



CERO TOLERANCIA:

Construyendo espacios de trabajo libres
de hostigamiento sexual y acoso sexual

25N: DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES



Minerva, Patria y María Teresa Mirabal: símbolo de la lucha contra la violencia política y la opresión patriarcal (República Dominicana).



16 días de activismo (25 noviembre al 10 diciembre) que concluye coincidiendo con el **Día Internacional de los Derechos Humanos:**

- **vincular** la violencia contra las mujeres con los derechos humanos
- **generar** conciencia y movilización
- **universalidad** del derecho a una vida libre de violencia para todas las personas

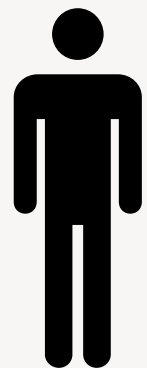


Color naranja: símbolo de esperanza y optimismo para un futuro libre de violencia contra mujeres y niñas



¿Las mujeres reciben un trato especial? ≡

8.057 miles de millones de personas



4.047 miles de millones



4.010 miles de millones

Ser el **50% de la población** no garantiza el **50% del poder**, de las **oportunidades** ni del **respeto**.

- Las mujeres no son vulnerables: **el sistema las vulnera**.
- El 8M existe porque la **desigualdad** está **documentada** a nivel global.
- El 8M no celebra, **conmemora luchas históricas** por derechos.
- El 25N **visibiliza violencia específica por ser mujeres**.
- El **feminicidio** no es un homicidio cualquiera: tiene **causas estructurales**.
- Androcentrismo: **lo masculino como norma, lo femenino como excepción**.

- Los días internacionales no se crean por “fragilidad”, sino por **desigualdad sistémica**.
- No hay día de los hombres en la ONU porque **no existe una exclusión histórica equivalente**.
- Persisten brechas: **salario, liderazgo, tiempo no remunerado, seguridad, propiedad**.
- Objetivo del 8M y 25N: **visibilizar, exigir, transformar**.
- Son días para recordar una **deuda** histórica y acelerar la igualdad real.

- **A los hombres se les agrede más en espacios públicos.**
- **A las mujeres se les agrede más en espacios privados o laborales.**
- **La violencia hacia mujeres está atravesada por control, sexualización y humillación.**

Ejemplo:

Hombre: insulto por incompetencia.

Mujer: insulto por su cuerpo, su edad, su vida sexual, su tono de voz.

Declaratorias de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres



26 declaratorias de AVGM en 23 entidades nos recuerdan que la violencia contra las mujeres no es un problema aislado, es un problema estructural



Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM)

25N: DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES



¿Qué implica una AVGM?

Mecanismo único en el mundo para responder a la violencia feminicida



La violencia feminicida es la forma más extrema de violencia de género.

Patrones que ponen en riesgo la vida y la libertad de las mujeres desde lo público y lo privado

El feminicidio es la última etapa de una cadena de violencias.

No son casos aislados: son patrones de odio y discriminación.

El feminicidio no aparece: se construye con cada violencia ignorada.

La violencia feminicida es prevenible. Siempre.

Feminicidio

*Comete el delito de feminicidio quien priva de la vida a una mujer por una razón de género
(a.325 CPF)*

**Forma más extrema de violencia contra la mujer y
una de las manifestaciones más graves de la discriminación hacia ellas**

¿Qué señales específicas nos hablan de que estamos ante un feminicidio?

- La víctima presenta signos de **violencia sexual** de cualquier tipo.
- Se infligieron a la víctima **lesiones o mutilaciones infamantes o degradantes**, antes o después de la privación de la vida, o hubo actos de necrofilia.
- Existen antecedentes de **violencia familiar, laboral o escolar** del agresor en contra de la víctima.
- Había entre agresor y víctima una **relación sentimental, afectiva o de confianza**.
- Hay indicios de **amenazas, acoso o lesiones previas** del agresor en contra de la víctima.
- La víctima fue **incomunicada** en cualquier periodo previo al hecho.
- El **cuerpo de la víctima fue expuesto o exhibido en un lugar público**.

Destituyen a funcionario de UNAM por comentario misógino

FERNANDO CAMACHO SERVÍN

Periódico La Jornada
Sábado 23 de septiembre de 2023, p. 10

El director de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Raúl Contreras Bustamante, anunció el cese del secretario general del plantel, Ricardo Rojas Arévalo, por hacer comentarios misóginos contra la directora de la Escuela Nacional de Ciencias Forenses, Zoraida García, quien señaló que la destitución no es suficiente, pues sigue sintiéndose agraviada.

