUCIÓN DEL PUESTO

- SANCIÓN ECONÓMICA, Y/O INHABILITACIÓN TEMPORAL PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS, CARGOS O COMISIONES EN EL SERVICIO PÚBLICO

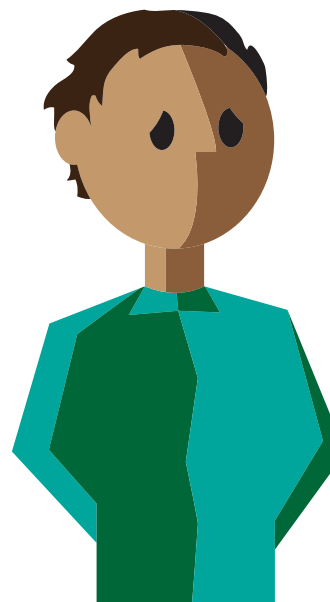


¿Qué hacer en caso de vivir violencia laboral?

- Haz saber a la persona agresora que su comportamiento es ofensivo y que no te agrada su actitud o conducta.
- Infórmale inmediatamente la situación a un/a superior jerárquica/o.
- Acude al área correspondiente a presentar tu denuncia verbal o escrita, para que te proporcionen asesoría y atención.
- Guarda evidencias en caso de ser necesario.

El IEDF deberá proporcionar a su personal:

1. Un entorno laboral libre de violencia entre mujeres y hombres en el que se impulse la igualdad, la no discriminación y la equidad.
2. Otorgar de forma oportuna las medidas de apoyo y protección a las personas víctimas de violencia laboral y hostigamiento y acoso sexual, en este último caso, adoptar las medidas conducentes para proteger la integridad de las personas afectadas.
3. Tratándose de denuncias relacionadas con acoso, violencia, hostigamiento, o **discriminación sexual o laboral, la UTAJ deberá realizar las diligencias que correspondan, en apego al protocolo que en la materia apruebe el Consejo General.**
4. Áreas del IEDF que atienden la violencia
 - **Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos (UTAJ)**
 - **Contraloría General (CG)**
 - **Secretaría Ejecutiva (SE)**
 - **Dirección de Derechos Humanos y Género (DDHyG), de la Unidad Técnica de Vinculación con Organismos Externos (UTVOE)**



¿A dónde acudir?

IECM

Instancias en la **C**iudad de **M**éxico

**- Dirección de
Derechos Humanos y
Género, UTVOE**

Ext: 6127

Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal:

<http://cdhdf.org.mx/quejaform/queja.php>, tel. 5229 5600

Centro de Terapia de Apoyo a Víctimas de Delitos Sexuales de la PGJDF:

Atención psicológica, tel. 5200 9632 y 9633

Fiscalía Central de Investigación para Servidores Públicos de la PGR:

Denuncia ciudadana, tel. 5346 8800

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo:

Tel. 01 800 911 7877

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México:

Tel. 5512 8639 y 53413010



¡Denuncia!

