

# PROTOCOLO PARA LA INTERVENCIÓN DE CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL



**GOBIERNO  
FEDERAL**

Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores del presente trabajo.

**DIRECTORIO**  
**GOBIERNO FEDERAL**

**Felipe Calderón Hinojosa.**  
Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos 2006 – 2012.

**María del Rocío García Gaytán**  
Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres.

**GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA**

**Cesar Horacio Duarte Jáquez.**  
Gobernador Constitucional del Estado de Chihuahua 2010 – 2016.

**Rafael Servando Portillo Díaz.**  
Secretario de Desarrollo Social.

**Emma Saldaña Lobera.**  
Directora General del Instituto Chihuahuense de la Mujer.

**Instituto Chihuahuense de la Mujer.**  
Calle 1 de Mayo No. 1802  
Col. Pacifico, Chihuahua, Chihuahua, México.  
(01 614) 429 3505.

**Elaboración:**

Instituto para la Investigación de los Derechos Humanos y los Estudios de Género. 2012

Chihuahua, Chihuahua, Noviembre de 2012



# CONTENIDO/ INDICE

Introducción.

Presentación.

**CAPITULO I: ..... 8**  
**MARCO DE REFERENCIA DEL ACOSO**  
**Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.**

- 1.1. La cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.
- 1.2. El hostigamiento y acoso sexual.
- 1.3. Condiciones del acoso y el hostigamiento sexual en la Administración Pública del Estado de Chihuahua.
- 1.4. Marco Jurídico internacional, nacional y estatal con relación al acoso y hostigamiento sexual.
  - 1.4.1. Marco Jurídico Internacional.
  - 1.4.2. Marco Jurídico nacional.
  - 1.4.3. Marco Jurídico del Estado de Chihuahua.

**CAPITULO II: ..... 40**  
**ETAPA DE PREVENCIÓN.**

- 2.1. La prevención de casos de acoso y hostigamiento sexual.

**CAPITULO III: ..... 43**  
**VÍAS DE ACCIÓN.**

- 3.1. Consideraciones generales.
- 3.2. La vía administrativa.
- 3.3. La vía laboral.
- 3.4. La vía penal.

**CAPITULO IV: ..... 52**  
**ETAPA DE ATENCIÓN: PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE**  
**ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL.**

- 3.1. La atención de casos.
- 3.2. Métodos para la atención conductas que constituyen acoso y hostigamiento sexual.
- 3.3. Derechos de las mujeres en situación de acoso u hostigamiento sexual.
- 3.4. Procedimiento para la atención de una queja.
- 3.5. Adecuación y disponibilidad de lugares para la atención.
- 3.6. La entrevista.
- 3.7. El Comité de Recepción de Queja.
- 3.8. La asesoría jurídica.
- 3.9. El Auto-ciudadano de las personas que atienden casos de acoso y hostigamiento sexual.

**CAPITULO IV:** ..... **64**  
**ETAPA DE SANCIÓN.**

- 4.1. La responsabilidad en casos de acoso y hostigamiento sexual.
- 4.2. Consideraciones para la aplicación de la sanción.

**Anexos.** ..... **66**

- Formato para la presentación de queja. .... 66
- Acrónimos. .... 67
- Glosario. .... 68
- Bibliografía. .... 73

## INTRODUCCIÓN.

Una de las preocupaciones del Gobierno del Estado de Chihuahua es la manifestación de la violencia contra las mujeres lo que dañan y menoscaban el ejercicio de los derechos humanos al interior de la Administración Pública Estatal, particularmente en el acoso y hostigamiento sexual.

Al respecto el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CoCEDAW) de la Organización de las Naciones Unidas, en sus más recientes observaciones realizadas a México en el año 2012, advierte que la violencia laboral, y en general, la violencia contra las mujeres, disminuye la esfera del ejercicio de las libertades y del desarrollo, e involucra una vulneración a la protección de la dignidad humana de las mujeres trabajadoras en el país.

Esto se encuentra reforzado por diversos ordenamientos jurídicos internacionales, federales y estatales, que regulan la actuación gubernamental frente a la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual.

Desde el año 2011, la actual Administración del Gobierno del Estado realizó un **“Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres”** por el cual se dio un primer avance en la se observaron la posición y condición de mujeres y hombres en las relaciones laborales y la incidencia de la violencia laboral en más de 15 dependencias de la Administración Pública del Estado de Chihuahua (APE), desde la visión de las personas que laboran en ella, en el cual se identificó desafortunadamente que al menos el 10% de las personas, la mayoría mujeres, mencionaron que han recibido comentarios sexistas, o que más de la mitad de las personas participantes ha recibido alguna proposición sexual en su área de trabajo .

