

Acoso laboral, acoso sexual y hostigamiento sexual





ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL



El acoso laboral, conocido como “mobbing”, el acoso sexual y el hostigamiento sexual son formas de violencia ya que conllevan humillación e intimidación, dañan la salud, la integridad, las oportunidades profesionales y los derechos humanos de quienes las padecen.

ACOSO LABORAL “MOBBING”

La Organización Internacional del Trabajo define el acoso laboral como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta (OIT 2000).

La tesis 1a. CCLII/2014 (10a.) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México, señala que el acoso laboral “mobbing” es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir.

Se presenta sistémicamente a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral; de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues 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, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte.

Asimismo, lo clasifica en tres niveles conforme al sujeto activo:

a) Horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional;

b) Vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y,

c) Vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.



Según sentencia de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, las características del acoso laboral son:

La intencionalidad: tiene como fin minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada.

La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no aislado.

La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un período prolongado.

La asimetría de poder: la agresión proviene de otro u otros quienes tienen la capacidad de causar daño.

El fin último, la agresión tiene como finalidad que el o la trabajadora acosada abandone su trabajo.

El acoso laboral tiene graves consecuencias para la salud física y emocional de la persona que lo sufre; así como para su desempeño laboral. La prevalencia del acoso laboral es tan frecuente que se estima que alcanza ya dimensiones epidémicas (OIT 2000).

ACOSO SEXUAL

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece que es una forma de violencia en la que, si bien no existe 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.

La Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios establece que:

“Artículo 60. Comete acoso sexual, quien con fines de lujuria asedie reiteradamente a un servidor público, aprovechándose de cualquier circunstancia que produzca desventaja, indefensión o riesgo inminente, para el servidor público. De igual forma, comete acoso sexual, el servidor público que, sin consentimiento y con propósitos de lujuria o erótico sexual, grabe, reproduzca, fije, publique, ofrezca, almacene, esponga, envíe, transmita, importe o exporte de cualquier forma, imágenes, texto, sonidos o la voz, de un servidor público, sea en forma directa, informática, audiovisual, virtual o por cualquier otro medio.

Si la imagen obtenida, sin consentimiento, muestra al sujeto pasivo desnudo o semidesnudo, se acredita por ese sólo hecho, los propósitos señalados en el párrafo anterior”.

El Código Penal del Estado de México establece que:

“Artículo 269 Bis.- Comete el delito de acoso sexual, quien con fines de lujuria asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, aprovechándose de cualquier circunstancia que produzca desventaja, indefensión o riesgo inminente, para la víctima.



De igual forma incurre en acoso sexual quien, sin consentimiento del sujeto pasivo y con propósitos de lujuria o erótico sexual, grabe, reproduzca, fije, publique, ofrezca, almacene, exponga, envíe, transmita, importe o exporte de cualquier forma, imágenes, texto, sonidos o la voz, de una persona, sea en forma directa, informática, audiovisual, virtual o por cualquier otro medio.

Si la imagen obtenida, sin consentimiento, muestra al sujeto pasivo desnudo o semidesnudo, se acredita por ese sólo hecho, los propósitos señalados en el párrafo anterior.

Comete también el delito de acoso sexual quien con fines de lujuria asedie reiteradamente a cualquier persona, sin su consentimiento, en lugares públicos, en instalaciones o vehículos destinados al transporte público de pasajeros.

En estos casos se impondrán penas de un año a cuatro años de prisión y de cien a trescientos días de multa. Si el pasivo del delito fuera menor de edad o persona que no tenga la capacidad para comprender el significado del hecho o de resistirlo, la pena se incrementará en un tercio.

Si el sujeto activo del delito es servidor público, además de las penas previstas se le inhabilitará para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público de uno a tres años”.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México señala que es el ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral y/o cualquier otra que implique jerarquía; se expresa en conductas verbales, físicas o ambas relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Por su parte, la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios, en su Capítulo Segundo, "De las Faltas Administrativas Graves de los Servidores Públicos", establece como faltas administrativas graves, el cometer o tolerar conductas de hostigamiento y acoso sexual, señalando lo siguiente:

"Artículo 59. Comete hostigamiento sexual un servidor público que realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por la persona requerida, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el servicio público".



Las faltas administrativas graves pueden ser sancionadas por el Tribunal de Justicia Administrativa, con:

I. Suspensión del empleo, cargo o comisión, sin goce de sueldo por un periodo no menor de treinta ni mayor a noventa días naturales.

II. Destitución del empleo, cargo o comisión.

III. Sanción económica.

IV. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.






A juicio del Tribunal de Justicia Administrativa, podrán ser impuestas al infractor una o más de las sanciones señaladas, siempre y cuando sean compatibles entre ellas y de acuerdo a la gravedad de la falta administrativa.


A su vez, el Código Penal del Estado de México, en el Subtítulo Cuarto “Delitos Contra la Libertad Sexual”, contempla como delitos el hostigamiento sexual y el acoso sexual, definiéndolos de la siguiente manera:

“Artículo 269.- Comete el delito de hostigamiento sexual, quien con fines de lujuria asedie a persona de cualquier sexo que le sea subordinada, valiéndose de su posición derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique jerarquía; y se le impondrán de seis meses a dos años de prisión o de treinta a ciento veinte días multa.

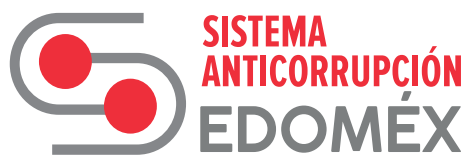
Si el sujeto activo fuera servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el cargo le proporciona, además de la pena señalada, será destituido del cargo y se le inhabilitará para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público de uno a tres años”.



Cuadernillo elaborado por
la Secretaría Ejecutiva del Sistema
Estatel Anticorrupción.



No. de Autorización del Consejo Editorial
de la Administración Pública Estatal
CE: 411 / 02 / 01 / 21



Secretaría Ejecutiva del Sistema Estatal Anticorrupción



@SESAEMM_



/SESAEMM



www.sesaemm.gob.mx