En caso de vivir violencia laboral en el IECM

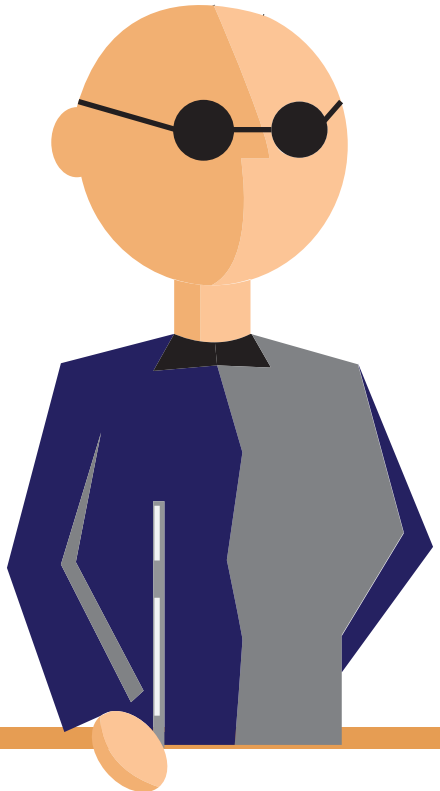
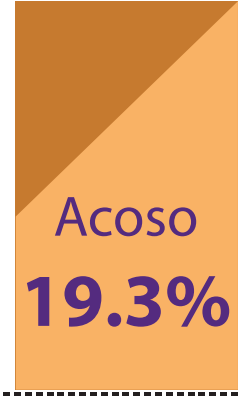
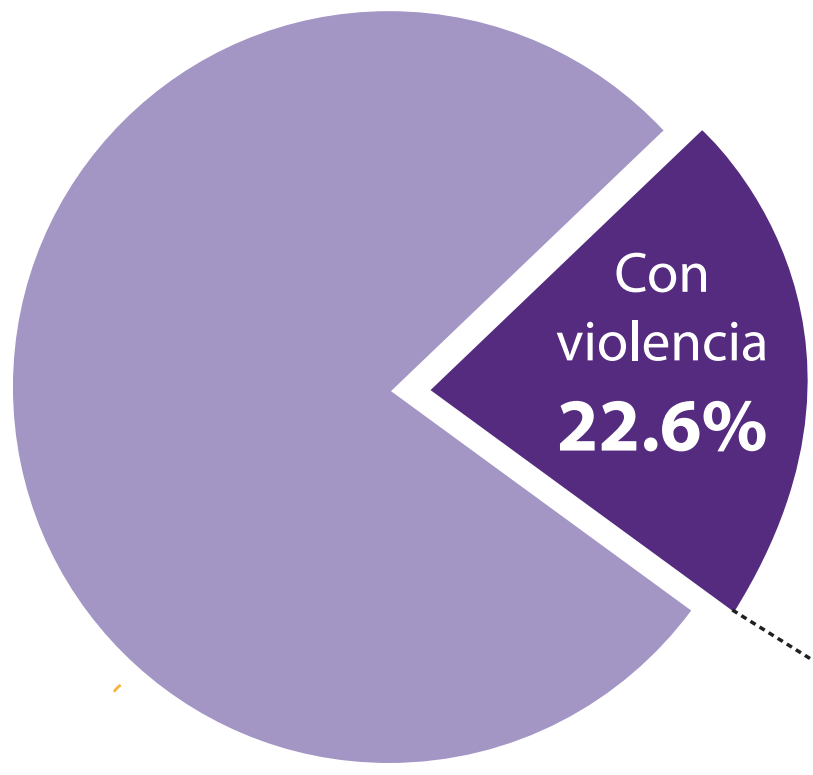
¡NO TE CALLES, ACTÚA!