Con relación a estos resultados, y con la finalidad de preservar los derechos humanos de las personas que laboran en la APE y que de cómo resultado la consolidación de la igualdad laboral, se llevó a cabo el **“Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral de Chihuahua”**, en el cual se establecieron políticas públicas y acciones específicas gubernamentales con base en los nueve ejes de la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombre<sup>1</sup>, siendo una de las acciones del *Eje 9 “Hostigamiento y Acoso Sexual”* por lo que la elaboración del presente **Protocolo para la Intervención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual**, tiene como fin prevenir, atender y sancionar la violencia laboral, particularmente el acoso y hostigamiento sexual.

---

<sup>1</sup> Política Estatal y Deberes Institucionales; Clima Laboral; Comunicación Incluyente; Selección de Personal; Salarios y Prestaciones; Promoción vertical y horizontal; Capacitación y formación profesional; Conciliación de la vida personal y laboral; Hostigamiento y acoso sexual.

Se destaca que, además, en el año 2011, se realizó la **“Investigación, Estudio y Análisis Jurídico del Marco que regula la Cultura Institucional en el Estado de Chihuahua”**, con la finalidad de identificar la regulación jurídica de las relaciones laborales en el servicio público de Chihuahua, y observar los avances y obstáculos que interviniente en el proceso de implementación de la cultura institucional para la igualdad laboral, teniendo como avances significativos en el eje de la cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres que la conceptualización de la violencia laboral otorgada por la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, además, instruye a las dependencias del Poder Ejecutivo del Estado a crear políticas internas y externas para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento y acoso sexual.

## **PRESENTACIÓN.**

El Instituto Chihuahuense de la Mujer, en el marco del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2012, que realiza el Gobierno Federal, a través del Instituto Nacional de las Mujeres, en coordinación con todas las Instancias Estatales de la Mujer en el país, realiza entre otras acciones, el presente **Protocolo para intervención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual**.

En la Administración Pública Federal, se elaboró desde el año 2009 **Protocolo para la Intervención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual**, el cual es aplicado en las dependencias que integran el Gobierno Federal, en el marco de los ordenamientos administrativos que establecen políticas para eliminar el acoso y el hostigamiento sexual, incluidas en el Plan Nacional de Desarrollo, el Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Programa de Cultura Institucional.

Cabe destacar que este Protocolo es una actualización del **Protocolo para la Intervención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual**, realizado en el año 2009 por el Instituto Nacional de las Mujeres, en el cual se considera las necesidades e intereses de las mujeres chihuahuenses, así como el marco jurídico estatal que regula los procedimientos administrativos.

Por tanto, se realiza el presente Protocolo para la Intervención de Casos de Acoso y Hostigamiento Sexual que sirva como guía para garantizar el ejercicio libre de los derechos humanos de las mujeres, el respeto a la dignidad humana y la ejecución de mecanismos para la atención integral de las mujeres en situación de violencia, que promuevan la confidencialidad, el respeto y la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Como primer elemento, se realiza un análisis de los conceptos que hacen referencia a esta temática; el marco jurídico internacional, nacional y del Estado de Chihuahua sobre las atribuciones del Gobierno del Estado para enmarcar procedimientos de atención de casos; así como se analiza la percepción en la Administración Pública Estatal sobre las conductas que generan este flagelo.

En posteriores capítulos se hace referencia a la prevención, al procedimiento que se seguirá al interior de la Administración Pública Estatal, desde la presentación de la denuncia o queja, los medios de atención integral primarios, la protección a mujeres en situación de violencia, y las acciones de canalización en casos necesarios.

Erradicando este tipo de conductas permitirá la reducción de las brechas de género persistentes en las relaciones personales de las personas al servicio público, y generan condiciones para que el servicio público sea prestado con calidez y confiabilidad.



# **CAPITULO I:**

## **MARCO DE REFERENCIA DEL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.**

### **1.1 La cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.**

De acuerdo al Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres de Chihuahua, el concepto de “**cultura Institucional**” debemos entender que como:

*“sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.”<sup>2</sup>*

Para eliminar la desigualdad laboral y la discriminación, los organismos internacionales se han pronunciado en diversos documentos con la finalidad de crear mecanismo efectivos para eliminarlas. Según el artículo 2 del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, los Estados Partes deben:

*“formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”.*

Por tanto, la cultura institucional debe establecerse de conformidad con los principios de igualdad y la eliminación de la discriminación, además de la erradicación de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, y de manera especial, en la atención y eliminación de las conductas como acoso y hostigamiento sexual.

