




*Las.
mexicanas
y el
trabajo
III*

“Hostigamiento sexual”



*Instituto Nacional de las Mujeres
Inmujeres*

Primera edición: septiembre de 2004

*D.R. © Instituto Nacional de las Mujeres
Alfonso Esparza Oteo 119
Col. Guadalupe Inn
C.P. 01020, México D.F.
www.inmujeres.gob.mx*

Impreso en México / Printed in México

*Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual imprimió en
septiembre de 2004 en Talleres Gráficos de México, Av. Canal del Norte
núm. 80, Col. Felipe Pescador, delegación Cuauhtémoc, C.P. 06280,
México, D.F. Tels.: 57 89 90 11 y 57 89 91 10. tgdemex@mail.internet.com.mx*

El tiraje fue de 10 mil ejemplares

Presentación

La participación de las mujeres en el ámbito económico-laboral se ha incrementado notablemente en las últimas décadas, no obstante, la mayoría de los sectores continúan profundamente masculinizados desde su concepción, estructura, organización y regulación. Esto permite que existan diferentes formas de violencia laboral como la discriminación salarial, la segregación ocupacional vertical y horizontal, así como el hostigamiento sexual.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el hostigamiento sexual es la causa de que una de cada cuatro mujeres sea despedida y que cuatro de cada diez renuncien a su empleo. Es una forma de discriminación de género, en la que las mujeres están mucho más expuestas a ser las víctimas, directas e indirectas, debido a que carecen de poder, se encuentran en posiciones más vulnerables e inseguras o cuando se les percibe como amenaza potencial para obtener puestos de mayor jerarquía.

Las consecuencias del hostigamiento sexual en el trabajo tienen profundos efectos negativos no sólo para la víctima –estrés, frustración, pérdida de autoestima, desmotivación, ausentismo–, sino también para el resto del personal que debe desarrollar sus actividades en ambientes hostiles que afectan su desempeño; para las empresas o instituciones, significa decremento de sus niveles de productividad, una imagen desfavorable y un clima laboral negativo; para la sociedad en su conjunto, este tipo de prácticas constituyen un severo obstáculo para lograr la igualdad y la equidad de género.

Con esta publicación que forma parte de la serie Las mexicanas y el trabajo, el Instituto Nacional de las Mujeres busca hacer visible el hostigamiento sexual y proporcionar una referencia sobre las diferentes formas de abordarlo, tanto para quienes lo padecen como para las autoridades laborales. Esta obra, a su vez, forma parte de las estrategias del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres encaminadas a fomentar la igualdad de oportunidades económicas y laborales entre hombres y mujeres.

*Lic. Patricia Espinosa Torres
Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres*

¿Qué es la violencia laboral?

Con frecuencia, en el ámbito laboral se fomentan prácticas que limitan el acceso y la permanencia de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres y expresan diversas formas de violencia laboral que trasgreden sus derechos humanos y laborales; entre ellas están: la segregación ocupacional; la discriminación en el empleo, en el salario y en la adquisición de capital humano; la exigencia de exámenes de no gravidez y el hostigamiento sexual.

*La **violencia laboral** se define como toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte de la o el empleador, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él o de quien tenga influencias de cualquier tipo sobre las trabajadoras y trabajadores, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social. Su objetivo final es el de doblegar la voluntad de la persona mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política, a través del:*

- **Maltrato psíquico y social:** *hostilidad continua en forma de insultos, descalificación, desprecio y crítica con el fin de incomodar con palabras, gestos o bromas a la trabajadora o trabajador en razón de su sexo, nacionalidad, edad, color, origen étnico, religión, capacidades diferentes, aspecto físico, preferencias o situación familiar entre otros.*
- **Maltrato físico:** *toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar daño o sufrimiento físico a la trabajadora o el trabajador desde el encierro hasta los golpes.*
- **Acoso moral:** *conducta abusiva (gestos, palabras, comportamientos, actitudes...) que atenta, por su repetición o siste-*

¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización Mundial de la Salud, Programa conjunto sobre la violencia laboral en el sector de la salud, Ginebra, 2002.

matización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro o su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

- *Acoso sexual u hostigamiento sexual .*

¿Qué es el hostigamiento sexual?

El hostigamiento sexuales una forma de violencia laboral que atenta contra la integridad física, psicológica y económica de las personas; elimina sus oportunidades de desarrollo profesional y la posibilidad de trabajar en un ambiente sano, digno y seguro; socava su confianza y autoestima, al generar en ellas un estado de permanente tensión emocional; además de que disminuye su rendimiento y aumenta los riesgos de accidentes laborales.