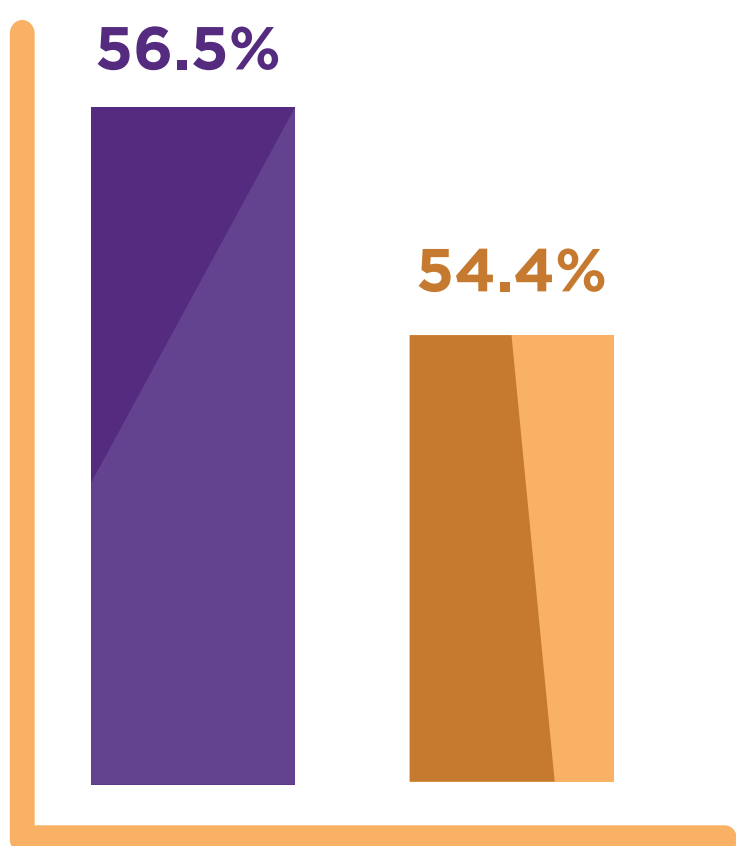
INSTITUTO ELECTORAL
CIUDAD DE MÉXICO

CON PARTICIPACIÓN
TODO FUNCIONA

En México, el **22.6%** de las **mujeres** laboralmente activas han declarado haber sido víctimas de violencia laboral.



De ese total, **19.3%** han sido víctimas de **acoso**.



En la **Ciudad de México** el **56.5%** de las mujeres acosadas en el ámbito laboral declararon que el hecho fue realizado por su patrón o jefe, y el **54.4%** fue ejercido por un compañero de trabajo.



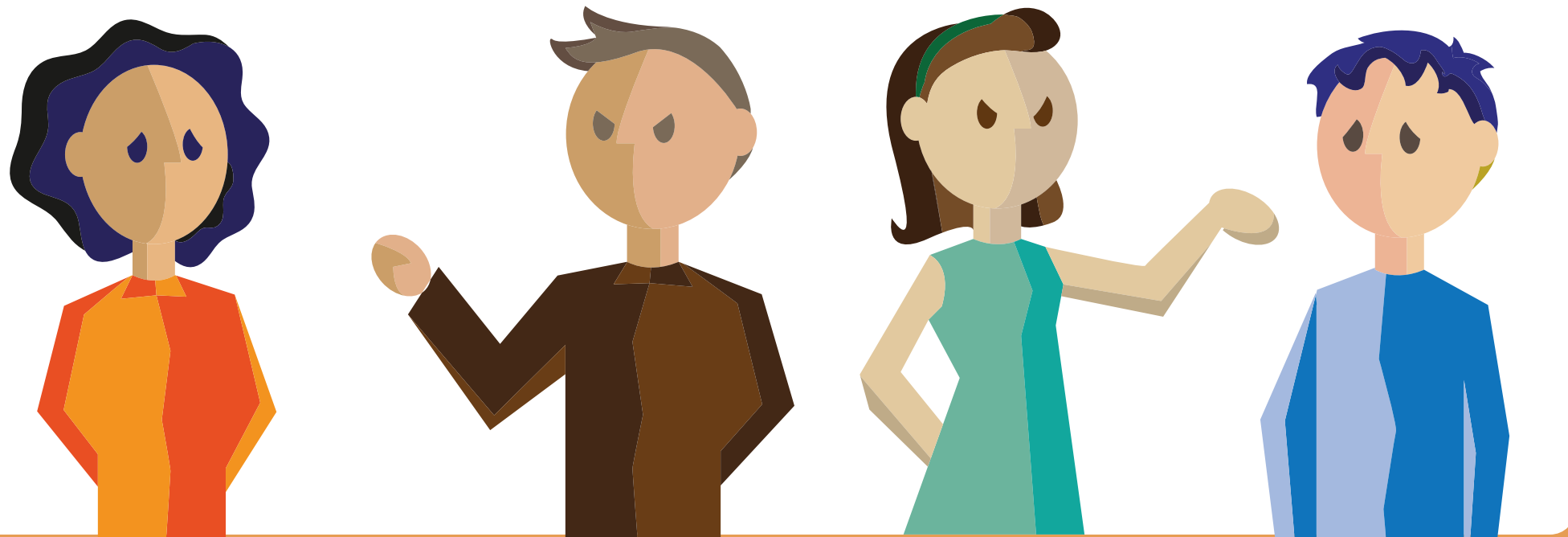
FUENTE: Instituto Nacional de Estadística y Geografía 2014. Panorama de violencia contra las mujeres en el Distrito Federal. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares, ENDIREH 2011.

