

# HOSTIGAMIENTO Y ACOSO: ALTERNATIVA INTEGRAL DE PREVENCIÓN Y RESPUESTA

CURSO VÍA STREAMING

**Fecha:** miércoles 08, 15, 22 y 29 de noviembre del 2023.

**Horario:** 16:00 a 17:50 horas.

**Perfil de público al que va dirigido:** Público interesado en el tema, público en general.

**Entrada libre. Cupo limitado.**

## MERCEDES ADRIANA RIOS IRRA

Abogada morelense, Fundadora y Directora General de "ISONOMÍA Centro de Alfabetización y Formación en Derechos Humanos A.C."; profesora de Educación Continua en la Universidad IBERO, con más de siete años de experiencia profesional en el ámbito privado y en el servicio público en docencia, promoción y capacitación en materia de derechos humanos.

Recientemente ha diseñado e impartido para diferentes empresas e instituciones de gobierno, cursos, talleres y conferencias con las temáticas de "Uso del lenguaje Incluyente" y "Acoso y Hostigamiento Sexual" principalmente.

## Objetivos de aprendizaje

El desarrollo del temario y de las actividades a realizar, están encaminadas a lograr que, al finalizar el curso, cada asistente tenga la capacidad de:

- 1.- *Identificar* desde una perspectiva histórica, cultural y jurídica qué es el hostigamiento y el acoso, algunas de sus manifestaciones en los espacios de interacción y su relación con la masculinidad y el género.
- 2.- *Conocer* la metodología basada en el "enfoque del espectador" para la intervención social de espacios, como alternativa no punitiva útil, práctica, eficaz en la prevención de casos de acoso y hostigamiento.
- 3.- *Reflexionar* respecto de los beneficios de construir colaborativamente espacios igualitarios, respetuosos, libres de acoso, hostigamiento o cualquier otra forma de violencia.

## Sesiones:

### **SESIÓN 1:** *Aproximación teórica a conceptos introductorios*

- a. Antecedentes históricos y culturales
- b. Modelos explicativos
- c. El derecho a tener derechos, como garantía de protección de las víctimas de acoso u hostigamiento

En esta sesión, se pretende colocar el acoso y el hostigamiento en perspectiva global, situándolos en el contexto histórico, cultural y jurídico que permitirá acercarnos a las causas a partir de una mirada no como hechos aislados, sino como una problemática social que data de hace mucho tiempo y que responde al esquema social patriarcal que nos rige hasta la actualidad.

Observar los modelos explicativos que pretenden dar nombre a estas históricas prácticas de violencia, no solo permite comprender como se han configurado estos conceptos de acoso y hostigamiento como hoy lo conocemos, sino que facilita reflexionar sobre nuevas maneras de entender el fenómeno.

### **SESIÓN 2.** *Acoso y hostigamiento*

- a. El consentimiento es la clave
- b. Conceptos y características del acoso y el hostigamiento en México
- c. Diferencias entre ambos conceptos
- d. Costos de la violencia

En este punto del curso, es muy importante develar los mitos y preguntas frecuentes que ocurren en torno a las prácticas de acoso y hostigamiento en espacios laborales, para visibilizar los efectos reales que estas expresiones de violencia tienen en las personas involucradas de manera directa e indirectamente en el entorno o ambiente más próximo; además, comprender las definiciones legales y sociales que se tienen tanto del acoso como el hostigamiento, así como las diferencias entre éstas, permiten identificar con mayor claridad aquellas prácticas que pudieran ser consideradas como acoso u hostigamiento.

El consentimiento jugará un papel muy importante en esta sesión, pues marca la pauta o límite de acción entre las personas que comparten un mismo espacio.

### **SESIÓN 3.** Masculinidades y género

- a. Qué son las “masculinidades”
- b. Violencia de género
- c. Relación de violencia de género y masculinidades, con el acoso y el hostigamiento

Reflexionar acerca de la construcción social de las masculinidades, facilita la comprensión de las estructuras sociales basadas en el ejercicio de relaciones de poder que derivan históricamente en diferentes manifestaciones de violencia, que lastiman a la sociedad en general independientemente de su sexo o género.

Comprender que los atributos de ser “hombre” parten de un constructo social y no de la naturaleza misma, abre la posibilidad de mirar nuevas formas de construir relaciones más igualitarias y libre de violencia.

Los efectos negativos de estas disposiciones culturales, se dejan ver con claridad en las expresiones cotidianas de acoso y hostigamiento. Construir espacios dignos, seguros y con relaciones laborales respetuosas, conviene a todas y todos; mejora el ambiente laboral, la productividad y se aprovecha de mejor manera el talento de la diversidad.