Socialmente, la recurrencia del hostigamiento sexual fortalece el estereotipo y desequilibrio cultural del “hombre productor” (dominante) y de la “mujer reproductora” (sumisa), reduciéndola a objeto sexual y negándole el derecho de actuar en espacios considerados masculinos, o bien, circunscribiendo su participación a puestos no jerárquicos o de menor calificación. De esta forma el hostigamiento sexual es fundamentalmente un mecanismo de control del cual se vale el varón para mantener una relación de dominación/subordinación, siguiendo los guiones y las normas establecidos en el sistema de género² en la organización social.

² **Género:** conjunto de ideas, representaciones, roles, creencias y atribuciones sociales dadas a los hombres y a las mujeres, tomando como base la diferencia sexual.

Existen diversas definiciones sobre el hostigamiento sexual, las cuales varían según el país y el mecanismo legal en el que se con-
signa, sin embargo, la mayoría incluye con mayor o menor preci-
sión los criterios de la **Organización Internacional del Trabajo**:

“Es una conducta de naturaleza sexual, y toda conducta basada en el sexo y que afecte la dignidad de las mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.”

“Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta el trabajo de esa persona (acceso a la formación profesional o al empleo), continuidad en el mismo, promoción o salario.”

“Conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.”

De manera más específica, podemos decir que el hostigamiento sexual integra básicamente tres componentes:

- **Acciones sexuales no recíprocas:** aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad y son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas, y aunque persiguen un intercambio sexual no necesariamente lo alcanzan.
- **Coerción sexual:** se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo cual manifiesta una clara relación asimétrica que se identifica con mayor precisión en espacios laborales y educativos.
- **Sentimientos de desagrado:** las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión que produce esta experiencia, y que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas, ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas.

Para la Red de Mujeres Sindicalistas³, esta conducta implica “todo acto verbal o físico que representa una agresión de tipo sexual, que puede llegar a la violación y que tiende a identificarse con un acto de demostración de poder. Son reiterados e insistentes y tienen implicaciones psicológicas, físicas, económicas y laborales. Pueden identificarse tres niveles: visual, miradas sugestivas a ciertas partes del cuerpo; verbal, invitaciones, insinuaciones, chistes alusivos a lo sexual; y físico, tocamientos, roces, palmaditas o forzar a tener relaciones sexuales”.

Es importante saber que:

- *La víctima, así como el hostigador podrá ser un hombre o una mujer. La víctima no necesariamente debe ser del sexo opuesto.*
- *El hostigador puede ser el supervisor de la víctima, un agente del empleador, un supervisor de otra área, un colega o una persona que no sea un empleado.*
- *La víctima no tiene que ser necesariamente la persona hostigada, puede serlo cualquier otra que resulte afectada por la conducta ofensiva y el ambiente laboral hostil.*
- *El hostigamiento sexual podrá ocurrir sin que exista perjuicio económico para la víctima o cause su despido.*

¿Cómo podemos reconocerlo?

Esta conducta se expresa de muy variadas formas, contextos y condiciones; algunas de las más importantes a considerar son⁴

1) Por las circunstancias y la actitud o comportamiento del agresor

³ La **Red de Mujeres Sindicalistas** es una organización civil, conformada en 1997, por mujeres provenientes de distintos sindicatos, cuyo objetivo es fortalecer la participación de las mujeres en los sindicatos y generar condiciones más equitativas para el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral. Esta organización ha realizado diversos talleres y materiales relativos al tratamiento del hostigamiento sexual en el trabajo.

⁴ *Estudios de género y feminismo*, Fontamara / UNAM, 1993, citado por Patricia Kurczyn Villalobos en *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*, UNAM, Serie Ensayos Jurídicos, núm. 18, 2004.

a) Acoso ambiental: crear un ambiente hostil, ofensivo, de intimidación o de abuso, que puede conducir al abandono del empleo, más orientado a molestar que a lograr los requerimientos sexuales solicitados; en este caso pueden incluirse las agresiones hacia personas que tienen preferencias sexuales diferentes.

b) Acoso por chantaje (acoso sexual típico): cuando interviene la promesa o insinuación de cualquier beneficio relacionado con el trabajo, en la cual se aprovecha la subordinación de la persona acosada o, en caso contrario, se la intimida, amenaza o bien se le restringen los beneficios a que tiene derecho con motivo de su desempeño en el trabajo.