En términos generales, es necesario crear una cultura institucional que establezca diversos aspectos trascendentales en las relaciones laborales entre mujeres y hombres, y titulares y personas subordinadas, a través de instaurar la igualdad de oportunidades desde el reclutamiento del personal y acceso a cargos de decisión dentro del organismo,

---

<sup>2</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

así como la eliminación de la violencia y segregación laboral que vulnere los derechos humanos, o restrinja el ejercicio de las libertades.

Además, la cultura institucional se encuentra dividida en nueve ejes, en los que se encuentran objetivos, estrategias y líneas de acción para prevenir, atender, sancionar y eliminar el acoso y el hostigamiento sexual<sup>3</sup>:

<i>Política Estatal y Deberes Institucionales</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Se refiere al marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre hombres y mujeres.</li></ul>
<i>Clima Laboral:</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Se refiere tanto a los elementos formales de la organización (tales como condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.) como a los informales (cooperación entre las y los empleados, comunicación, etc.) que influyen en el desempeño personal.</li></ul>
<i>Comunicación Incluyente</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Se busca que los mensajes que transmite la organización estén dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de Género.</li></ul>
<i>Selección de Personal.</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Evalúa factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, atendiendo al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones su favor.</li></ul>
<i>Salarios y Prestaciones.</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Se refiere al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos, que pueden ser monetarios (vales de despensa), o en especie (días de vacaciones, etc.).</li></ul>
<i>Promoción vertical y horizontal.</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.</li></ul>
<i>Capacitación y formación profesional.</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Evalúa las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como los temas relacionados con el desarrollo profesional.</li></ul>
<i>Conciliación de la vida personal y laboral.</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Evalúa el balance entre el trabajo y la vida privada (familiar y personal).</li></ul>
<i>Hostigamiento y acoso sexual.</i>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexuales dentro de la institución, así como programas y acciones que los prevengan, denuncien y sancionen.</li></ul>

<sup>3</sup> Cos, Francisco, Instituto Nacional de las Mujeres, "Programa de Cultura Institucional", INMUJERES, México, 2009.

Así, los beneficios de trabajar por la igualdad son muy evidentes, toda vez que en una situación de igualdad de oportunidades, mujeres y hombres pueden realizarse intelectual, física y emocionalmente, teniendo la posibilidad de desarrollar sus capacidades. Esta situación hace posible la transformación y el cambio, no solamente en las relaciones humanas sino también en el entorno en el que vivimos en todas sus facetas: la familia, el trabajo, la salud, el medio ambiente, entre otros muchos temas.<sup>4</sup>

## 1.2 El hostigamiento y acoso sexual.

La conceptualización legal del hostigamiento y acoso sexual, fue un primer paso para establecer los derechos en igualdad de condiciones laboralmente hablando entre mujeres y hombres, debido a que orienta las acciones gubernamentales para eliminar la discriminación y violencia laboral contra las mujeres y las restricciones que se encuentran en el ejercicio de los derechos humanos y la libertad sexual.

Estos actos condicionan a un clima laboral con constante estrés, desvalorización de las labores desempeñadas y una trasgresión a la dignidad humana, que motiva la depresión, episodios y una disminución en la eficiencia del desempeño profesional y relaciones personales. Esto sugiere el abordaje psicológico, jurídico y social de la problemática y las consecuencias del hostigamiento y acoso sexual en el trabajo.

El acoso y el hostigamiento sexual se encuentran definidos en diversos instrumentos nacionales y estatales, sin embargo, para efectos del presente Protocolo tomaremos en consideración aquellos establecidos en la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia<sup>5</sup>, debido a que dichas conductas antisociales se encuentra relacionadas directamente con elementos de violencia contra las mujeres.

Así, por violencia contra las mujeres se entiende como:

*“Cualquier acción u omisión, que en razón de género, tenga como fin o resultado un daño o **sufrimiento psicológico**, físico, patrimonial, económico, **sexual** o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público”.*<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Instituto Chihuahuense de la Mujer, “Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres”, México, 2011.

<sup>5</sup> Última reforma publicada el 02 de Octubre de 2010.

<sup>6</sup> Artículo 4, fracción VI de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Chihuahua.