http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/mujeresrural/2011/EUM/702825051266_1.pdf

Violencia laboral

Es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consiste 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.

FUENTE: Artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007.



No es violencia

Conflictos laborales: Diferencias o dificultades entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales.

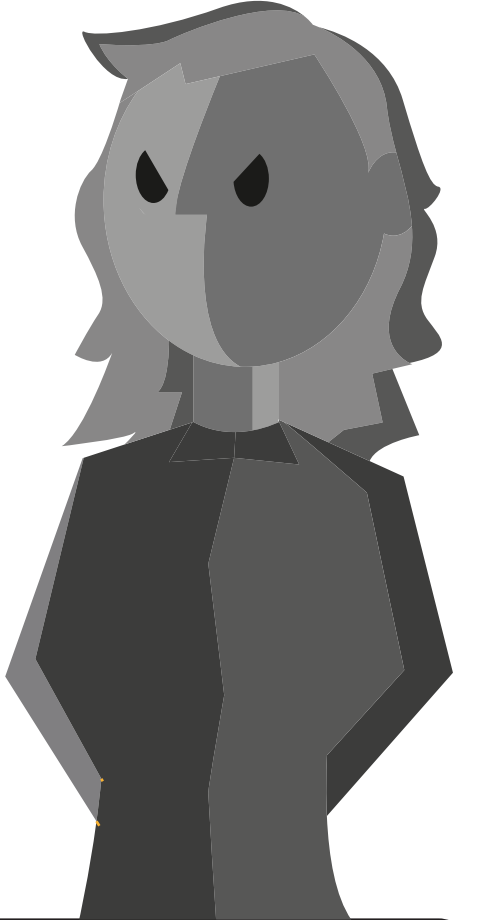
Exigencias institucionales: Situaciones orientadas a satisfacer exigencias propias de la función institucional, teniendo respeto a la dignidad e integridad de la persona trabajadora y excluyendo toda forma de abuso de derecho.

Estrés laboral: Respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de una persona que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, como consecuencia de la actividad o tarea.



FUENTE: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, República de Argentina. Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral. Consultado en: <http://www.trabajo.gov.ar/oav/>

¿Cómo se expresa?



Siempre y cuando no atente contra tu **dignidad** e **integridad**

Efectos de vivir violencia laboral



¿Qué hacer en caso de vivir violencia laboral?

HAZ SABER A LA PERSONA SU ACTITUD VIOLENTA



¿A dónde acudir?

IECM

Instancias en la **Ciudad de México**

- Dirección de Derechos Humanos y Género, UTVOE

Ext: 6127

Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal:

<http://cdhdf.org.mx/quejaform/queja.php>, tel. 5229 5600

Centro de Terapia de Apoyo a Víctimas de Delitos Sexuales de la PGJDF: Atención psicológica, tel. 5200 9632 y 9633

Fiscalía Central de Investigación para Servidores Públicos de la PGR: Denuncia ciudadana, tel. 5346 8800

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo: Tel. 01 800 911 7877

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México: Tel. 5512 8639 y 53413010

¿QUÉ HACER Y CON QUIÉNES ACUDIR EN CASO DE VIVIR VIOLENCIA LABORAL EN EL IECM?

¿QUÉ NO ES VIOLENCIA LABORAL?

Conflictos laborales:

Diferencias o dificultades entre las personas o por reclamos relativos a las condiciones laborales.

Exigencias institucionales:

Situaciones orientadas a satisfacer exigencias propias de la función institucional, con respeto a la dignidad e integridad de la persona trabajadora.