2) Por las consecuencias en la relación de trabajo

a) Consecuencias positivas al acceder o aceptar las propuestas

- Obtención de prestaciones*
- Aumento de prestaciones*
- Cambio benéfico en la asignación de tareas*
- Disminución de cargas de trabajo o de responsabilidades.*

b) Consecuencias negativas

- No obtención del empleo*
- Despido*
- Disminución de algún derecho o privilegio*
- Negación de prestaciones*
- Ambiente hostil*
- Cambio negativo en la asignación de tareas*
- Valoración o calificación inapropiada en el desempeño del trabajo.*

c) Transferencias de puesto o de lugar de trabajo

3. Por los sujetos

a) Acoso sexual en el trabajo en sentido estricto:



b) Acoso sexual en el trabajo cuando no existe subordinación laboral, es decir, entre compañeros de trabajo.

c) Acoso sexual en el trabajo cometido por terceras personas (clientes, proveedores).

d) Acoso sexual cometido por autoridades: cuando el sujeto activo es un servidor público:

- *Inspectores de trabajo, procuradores, auxiliares, consultores, asesores, delegados sindicales*
- *Inspectores y/o supervisor es de cualquier dependencia gubernamental*
- *Médicos (instituciones de seguridad social)*
- *Autoridades y personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje*
- *Autoridades del Poder Judicial*
- *Encuestadores.*

4. Por la preferencia sexual de los sujetos

5. De acuerdo con la jerarquía de los sujetos:

a) Acoso de superiores

b) Acoso entre subordinados.

6. En relación con el lugar en donde se produce la conducta hostigadora.

7. En relación con el tiempo en que se produce la conducta hostigadora.

8. Por la edad de los sujetos

- *Entre personas adultas*
- *Cuando la víctima sea menor de edad.*

¿Quiénes pueden ser víctimas de hostigamiento sexual?

Tanto las mujeres como los hombres pueden ser víctimas de este tipo de conductas, ya sea de forma directa o indirecta. Sin embargo, se presentan con mucha mayor frecuencia en las mujeres, con independencia de su edad, estado civil, características físicas o forma de vestir

Además, cuando las mujeres trabajan en espacios laborales considerados tradicionalmente como masculinos, la incidencia de hostigamiento sexual aumenta, contribuyendo a reforzar otras formas de discriminación, como la segregación ocupacional.

¿Cuáles son las consecuencias o efectos del hostigamiento sexual?

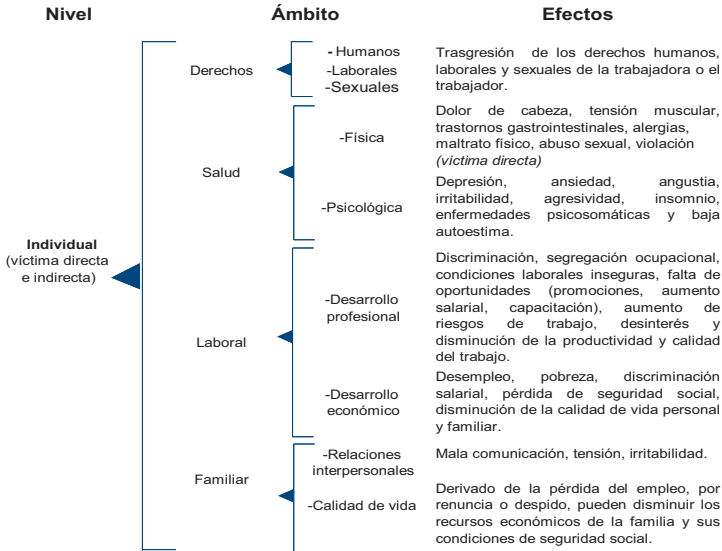
Es incommensurable el daño que puede causar esta forma de violencia en quienes la sufren de manera directa, con efectos que se prolongan en el tiempo, incluso a lo largo de su vida, afectando el pleno ejercicio de sus derechos, su salud, su estabilidad económica y su desempeño laboral, así como sus relaciones familiares y su calidad de vida.