De esta definición se desprende que existen diversos tipos<sup>7</sup> y modalidades<sup>8</sup> de violencia, de los cuales se desprende la violencia laboral y docente, entendida como:

*“todo acto u omisión ejercida en abuso de poder por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, que daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.”<sup>9</sup>*

De forma supletoria, la Ley General de Acceso de las Mujeres define a la violencia laboral y al hostigamiento y acoso sexual de la siguiente manera, en los cuales se puede identificar el ejercicio del poder como diferencia entre las conductas:

<i>Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y <u>todo tipo de discriminación por condición de género.</u><sup>10</sup></i>	
<b>Hostigamiento sexual.</b>	<b>Acoso sexual</b>
Es el <u>ejercicio del poder</u> , en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. <sup>11</sup>	Es una forma de violencia en la que, <u>si bien no existe la subordinación</u> , 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. <sup>12</sup>

<sup>7</sup> De conformidad a la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Chihuahua, los tipos de violencia son: física, sexual, psicológica, patrimonial y económica.

<sup>8</sup> De acuerdo a la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Chihuahua, las modalidades de violencia son: familiar, institucional, laboral y docente, en la comunidad, y feminicida.

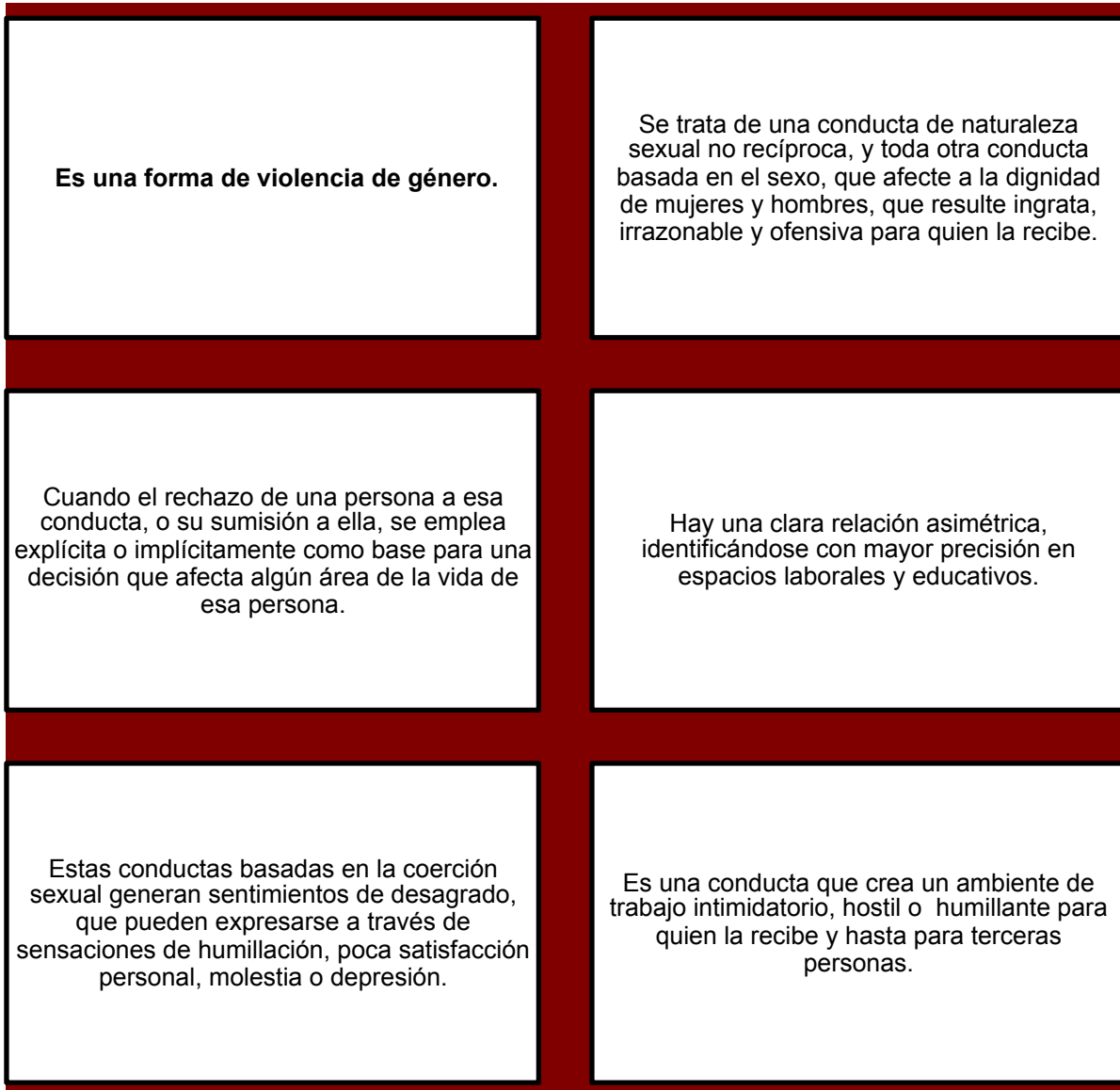
<sup>9</sup> Artículo 6, fracción III de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Chihuahua.