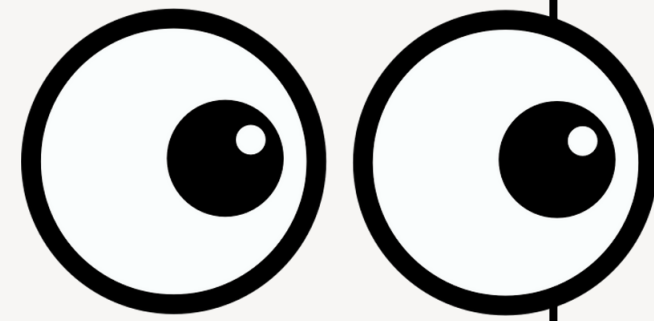
En un video en sus redes sociales, Contreras señaló que el jueves “tuve conocimiento de un desafortunado comentario que se realizó ayer (miércoles) en uno de nuestros auditorios” y dijo estar contra “cualquier acto de violencia contra las mujeres” y ofreció una disculpa.

En un ciclo de conferencias transmitido en vivo, Rojas dijo “pinche vieja culera”, en alusión a Zoraida, cuando otro de los ponentes le mencionó que ella participaría en ese espacio.

El ex funcionario estaba acompañado de otros dos hombres — los académicos Gabriel Regino García y Carlos Cuenca Dardón— quienes reaccionaron con risas al insulto.

Ayer, Regino publicó en su cuenta de X una disculpa a García y se comprometió “a tomar todos los cursos necesarios” en materia de violencia de género.

La Jornada



Tipos de violencias contra la mujer identificables

PSICOLÓGICA/ EMOCIONAL

Insulto directo que humilla y degrada a la víctima.

Afecta su dignidad, autoestima y seguridad.

Risas y burlas de colegas que refuerzan la agresión.

SIMBÓLICA

Reproduce estereotipos y mensajes de desprecio hacia las mujeres.

Normaliza el insulto y la misoginia en espacios profesionales.

Reafirma relaciones de poder desiguales.

INSTITUCIONAL

El hecho ocurre dentro de una institución pública.

La respuesta es percibida como insuficiente.

Evidencia fallas en prevención, atención y reparación.

LABORAL

Ocurre en un espacio académico-laboral.

Daña su reputación y ambiente de trabajo.

Proviene de un colega con posición jerárquica relevante.

Violencia contra las mujeres

<<Cualquier acción o conducta basada en el género que cause daño físico, sexual, psicológico, económico o simbólico a una mujer>>

No depende de la intención del agresor. Depende del **efecto**, del **contexto** y de la **desigualdad estructural**.

Hostigamiento y acoso sexual

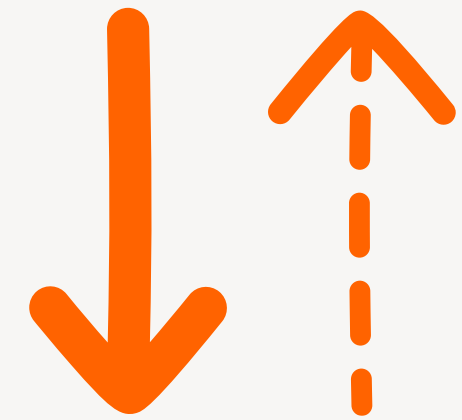
<<Son formas de violencia, de discriminación y de abuso de poder>>

La **violencia sexual** implica acciones u omisiones que afectan la vida, integridad, libertad, honor o dignidad de una persona mediante elementos sexuales.

Esta violencia se cruza con **violencia de género, laboral y estructural**.

Hostigamiento

- Ejercicio del poder en una relación de subordinación real entre agresor y víctima (vertical).
- Conductas verbales o físicas de connotación sexual no deseadas.
- Se agrava cuando la negativa puede afectar contratación, ascensos o generar un ambiente hostil.



Acoso sexual

- Cualquier comportamiento físico o verbal de naturaleza sexual que atenta contra la dignidad.
- No requiere subordinación: puede ocurrir entre pares (horizontal).
- Es un abuso de poder que coloca a la víctima en riesgo o indefensión, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

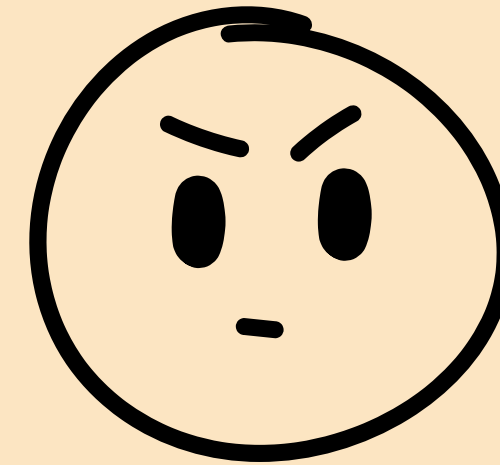


¿Quiénes participan?