Las víctimas indirectas, es decir, aquellas personas que trabajan en lugares donde el hostigamiento sexual es tolerado por desconocimiento, desinterés o por la existencia de patrones socioculturales que favorecen la discriminación de género y la desvalorización de lo femenino, también enfrentan consecuencias perjudiciales, entre ellas, la trasgresión de sus derechos como trabajadoras y trabajadores y daños importantes en el ámbito de la salud, el desarrollo profesional y económico, e incluso en el familiar

Cuando el personal enferma continuamente debido a la tensión física y psicológica que genera el hostigamiento sexual, o tiene problemas de concentración, comete errores, aumenta la incidencia de riesgos y accidentes de trabajo y la productivi-

dad baja, esto significa menores ganancias, de acuerdo con la Confederación Sindical de los Países Bajos.

Principales efectos del hostigamiento sexual



Por otra parte, la desmotivación laboral de las y los trabajadores es llevada a los ámbitos familiar y social, aplegándose cada vez más en el ámbito privado y automarginándose de la participación activa y por tanto, afectando a toda la comunidad.

El clima laboral ocasionado por este tipo de conductas y sus efectos en el personal, ya sea como víctimas directas o indirectas, indudablemente repercute en la productividad,⁶ representando costos económicos y sociales importantes en cuanto a la salud laboral, la seguridad e higiene en el empleo y la respon-

⁵ Corine Vander Vliet, "Hostigamiento sexual en el trabajo, ¿un problema exclusivo de las mujeres?", en *Si te molesta... ¡es hostigamiento sexual!*, p. 35.

⁶ El criterio de productividad se aplica considerando tres elementos: la calidad del proceso de producción, la calidad del producto, y la calidad de vida de las y los trabajadores.

sabilidad social de las empresas e instituciones, en relación con sus trabajadoras y trabajadores, con el entorno y la comunidad. Puesto que el hostigamiento sexual constituye un riesgo para la seguridad y la salud, el sector empresarial tiene la responsabilidad de tomar medidas para reducirlo al mínimo, al igual que hace con otras situaciones de riesgo en el trabajo.

Si las empresas consienten un clima de tolerancia hacia el acoso sexual, su imagen puede verse dañada en el supuesto de que las víctimas se quejen y hagan pública su situación; corren también crecientes riesgos financieros, porque cada día son más los países en donde una acción judicial a instancia de las víctimas puede fácilmente determinar daños e imponer sanciones económicas.

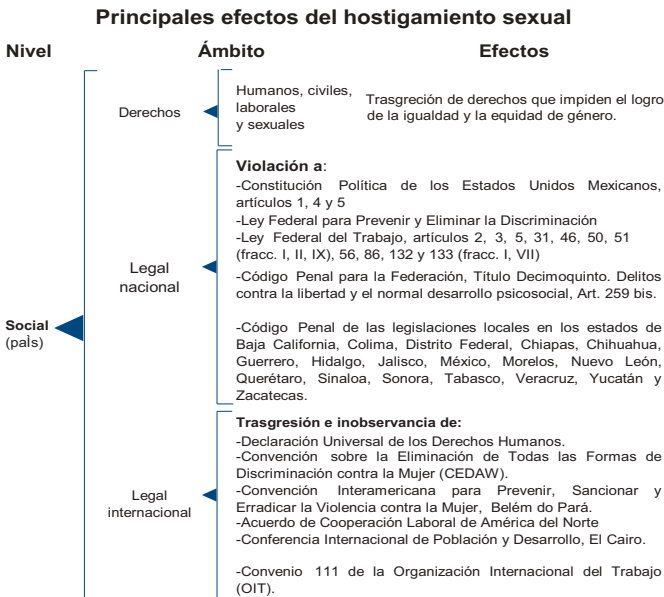
Principales efectos del hostigamiento sexual

Nivel	Ámbito	Efectos
Comunitario (empresas e instituciones)	Derechos	Violencia laboral Discriminación en el empleo, en la adquisición de capital humano y económica. Segregación ocupacional.
	Salud laboral	-Contaminación del clima laboral -Mala comunicación, tensión, agresividad. -Disminución de la calidad de vida laboral.
	Seguridad e higiene	-Riesgos de trabajo -Alteración de la disciplina. -Incremento en los accidentes (en el trayecto y en el lugar de trabajo).
	Económico	-Disminución de la productividad. -Disminución de los niveles de competitividad de la empresa en el mercado. -Alta rotación de los recursos humanos, ausentismo, tortuguismo. -Pago de juicios, indemnizaciones, sanciones.
	Responsabilidad social	-Violentar los derechos de las y los trabajadores. -Desatención de la salud emocional y física del personal. -Incumplimiento de las condiciones para la mejor calidad de vida del personal. -Deterioro de las relaciones laborales entre la empresa, el sindicato y el personal. -Impacto económico negativo en la comunidad.