<sup>10</sup> Artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

<sup>11</sup> Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

<sup>12</sup> *Ibidem*.

Por consiguiente, de acuerdo al Protocolo de Intervención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual del Instituto Nacional de las Mujeres<sup>13</sup>, el hostigamiento sexual se integra de los siguientes elementos:



<sup>13</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, "Protocolo de Intervención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual", INMUJERES, México, 2009.

Además, el INMUJERES ha descrito que algunas conductas que se integran como hostigamiento y/o acoso sexual son:

- 1 *“Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la/lo incomoden en carteles, calendarios, pantallas de computadoras.*
- 2 *Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.*
- 3 *Miradas morbosas o gestos sugestivos que la/lo molesten.*
- 4 *Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.*
- 5 *Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo.*
- 6 *Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.*
- 7 *Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.*
- 8 *Exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.*
- 9 *Roces, contacto físico no deseado.*
- 10 *Presión para tener relaciones sexuales.”<sup>14</sup>*

Aunado a lo anterior, los derechos de las mujeres víctimas de cualquier tipo o modalidad de violencia son:

- I. *“Protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades;*
- II. *Trato digno, privacidad y respeto durante cualquier entrevista o actuación como víctima de violencia;*
- III. *Asistencia legal gratuita y necesaria para los trámites jurídicos relacionados con la violencia de la cual sea víctima;*
- IV. *Asistencia médica y psicológica gratuita para la atención de las consecuencias generadas por la violencia;*
- V. *Acciones de asistencia social que contribuyan a su pleno desarrollo;*
- VI. *Atención en un refugio temporal.”<sup>15</sup>*

### **1.3. Condiciones del acoso y el hostigamiento sexual en la Administración Pública del Estado de Chihuahua.**

En el año 2011 se realizó el Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en la Administración Pública del Estado de Chihuahua<sup>16</sup>, en la cual se identificó la existencia y condiciones en las que se presentan el hostigamiento y el acoso sexual en mujeres y hombres, en los cuales se encontraron los siguientes datos:

<sup>14</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, “Protocolo de Intervención de Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual”, INMUJERES, México, 2009.

<sup>15</sup> Artículo 9 de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Chihuahua.

<sup>16</sup> Instituto Chihuahuense de la Mujer, “Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres”, Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

Si le han inferido algún comentario sexista, el **10%** del total de personas aludieron que si había recibido un comentario de este tipo, representadas por el 71% las mujeres y el 29% hombres, mientras que la mayoría de las personas mencionaron que no los han recibido.

En segundo término se cuestionó si alguien le ha ejercido contacto físico sin su consentimiento, resultando que el **3%** respondió afirmativamente a esta pregunta. En tercer lugar, el 52% de las mujeres y el 48% de los hombres admitieron haber recibido proposiciones sexuales, es decir, el **3%** de la muestra total, infiriendo que el **77%** no han sido objeto de estas proposiciones.

En cuarto lugar, a la pregunta sobre si alguien ha hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo el 65% de las mujeres y el 35% de los hombres, han recibido comentarios de esta clase, que nos hace visible, entonces, el grupo de **11%** de las personas encuestadas objeto de dichos comentarios, el resto representado por el **89%**, afirmó no haber sido persona receptora.

En quinto lugar, el 63% de las mujeres han recibido insinuaciones, en similar dato con los hombres en razón del 37%, esto es, el **8%** de las personas encuestadas han recibido alguna insinuación en el ámbito laboral, en contraste con el **82%** restante que no los han recibido.