La víctima

- **No hay un perfil único:** pueden ser mujeres, hombres, jóvenes, personas LGBTTTI+, migrantes, personas que se perciben como “débiles” o como “competidoras del poder”.
- La **discriminación** y los **estereotipos** agravan el riesgo.



El agresor

- Puede ser **superior, subordinado o compañero.**
- Suele operar desde **jerarquías, estereotipos** y erotización del **poder.**

Modalidades:

Chantaje sexual “algo a cambio de algo”:

- *Explícito:* ofertas de beneficios laborales a cambio de conductas sexuales.
- *Implícito:* quien acepta obtendrá mejoras; quien no, quedará en desventaja.

Ambiente laboral hostil: Conductas que crean intimidación, humillación o degradación.

Conductas que constituyen hostigamiento o acoso sexual:

Físicas

- Tocamientos, pellizcos, caricias, abrazos o besos no deseados, roces intencionales.

Verbales

- Comentarios sobre el cuerpo, orientación sexual, bromas sexualizadas, invitaciones insistentes, insinuaciones o amenazas.

No verbales

- Gestos obscenos, miradas lascivas, exhibición de pornografía, mensajes digitales sexuales, uso indebido de redes.

MICROVIOLENCIAS

- Memes que sexualizan a las trabajadoras.
- Apodosos infantilizantes (“la nena”, “la sabroza” “la morrita”).
- Encargos que no corresponden a su puesto (“Hazte cargo del evento”).
- Omisiones sistemáticas del título profesional.
- Comentarios sobre el cuerpo.
- Invitaciones insistentes.
- Mensajes en horarios personales.
- Toques deliberados “accidentales”.
- Miradas invasivas.
- Ofrecer ascensos a cambio de favores sexuales.

Ejemplos muy claros... para que nadie diga “no sabía”

- **Comentarios sobre el cuerpo o ropa:**

“Ese vestido te queda muy bien, deberías usarlo diario.”

Miradas lascivas.

Chistes sexuales.

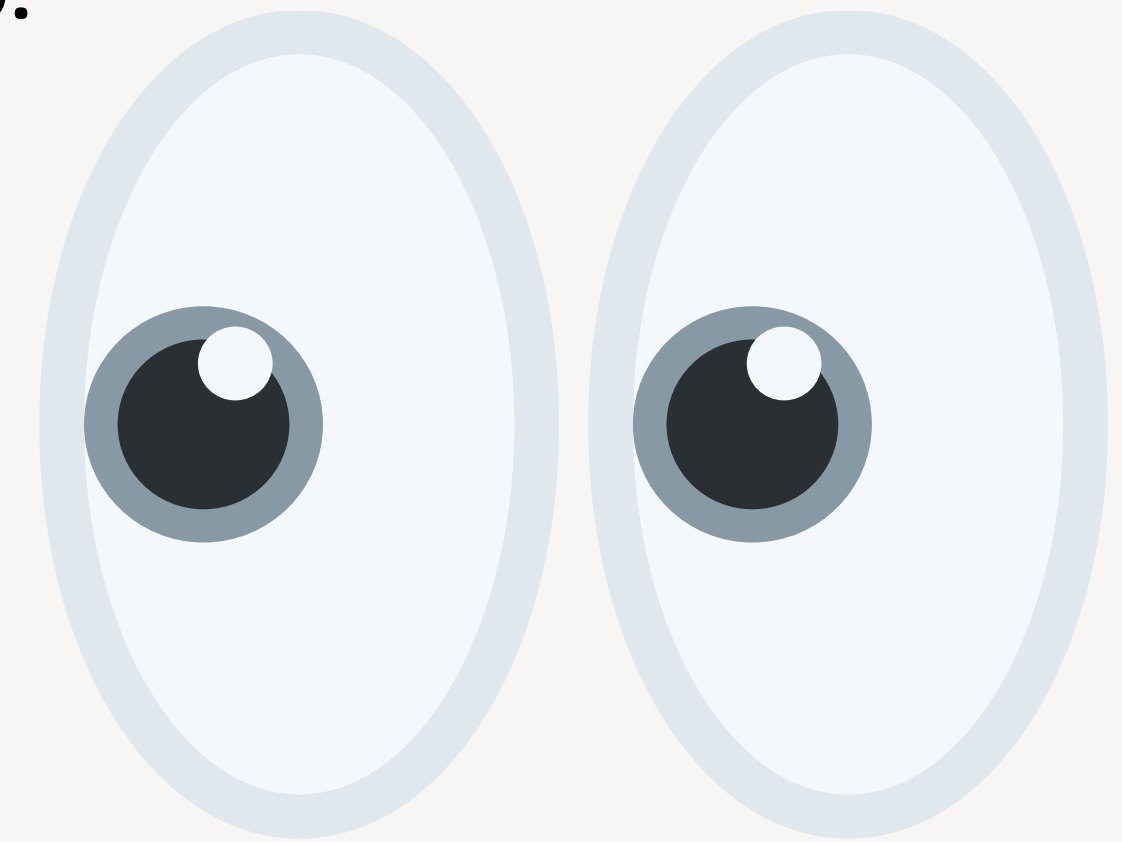
Mensajes fuera de horario insinuando cosas.