Estrés laboral:

Respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de una persona que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, como consecuencia de la actividad o tarea.

¿QUÉ ES VIOLENCIA LABORAL?

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, seguridad de la víctima, e impide su desarrollo.

¿QUÉ ES ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

Acoso sexual

Es una forma de violencia en la que hay ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la persona, en la cual no existe una relación de subordinación.

Hostigamiento sexual

Se da cuando una persona de cualquier sexo, asedia reiteradamente a otra, valiéndose de su posición jerárquica derivada de su relación laboral o cualquier otra que implique subordinación.

¿CUÁLES SON LOS EFECTOS DE VIVIR VIOLENCIA LABORAL?

Personales:

Atenta contra la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad.

Sociales:

Reproduce estereotipos tradicionales de desigualdad, naturaliza la violencia y legitima la discriminación.

Institucionales:

Disminuye la productividad y genera un ambiente laboral hostil.

¿QUÉ HACER EN CASO DE VIVIR VIOLENCIA LABORAL?

- Haz saber a la persona agresora que su comportamiento es ofensivo y que no te agrada su actitud o conducta.
- Infórmale inmediatamente la situación a un/a superior jerárquico/a.
- Asesórate con alguna **PERSONA CONSEJERA** del IECM.
- Acude al área correspondiente a presentar tu denuncia verbal o escrita, para que te proporcionen asesoría y atención.
- Guarda evidencias en caso de ser necesario.



PERSONA CONSEJERA

FUNCIÓN DE LA PERSONA CONSEJERA

Otorgar la **primera asistencia** cuando la presunta víctima de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual lo requiera, con la debida diligencia, confidencialidad, imparcialidad, objetividad y privacidad.

PERSONAS CONSEJERAS DEL IECM



Margaret Ruíz
margaret.ruiz@iecm.mx
Ext. 4287



Alejandra García
alejandra.garcia@iecm.mx
Ext. 7026, 7126



Leopoldo Madrigal
leopoldo.madrigal@iecm.mx
Ext. 7024, 7124



Christian Martínez
christian.martinez@iecm.mx
Ext. 6124

LAS PERSONAS CONSEJERAS DEBERÁN:

- Atender de manera solidaria y cálida a la presunta víctima.
- Proporcionar información pertinente, clara y precisa con la finalidad de que la presunta víctima tome decisión informada respecto de las vías jurídicas a seguir.
- Presentar el catálogo de instancias a las que podrá acudir para una atención integral.
- Indicar a la presunta víctima:
 - *Que su función no es la de abogada/o ni representante legal.
 - *Que tiene la libertad de consultar al personal de la UTAJ, Contraloría Interna o persona de su confianza.

ACCIONES QUE NO PODRÁN REALIZAR LAS PERSONAS CONSEJERAS

- Fungir como abogada/o de la presunta víctima.
- Difundir información personal y/o confidencial de las personas atendidas.
- Pedir información sobre el curso de los procedimientos.
- Registrar en el informe datos personales o hechos específicos.
- Otorgar atención a presuntas víctimas adscritas al área a la que pertenezca.

LOS PROCEDIMIENTOS QUE PUEDE REALIZAR SON:

Instrumentar Acta administrativa*

Documento que hace constar los presuntos hechos o conductas. La realiza la o el superior jerárquico.

*Si los hechos involucran a la o el superior jerárquico, la presunta víctima presentará el acta directamente en la UTAJ.

*Además, se tiene la opción de acudir directamente a la Contraloría Interna para que se inicie el procedimiento administrativo correspondiente.

Presentar queja o denuncia*

Derecho que tienen las/los trabajadoras por incumplimiento a la normativa interna del Reglamento, que entre otras incluye realizar conductas de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual.

*Es presentada por la presunta víctima en la UTAJ.

Si requieres mayor información comunícate a la Dirección de Derechos Humanos y Género, Ext. 6127 y 6133