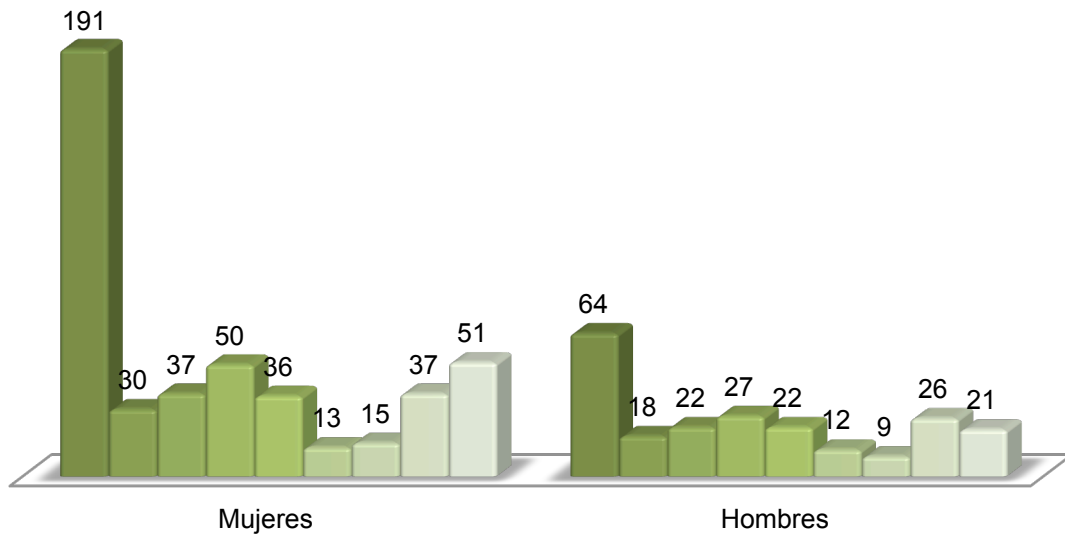
Los resultados obtenidos reflejan que los piropos dentro del trabajo son el tipo de práctica más común, toda vez que el **35%** del personal participante manifestó haber recibido un piropo, de los cuales las mujeres representan un porcentaje de 75% y los hombres un porcentaje de 25%. Entonces, realizando el análisis general se desprende que el **35%** de las personas afirmaron que si han recibido piropos, y en contrario sentido, el **65%** de las personas no han sido objeto de estos actos.

<b>Durante el último año, ¿le ha sucedido a usted alguna de esas cosas?</b>	<b>% Personal</b>	<b>% Mujeres</b>	<b>% Hombres</b>
Le han dicho piropos.	34.98	74.90	25.10
Le han faltado el respeto.	6.58	62.50	37.50
Le han hecho insinuaciones.	8.09	62.71	37.29
Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo.	10.56	64.94	35.06
Le han hecho comentarios de contenido sexual.	7.96	62.07	37.93
Le han hecho proposiciones sexuales.	3.43	52.00	48.00
Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos).	3.29	62.50	37.50
Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual).	8.64	58.73	41.27
Le han hecho comentarios sexistas (por ejemplo que las personas de su sexo no deberían hacer el tipo de trabajo que hacen).	9.88	70.83	29.17



## Durante el último año ¿Le ha sucedido a usted alguna de esas cosas?

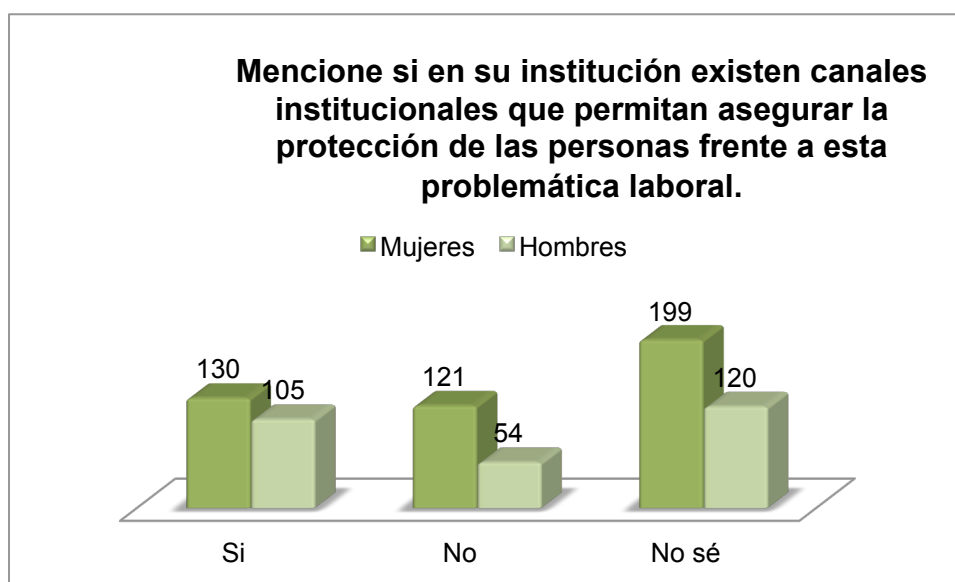
- Le han dicho piropos
- Le han faltado el respeto
- Le han hecho insinuaciones
- Le han hecho comentarios gráficos sobre su cuerpo
- Le han hecho comentarios de contenido sexual
- Le han hecho proposiciones sexuales
- Alguien ha incurrido en contacto físico no buscado (toqueteos, nalgadas, palmadas, pellizcos)
- Han iniciado con usted una conversación sobre temas sexuales (por ejemplo, hacer comentarios sobre su vida sexual)
- Le han hecho comentarios sexistas (por ejemplo que las personas de su sexo no deberían hacer el tipo de trabajo que hacen).