De acuerdo con información de la revista jurídica De Lexjuris, el costo que las empresas pueden llegar a pagar por estas

demandas alcanza millones de dólares.⁷ En el 2003, por ejemplo, la Mitsubishi Motor Manufacturing indemnizó a 350 empleadas y exempleadas con un monto total de 34 millones de dólares por demanda sobre hostigamiento sexual y la Ford Motor Company por 8 millones a favor de empleadas en sus plantas en la ciudad de Chicago.

Finalmente, en el nivel social, esta forma de violencia laboral reafirma la persistencia de esquemas culturales de discriminación e inequidad de género o de mecanismos de exclusión que limitan el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, con efectos importantes para el crecimiento económico, pues constituyen 35.1 por ciento de la población económicamente activa del país.⁸



⁷ Fredrick Vega Lozada, *Hostigamiento sexual virtual: perspectivas del ordenamiento jurídico de Estados Unidos de Norteamérica*, en revista jurídica *De Lexjuris*, año 2003.

⁸ La población económicamente activa (PEA) registrada en el último trimestre de 2003 fue de 42, 435, 738 millones, de los cuales 27, 555, 886 (64.9 por ciento) son hombres y 14, 879, 852 (35.1 por ciento) son mujeres. INEGI-STPS, *Encuesta Nacional de Empleo*, 2003.

¿El hostigamiento sexual es un delito?

El hostigamiento sexual es una violación a los derechos humanos, civiles, laborales y sexuales de las personas; es una práctica discriminatoria, pues limita el ejercicio de un derecho y niega el principio de igualdad de trato y de oportunidades de las personas en el trabajo; por ello contraviene las disposiciones de la constitución política mexicana, en la que se prohíbe la discriminación y se establece la igualdad ante la ley entre hombres y mujeres. Del mismo modo, trasgrede los instrumentos internacionales vinculatorios⁹ ratificados por México, cuya observancia es obligatoria.

El hostigamiento sexual se encuentra consignado en el Código Penal para la Federación y en las legislaciones locales de 17 entidades, incluyendo el Distrito Federal, como delito contra la libertad sexual de las personas y el normal desarrollo psicosexual, procediendo en contra del hostigador a petición de la parte ofendida, es decir, mediante la denuncia formal de la víctima.

En el nivel laboral puede ser sancionado por la Ley Federal del Trabajo, con fundamento en los artículos 2º, 3º, 5º, 17º, 31º, 46º, 50º, 51º frac. I y IX, 52º, 56º, 86º, 132º, 133º frac. I y VII, que posibilitan la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador o la trabajadora, así como el cobro de la indemnización que corresponda.

⁹ Los derechos sexuales y reproductivos de las personas se señalan en el capítulo VIII del Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo del Cairo. Incluyen el derecho a la libertad sexual, que se refiere a la posibilidad de los individuos de expresar su potencial sexual, libres de coerción, explotación o abuso en cualquier tiempo y situación de la vida; el derecho a la autonomía sexual, integridad sexual y seguridad del cuerpo sexual de las personas; y el derecho a la equidad sexual, que señala la oposición a todas las formas de discriminación, por razones de sexo, género, orientación sexual, edad, raza, clase social, religión o discapacidad física, psíquica o sensorial. Es con base en estos derechos que el hostigamiento sexual se consigna como delito en los códigos penales para la federación y en las legislaciones locales.

¹⁰ Los instrumentos internacionales vinculatorios implican obligaciones jurídicas para el Estado que los suscribe, por lo que requieren la ratificación o adhesión del documento. Entre este tipo de instrumentos se encuentran las convenciones (tratados), convenios, pactos y protocolos.

Código Penal para la Federación

“Título Decimoquinto. Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual. Artículo 259 bis.

“Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a personas de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días de multa.

“Solamente será punible el hostigamiento sexual cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida.”

La prohibición en contra del hostigamiento sexual también se señala en el Código de Conducta a favor de la Equidad entre Mujeres y Hombres en la Administración Pública Federal, fracción VII. Combate al acoso sexual y al abuso de poder (Presidencia de la República, 2003):

“Respetar la dignidad e intimidad de mujeres y hombres, quienes tienen derecho a no ser objeto de ninguna violencia, sea ésta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual. El acoso sexual para las mujeres y hombres en cualquiera de sus formas no debe tener cabida”.

