



Recuerda que, como parte del servicio público electoral, tienes las obligaciones de:

- Realizar tus labores con disciplina, profesionalismo e integridad.
- Dar un trato respetuoso y cordial a todas las personas con las que te relaciones en tu trabajo.
- Observar buena conducta con todas las personas que laboren en el IEEM, sean de carácter superior, subalterno o pares.
- Conducirte de manera cortés, sin expresiones ofensivas o violentas hacia compañeras, compañeros y sus familiares, en todo momento.
- Considerar los derechos de las compañeras y compañeros de trabajo.

Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de México y Municipios, artículos 7, párrafo primero y 50, fracciones I y X; Reglamento Interno del Instituto Electoral del Estado de México, artículo 89, fracciones II y V; y Código de Ética del Instituto Electoral del Estado de México, artículos 5, inciso m), 6, inciso g) y 7, inciso c).



El acoso y hostigamiento laboral tiene efectos negativos:

En las víctimas:

- Desgaste físico e intelectual.
- Estrés y estrés postraumático.
- Ansiedad.
- Depresión.
- Desmotivación.

En la organización laboral:

- Disminución de productividad y desempeño del trabajo.
- Absentismo.
- Recolocación y reemplazamiento del personal.
- Procedimientos administrativos o judiciales.
- Daño de la imagen institucional.

¿A dónde acudir si soy víctima?

Al interior del IEEM, para recibir asesoría puedes acudir a la Unidad de Género y Erradicación de la Violencia, o bien directamente a la Contraloría General. De manera externa, puedes optar por diversas vías legales para proteger tus derechos, dependiendo del caso específico, entre ellas: civil, penal y administrativa.

Construyamos espacios de trabajo libres de violencia

¿TIENES DUDAS?

¡ACÉRCATE A LA UNIDAD DE GÉNERO Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA!

unidad.genero@ieem.org.mx

01 722 275 7300 ext. 7018 y 7019

Elaborado con información de: Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2017), FREMAP, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social N° 6 (2016), Melià, J.L. et al. (2004), Martins y Pinheiro y Freitas en Bustos, E. et al. (2015), Suprema Corte de Justicia de la Nación (2014) y Vidal, M. (S.f.).



ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL

Son “...conducta[s] que se presenta[n] 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 [la persona que acosa u hostiga], de agredir o controlar o destruir (...) con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad...”. (SCJN, tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.)



¿Cuál es la diferencia entre acoso y hostigamiento laboral?

Se trata de hostigamiento cuando quien comete las agresiones tiene un puesto jerárquicamente superior respecto a la víctima dentro de la organización laboral.

Por otra parte, hay acoso cuando tanto quien es víctima, como quien comete las agresiones, tienen la misma jerarquía. Asimismo, una persona inferior jerárquicamente puede acosar laboralmente a una superior, sin embargo, es mucho menos frecuente.



¿Quién puede acosar u hostigar laboralmente o ser víctima?

Cualquier persona, mientras tenga una relación de trabajo.



El acoso y hostigamiento laboral se manifiesta en diversas formas, siendo las más comunes respecto a la víctima:

- Interrumpirla constantemente mientras habla.
- Hacer miradas o ademanes de desprecio hacia ella.
- Proporcionarle información imprecisa o contradictoria con la finalidad de inducirla al error.
- Hablar mal de ella a su espalda.
- Iniciar rumores sobre su vida privada.
- Ignorarla.
- Aislarla, prohibiendo a compañeras y compañeros comunicarse con ella o trasladándola a un lugar apartado.
- Realizar constantes e innecesarias llamadas telefónicas.
- No asignarle tareas o asignarle tareas sin sentido, innecesarias o degradantes.
- Asignarle cargas excesivas de trabajo con plazos improbables e incluso imposibles de cumplir.
- Juzgar su desempeño ofensivamente, exagerando los errores.
- Desacreditar, avergonzar y ridiculizarla públicamente.
- Amenazarla por escrito o verbalmente.
- Gritarle o insultarla.
- Violentarla físicamente.

Para asegurarte de que existe acoso u hostigamiento laboral, debes identificar estas características:

- El objetivo de la persona agresora es intentar superar, atemorizar o desgastar emocional o intelectualmente a quien lo sufre, mediante situaciones y conductas injustificadas.
- La persona que realiza las agresiones tiene la intención de cometerlas.
- Ocurre entre las personas del espacio de trabajo, entre compañeras y compañeros del mismo rango jerárquico o de uno superior.
- Las agresiones se desarrollan constantemente y durante un tiempo prolongado.



¿Cómo prevenirlos?

- Fomentar y practicar el trato educado y respetuoso en todo momento.
- Generar relaciones de confianza.
- Aclarar malentendidos de manera cordial.
- Respetar la vida personal de compañeras y compañeros.
- Destacar lo positivo del trabajo de otras personas.
- Mostrarse tolerante ante los errores.
- Evitar hablar sobre el trabajo de compañeras y compañeros, especialmente cuando estén ausentes.
- Realizar críticas constructivas en el momento oportuno.