### **SESIÓN 4.** Estrategias de intervención en casos de acoso y hostigamiento en el trabajo

- a. Fases
- b. Mecanismos de acción no punitivos
- c. Mecanismos de acción punitivos en México

Para desarrollar y aplicar acciones eficaces tendientes a prevenir, atender y erradicar la violencia, el hostigamiento y el acoso laboral, es de vital importancia distinguir las estrategias punitivas de las no punitivas. Si bien ambas tienen propósitos distintos, no son excluyentes una de otra, sino que se complementan y enriquecen entre sí.

## Bibliografía

- Cámara de Diputados. (s.f.). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Recuperado el 29 de agosto de 2021, de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2003). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. Recuperado el 4 de Agosto de 2021, de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262\\_200521.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_200521.pdf)
- Cámara de Diputados. (s.f.). *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Recuperado el 27 de agosto de 2021, de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

- CEDAW. (1992). *Recomendación general No. 19*. Recuperado el 1 de septiembre de 2021, de [http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw\\_19.pdf](http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf)
- CNDH. (2017). *Recomendación 37/2017*. Recuperado el 29 de agosto de 2021, de [http://informe.cndh.org.mx/uploads/menu/30088/Rec\\_2017\\_037.pdf](http://informe.cndh.org.mx/uploads/menu/30088/Rec_2017_037.pdf)
- CNDH. (2018). *Estudio sobre la igualdad entre mujeres y hombres en materia de puestos y salarios en la administración pública federal 2017*. Recuperado el 20 de agosto de 2021, de <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Informes/Especiales/Estudio-igualdad-20180206.pdf>
- CNDH. (2021). *Reporte de Monitoreo Legislativo. El panorama legislativo en torno al delito de acoso sexual, marzo 2021*. Recuperado el septiembre de 5 de 2021, de [https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Observancia/Delito\\_Acoso\\_sexual\\_2021.pdf](https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Observancia/Delito_Acoso_sexual_2021.pdf)
- Ansoleaga, E., Gomez-Rubio, C., & Mauro, A. (2015). *Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica*. *VERTEX Rev. Arg. de Psiquiat.*, XXVI, 173-181.
- Gil Ruiz, J. (2013). *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*. Recuperado el 19 de agosto de 2021, de [https://portal.uc3m.es/portal/page/portal/instituto\\_derechos\\_humanos/eventos\\_actividades/taller\\_de\\_feminismo/publicaciones/acoso.pdf](https://portal.uc3m.es/portal/page/portal/instituto_derechos_humanos/eventos_actividades/taller_de_feminismo/publicaciones/acoso.pdf)
- Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. (2016). *Nota para la igualdad N° 21: El acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral y educativo: Violencia contra las mujeres invisibilizada*. Recuperado el 18 de agosto de 2021, de <https://oig.cepal.org/es/notas/nota-la-igualdad-ndeg-21-acoso-hostigamiento-sexual-ambito-laboral-educativo-violencia-mujeres>
- OEA. (1994). *Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belém do Pará"*. Recuperado el 26 de agosto de 2021, de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- OIT. (2018). *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*. Recuperado el 3 de septiembre de 2021, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_554100.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf)
- OIT. (s.f.). *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?* Recuperado el 15 de agosto de 2021, de [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_712957/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712957/lang--es/index.htm)
- Perez Guardo, R., & Rodriguez Sumaza, C. (2013). *Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social*. Recuperado el 18 de agosto de 2021, de <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/41647>

Se entrega constancia de participación con el **80%** de asistencia



## IMPORTANTE

Te invitamos a leer las siguientes **políticas de funcionamiento**, las cuales te ayudarán a tener una mejor estancia dentro del Centro Educativo:

1. Todas nuestras actividades son gratuitas.
2. Tu inscripción tiene fines informativos, con ella podrás recibir: nuestro boletín mensual, avisos de las actividades e invitaciones a eventos especiales.
3. Tu inscripción **NO ASEGURA TU LUGAR**. Es importante conectarse con el tiempo que consideres necesario para alcanzar lugar. Recuerda que todos nuestros cursos tienen un cupo limitado de 500 asistentes.
4. Las inscripciones sólo se harán a través de la página web de Zoom. No se tramitarán inscripciones por otro medio (correo electrónico, teléfono, redes sociales o físicamente en el Centro).
5. Para obtener la constancia de participación es obligatorio cubrir el 80% de asistencias de los cursos de cuatro sesiones; para cursos de tres sesiones debes cubrir el 100%. No aplica para conferencias o actividades únicas. Las constancias se enviarán de manera digital al concluir todas las actividades del mes.
6. La única forma de comprobar que tomaste una sesión, es mantenerse en la sesión por lo menos 60 minutos. No podrán justificarse asistencias con apuntes, fotografías o referencias de otras personas.
7. En caso de conectarse más de una persona desde el mismo dispositivo, tendrán que escribir directamente a [centroeducativo@myt.org.mx](mailto:centroeducativo@myt.org.mx)