Fuente: Instituto Chihuahuense de la Mujer, Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, 2011.

Además, se cuestionó sobre si existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual y los resultados fueron los siguientes, el **24%** del personal considera que si hay mecanismos de denuncia y el **30%** que no un importante **46%** no lo sabe.

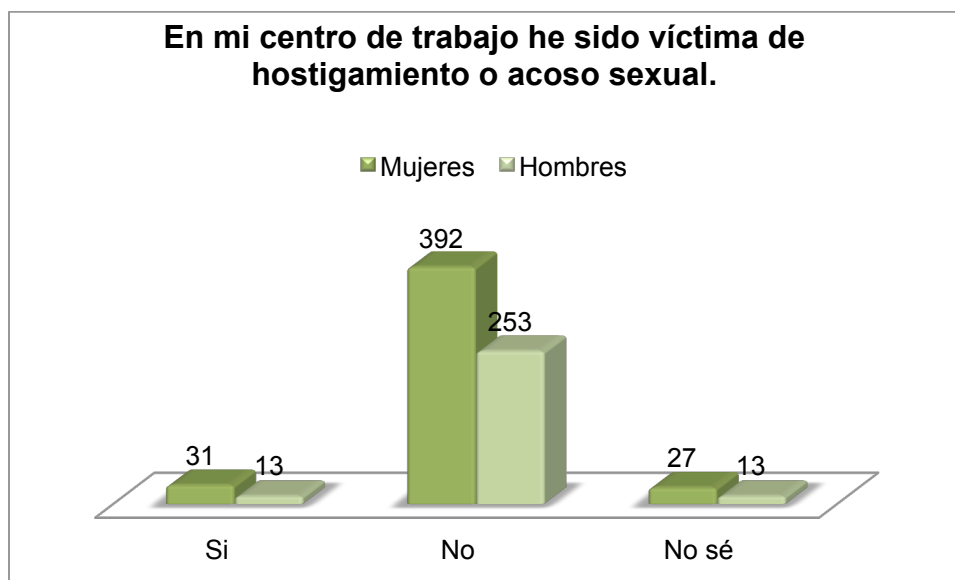
En mi centro de trabajo existen mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual.	% Personal	% Mujeres	% Hombres
Si	24.01	57.71	42.29
No	30.32	65.16	34.84
No sé	45.68	61.56	38.44



Fuente: Instituto Chihuahuense de la Mujer, Diagnostico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, 2011.

Por otra parte, se cuestionó si en el centro de trabajo han sido víctimas de hostigamiento o acoso sexual, a lo que el **6%** de las personas encuestadas lo manifestó que si, por lo que el **88%** no ha sufrido este tipo de violencia y el **5%** manifestó que no lo sabe.

En mi centro de trabajo he sido víctima de hostigamiento o acoso sexual.	% Personal	% Mujeres	% Hombres
Si	6.04	70.45	29.55
No	88.48	60.78	39.22
No sé	5.49	67.50	32.50



Fuente: Instituto Chihuahuense de la Mujer, Diagnostico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, 2011.