Legislaciones locales

1. *Código Penal para el Estado de Baja California, Libro Segundo, Sección Primera Delitos contra el Individuo, Título Cuarto Delitos contra la Libertad y Seguridad Sexual de las Personas, Capítulo IV Hostigamiento Sexual, Art. 184 Bis. 20/08/1989.*
2. *Código Penal para el Estado de Colima, Libro Segundo, Título Quinto Delitos contra la Libertad y Seguridad Sexual, Capítulo IV Hostigamiento Sexual, Art. 216 Bis. 27/07/1985.*
3. *Código Penal para el Distrito Federal, Libro Segundo Parte Especial, Título Quinto Delitos contra la Libertad y la Seguridad Sexuales y el Normal Desarrollo Psicosexual, Capítulo III Hostigamiento Sexual, Art. 179. 16/07/2002.*
4. *Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Chiapas, Libro Segundo, Título Cuarto Delitos Sexuales, Capítulo I Hostigamiento Sexual, Abuso Sexual, Estupro y Violación, Art. 153. 1/10/1990.*
5. *Código Penal del Estado de Chihuahua, Libro Segundo, Título Decimocuarto Delitos contra la Libertad y Seguridad Sexuales, Capítulo III Abusos Sexuales, Art. 246 Bis. 04/03/1987.*
6. *Código Penal del Estado de Guerrero, Libro Segundo Parte Especial, Título VIII. Delitos contra la Libertad Sexual, Capítulo IV. Hostigamiento Sexual y Capítulo V Aprovechamiento Sexual, Art. 146. 14/1 1/1986.*
7. *Código Penal para el Estado de Hidalgo, Libro Segundo, Título Quinto Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Sexual, Capítulo V Aprovechamiento y Hostigamiento Sexual, Art. 188 y 189. 09/06/1990.*
8. *Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Jalisco, Libro Segundo de los Delitos en Particular, Título Decimoprimeros Delitos contra la Seguridad y la Libertad Sexual, Capítulo IV Acoso Sexual, Art. 269. - 07/12/1982.*

9. *Código Penal del Estado de México, Libro Segundo, Título Tercero Delitos contra las Personas, Subtítulo Cuarto Delitos contra la Libertad Sexual, Capítulo Acoso Sexual, Art. 269. 20/03/2000.*
10. *Código Penal para el Estado de Morelos, Libro Segundo, Parte Especial Delitos contra el Individuo, Título Séptimo Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psico-sexual, Capítulo III Hostigamiento Sexual, Art. 158. 09/10/1996.*
11. *Código Penal para el Estado de Nuevo León, Libro Segundo, Parte Especial, Título Décimo Primer Delitos Sexuales, Capítulo IV Hostigamiento Sexual, Art. 271 Bis. 26/03/1990.*
12. *Código Penal para el Estado de Querétaro, Libro Segundo, Parte Especial, Título Octavo Delitos contra la Libertad e Inexperiencia Sexuales, Capítulo IV Acoso Sexual, Art. 167 Bis. 23/07/1987.*
13. *Código Penal para el Estado de Sinaloa, Libro Segundo, Parte Especial, Sección Primera Delitos contra el Individuo, Título Octavo Delitos Contra la Libertad Sexual y su Normal Desarrollo, Capítulo V Acoso Sexual, Art. 185 y 186. 28/10/1992.*
14. *Código Penal para el Estado de Sonora, Libro Segundo, Título Decimosegundo Delitos Sexuales, Capítulo I Hostigamiento Sexual, Art. 121 Bis. 24/03/1994.*
15. *Código Penal del Estado de Tabasco, Libro Segundo Parte Especial, Título Cuarto Delitos contra la Libertad y la Seguridad Sexuales y el Normal Desarrollo Psicosexual, Capítulo Hostigamiento Sexual, Art. 159 Bis. 22/02/1997.*
16. *Código Penal del Estado de Yucatán, Libro Segundo de los Delitos en Particular, Título Decimooctavo Delitos Sexuales, Capítulo I Hostigamiento Sexual, Art. 308. 30/03/2000.*
17. *Código Penal para el Estado de Zacatecas, Libro Segundo, de los Delitos en Particular, Título Duodécimo, Delitos contra la Libertad Sexual e Integridad de las Personas, Capítulo II. Hostigamiento Sexual, Art. 233. 17/05/1986.*

¿Qué instrumentos internacionales protegen a las mujeres en contra del hostigamiento sexual?