Invitar insistentemente a salir aunque ya se dijo NO.

Preguntar sobre vida sexual.

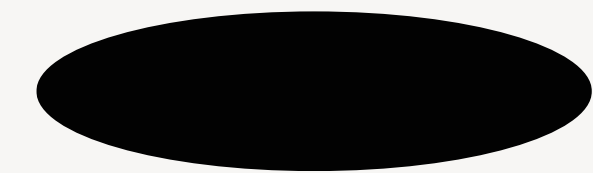
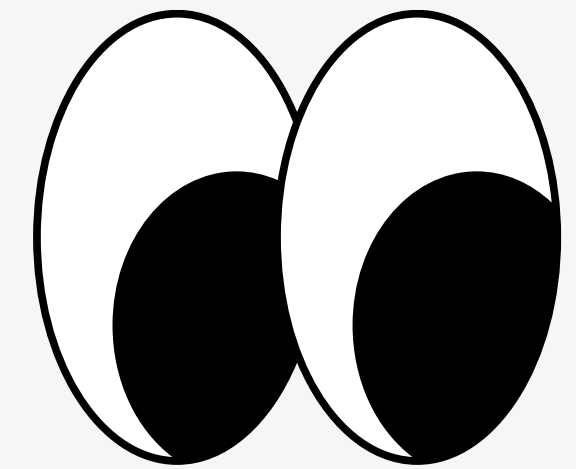
- **Condicionar beneficios laborales:**

“Si vienes a cenar conmigo... vemos tu ascenso.”



Situaciones que la gente cree normales... pero NO lo son

- El jefe que exige “fotos profesionales” y pide selfies.
- El compañero que abraza “de más”.
- El proveedor que comenta “si quieres te lo arreglo gratis, preciosa”.
- Ofrecer traslados “para cuidarte” pero con intenciones sexuales.
- Revisar el cuerpo de una mujer de arriba abajo.
- Yo solo dije que estaba muy buena.



Físicos y psicológicos

Estrés, ansiedad, depresión, impotencia, insomnio, pérdida de autoestima, enfermedades, riesgo de suicidio.

Sociales

Aislamiento, estigma, despidos, renuncia, bajo desempeño, deterioro laboral.

Daños

Empleador/Empresa

Baja productividad, rotación de personal, conflictos, costos legales

Sociedad

Normalización de la violencia, desigualdad, discriminación

Daños laborales

Ejemplo

- Renuncia de talento femenino
- Ansiedad, estrés, culpa
- Cambios de área forzados
- Pérdida de oportunidades
- Silencio colectivo porque “así es él”

En una oficina de 50 personas, un jefe hostiga a 3 mujeres.

Ellas no denuncian.

Las demás se alejan, bajan su participación.

La empresa pierde creatividad, confianza y reputación.

¿ES O NO ES ACOSO?

1. “Te acompaño a tu coche... pero te agarro de la cintura.”
2. “Traes perfume nuevo... hueles rico.”
3. “Vamos al hotel, te prometo que te firmo el permiso mañana.”

¿Por qué las víctimas no denuncian?

Miedos

- Perder el empleo, sufrir represalias, ser culpabilizadas, ser revictimizadas.

Incredulidad

- Pensar que “no pasará nada”, que creerán al agresor, que es imposible comprobarlo.

Falta de información

- Desconocimiento de derechos, procedimientos y formas de reunir pruebas.





**Para construir espacios libres de
hostigamiento y acoso sexual
necesitamos:**

- 1.Reconocer la violencia simbólica**
- 2.Nombrar las microagresiones**
- 3.Desnormalizar las bromas sexistas**
- 4.Tomar en serio cada señal**
- 5.Actuar inmediatamente ante cualquier denuncia**



**No deberíamos temerle a estas fechas.
Deberíamos temerle a que algún día
dejen de existir por indiferencia, no
porque la igualdad se haya logrado.**