La preocupación por la condición de las mujeres y la lucha por la igualdad y el respeto de sus derechos en todos los planos de la vida social y económica y por la eliminación de todas las formas de violencia, ha sido constante prácticamente en todo el mundo, a partir de los años setenta, dando origen a diversas acciones e instrumentos internacionales, en varios de los cuales se sanciona expresamente el hostigamiento sexual.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), New York, 1979.

“que la mujer goce de derechos iguales en todas partes y en todos los ámbitos, prohibiendo la discriminación y recomendando medidas especiales para acelerar la igualdad a fin de contrarrestar la profunda exclusión y restricción que la mujer ha sufrido en razón de su sexo.”

Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, Dinamarca, 1980.

“la discriminación hacia las mujeres responde a una forma de violencia de género, ésta atenta contra sus derechos humanos y evitarla y sancionarla corresponde a un asunto de orden público.”

Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Austria, Viena, 1993.

“La violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas, son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana, y deben ser eliminadas.”

Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo, 1994.

“La eliminación de todas las formas discriminatorias contra la mujer, ayudándola a establecer y realizar sus derechos, incluidos los relativos a la salud reproductiva y sexual, y a eliminar la violencia contra la mujer”

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Belém do Pará, 1993.

“Toda conducta basada en su género que cause daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico o la muerte, que tenga lugar dentro de la familia; en la comunidad –que incluye violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar– o que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.”

Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995.

“Los actos o amenazas de violencia, ya se trate de los actos que ocurren en el hogar o en la comunidad o de los actos perpetrados o tolerados por el Estado, infunden miedo e inseguridad en la vida de las mujeres e impiden lograr la igualdad, el desarrollo y la paz.”

Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, México, 2004.

“Adoptar medidas integrales para eliminar la violencia física, sexual y psicológica en todas sus formas, incluidas la familiar el abuso y acoso sexual, el incesto, la explotación sexual y el tráfico y trata de mujeres y niñas; la prostitución forzada, los asesinatos, las violaciones sistemáticas, y la violencia en situaciones de conflicto armado, entre otras.”

¿Cómo podemos evitar el hostigamiento sexual?

Cada vez son más las instituciones, sindicatos y empresas que han reconocido la necesidad de implementar estrategias para evitar y en su caso, sancionar esta práctica en el trabajo y en otros ámbitos. La relevancia radica en que, en su mayoría, están orientadas hacia la prevención, lo que reduce de manera significativa el costo humano, social y financiero que este tipo de conductas supone para las personas y las organizaciones.

Algunas de las acciones que mejores resultados han tenido son:

En el nivel personal

- *Manifestar con toda claridad a la persona hostigadora que su conducta (insinuaciones, bromas, tocamientos) resulta ofensiva y pedirle que cese de inmediato.*
- *Informar del hecho a las compañeras y compañeros de trabajo o de estudios. Esto es importante porque se sienta un precedente que puede servir para documentar una demanda.*
- *Hacer un informe escrito, lo más detallado posible, sobre la conducta de la persona hostigadora y del contexto en el que se presenta el hecho. Si existen testigos, conviene que lo lean y si es posible, que lo validen con su firma.*
- *Denunciar el hecho ante representantes sindicales, directivos o directivas, funcionarios o funcionarias de la empresa o institución si el hostigamiento sexual persiste.*
- *Buscar asesoría legal, laboral y psicológica.*
- *De ser necesario, presentar una demanda penal ante las autoridades competentes.*

En los sindicatos

- *Incluir en todos los acuerdos de negociación colectiva mecanismos efectivos para enfrentar el hostigamiento sexual.*
- *Aplicar programas educativos para reconocer, evitar y/o denunciar el hostigamiento sexual.*
- *Instar a los empleadores y empleadoras a desarrollar y hacer valer una política firme en contra del hostigamiento sexual.*
- *Asesorar y apoyar a las víctimas directas e indirectas.*
- *Incluir el hostigamiento sexual como un factor de riesgo ambiental en los criterios normativos relativos a la seguridad e higiene en el trabajo y a la salud laboral.*

En las empresas e instituciones

- ***Incluir de manera explícita la prohibición de esta práctica y señalar las sanciones correspondientes dentro de las políticas de la empresa o institución, reglamentos internos y códigos de conducta.***
- Favorecer la creación de condiciones, criterios y prácticas que garanticen la equidad de género, la no discriminación hacia las mujeres y la eliminación de todas las formas de violencia laboral en las organizaciones sindicales y en las dependencias de la administración pública.
- Concientizar al personal sobre la importancia de contar con ambientes sanos en los que se prevenga y sancione el hostigamiento sexual y otras formas de violencia laboral, y se promuevan los derechos humanos y laborales de las trabajadoras y trabajadores.
- Impulsar acciones de difusión y sensibilización. La prevención es siempre la mejor manera de resolver un problema.

Bibliografía

- Bedolla, Patricia, y Blanca Gaña, “Consideraciones conceptuales en torno al hostigamiento sexual”, en Estudios de género y feminismo I, UNAM/Fontamara, México, 1989.*
- Belvy, Mora, Del acoso sexista a la sexualización del acoso sexual. Apuntes para una lectura en clave feminista*
- Calle, Mercedes, Carmen González, y Juan Antonio Núñez, Discriminación y acoso sexual de la mujer en el trabajo Largo Caballero, Madrid, 1988.*
- Cooper, Jennifer, Hostigamiento sexual y discriminación. Una guía para la investigación y solución de casos en el ámbito laboral, PUEG-UNAM, México, 2001.*
- García, Blanca, y Patricia Bedolla, “Acercamientos metodológicos al estudio del hostigamiento sexual”, en Estudios de género y feminismo I, UNAM/Fontamara, México, 1989.*

- Finkelhor, David, *Abuso sexual al menor*, Pax-México, México, 1985.
- García, Blanca, "El hostigamiento sexual en la mujer trabajadora: un problema de discriminación visto de soslayo", en *Revista Mexicana de Psicología* vol. 4, 1987, pp. 175-83.
- Instituto Nacional de las Mujeres, *Compilación de los principales instrumentos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres*, Inmujeres, México, 2004.
- Kurczyn Villalobos, Patricia *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2004.
- Lorente Acosta, M., y J.A. Lorente Acosta, *Agresión a la mujer: maltrato, violación y acoso. Entre la realidad social y el mito cultural*, Comares, S. L., Granada, 1998.
- Martínez Vivot, Julio, *El acoso sexual en las relaciones de trabajo* Atea, Buenos Aires, 1995.
- Nicolson, P., *Poder, género y organizaciones. ¿Se valora a la mujer en la empresa?*, Narcea, Madrid, 1997.
- Red de Mujeres Sindicalistas, *Taller sobre hostigamiento sexual en el trabajo. Manual de la participante* México, 1998.
- Stanley L., Wise, S., *El acoso sexual en la vida cotidiana* Ediciones Paidós, Barcelona, 1992.
- Valenziano, Zunilda, coord., Carmen González, Mónica Arriola, Zelmira Badaracco, y Ana María Ballester *Acoso sexual. Violencia laboral*, Unión del Personal Civil de la Nación, UPCN Buenos Aires, 1997.
- Vander Vliet, Corine, "Hostigamiento sexual en el trabajo, ¿un problema exclusivo de las mujeres?", en *Si te molesta ¡es hostigamiento sexual!*, Confederación Sindical de los Países Bajos, Talleres de Corporación Mexicana de Impresión, 2000.

¿A dónde se puede acudir si se es víctima de hostigamiento sexual?

Lo más importante es contar con asesoría legal, laboral y psicológica, que puede ser proporcionada por:

*Instituto Nacional de las Mujeres
Vida sin Violencia
01 800 911 25 11*

*Instituto de las Mujeres del Distrito Federal y sus 16 unidades delegacionales
55 10 34 64, 55 12 27 62/65*

*Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal y sus 16 unidades delegacionales
57 09 14 94, Fax 57 09 32 22*

*Procuraduría de la Defensa del Trabajo
57 40 19 11, Fax 57 40 28 45*

*Subprocuraduría de Atención a Mujeres del Distrito Federal
52 00 96 33 y 52 00 96 34*

Subprocuraduría de Atención a Víctimas del Delito y Servicios a la Comunidad

*Centro de Terapia de Apoyo a Víctimas de Delitos Sexuales (CTA)
52 00 96 33 y 52 00 96 34*

*Centro de Apoyo Sociojurídico a Víctimas de Delito Violento (ADEVI)
52 42 64 57 y 52 42 64 60*

*Red de Mujeres Sindicalistas
55 46 73 10, 044 55 55 02 37 56
msmx@prodigy.net.mx*



Alfonso Esparza Oteo núm. 119
Col. Guadalupe Inn, delegación Álvaro Obregón
C.P. 01020, México, D.F.,
www.inmujeres.gob.mx