De estos datos estadísticos, en el Diagnóstico se señalaron algunas de las siguientes recomendaciones en el eje del Hostigamiento y acoso sexual:

- *“Realizar el Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Hostigamiento y Acoso Sexual.*
- *“Realizar una campaña sobre los significados del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral, para su prevención, atención y sanción.*
- *“Cuidar que los casos sobre violencia laboral sean tratados con confidencialidad y proteger los datos personales.*
- *“Adecuar un espacio físico de la dependencia para recibir las quejas y denuncias sobre violencia laboral y para su atención integral.*
- *“Crear acuerdos de coordinación con la Procuraduría General de Justicia para la canalización de las denuncias por el delito de violencia laboral.*
- *“Determinar las acciones necesarias para sancionar el acoso y el hostigamiento sexual.*
- *“Definir y determinar la posible sanción del hostigamiento y el acoso sexuales en el empleo.*
- *“Valorar la sanción de manera económica al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo o incurra en actos de hostigamiento sexual en contra de las personas trabajadoras.”<sup>17</sup>*

---

<sup>17</sup> Instituto Chihuahuense de la Mujer, “Diagnóstico de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres”, Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

## **1.4. Marco Jurídico internacional, nacional y estatal con relación al acoso y hostigamiento sexual.**

### **1.4.1.1. Marco Jurídico Internacional.**

#### ***La Declaración Universal de los Derechos Humanos*<sup>18</sup>.**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece el fundamento jurídico universal referente a la igualdad entre personas, en el ámbito laboral, en las que debe eliminarse cualquier forma de discriminación por cuestiones de sexo.

Este documento resulta ser la base para el reconocimiento de los derechos humanos, dentro de su contenido se establecen los principios y derechos a la igualdad, indicando que: *“todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, todas las personas son iguales ante la ley”*<sup>19</sup>, esto es, que sin diferenciar edad, raza, sexo, origen étnico, etcétera, tanto mujeres como hombres en edad de trabajar, tienen *“derecho a igual protección de la ley contra toda discriminación, a la seguridad social, al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, a percibir igual salario por trabajo igual, a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”*<sup>20</sup>.

#### ***La Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*<sup>21</sup>.**

Mediante resolución número 2263, promulgada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, de fecha 07 de noviembre de 1967, y en base al principio de no discriminación, proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en dicha Declaración, sin distinción alguna, incluida la distinción por razón de sexo, surge la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

Dicho documento internacional establece que: *“toda discriminación que niega o limita la igualdad de derechos de las mujeres frente a los hombres se considera una ofensa a la dignidad humana”*.<sup>22</sup>

---

<sup>18</sup> Promulgada el 10 de diciembre de 1948. En Flores Romualdo, Deysi Magaly y Rannauro Melgarejo Elizardo, “Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres”, Tomo III, páginas 265, SRE/UNIFEM/PNUD, tercera edición, México 2008. pág. 477.

<sup>19</sup> Artículo 1º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ONU, 1948.

<sup>20</sup> Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ONU, 1948.

<sup>21</sup> Flores Romualdo, Deysi Magaly y Rannauro Melgarejo Elizardo. Op. cit. pág. 485.

<sup>22</sup> Artículo 1º de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 1967.

Por tanto, al considerarse la desigualdad entre mujeres y hombres un acto violatorio de los derechos humanos se insta a los Estados Partes para que realicen a la brevedad posible todas las modificaciones legislativas que permitan eliminar la discriminación.

***La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, por sus siglas en inglés*<sup>23</sup>.**

Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 18 de diciembre de 1979, define el significado de la igualdad e indica cómo lograrla. En este sentido, la Convención establece no sólo una declaración internacional de derechos para la mujer, sino también un programa de acción para que los Estados Partes garanticen el goce de esos derechos. En este documento se establece la expresión de discriminación contra la mujer, que denota:

*“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”<sup>24</sup>.*

Asimismo, los Estados Partes deben condenar toda discriminación contra las mujeres, debiendo poner en marcha acciones específicas a fin de eliminar dichos actos hacia las mujeres, entre los que destacan consagrar en los ordenamientos constitucionales y las normas generales y locales el principio de igualdad y eliminar aquellas disposiciones contrarias a éste, inclusive las normas penales; sancionar todas las conductas de cualquier persona o autoridad que realice actos de discriminación; asimismo se debe establecer la protección jurídica necesaria para garantizar el acceso a la justicia de las mujeres, entre otras.

De igual forma se establece que los Estados Partes primordialmente deberán:

*“modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”<sup>25</sup>.*

---

<sup>23</sup> Flores Romualdo, Deysi Magaly y Rannauro Melgarejo Elizardo. Op. cit. pág.53.

<sup>24</sup> Artículo 1º de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ONU, 1979

<sup>25</sup> Artículo 5º, apartado a) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ONU, 1979.

### ***Recomendaciones Generales y Específicas del Comité de Expertas de la CEDAW.***

Dentro de las observaciones realizadas por el Comité de Expertas de la CEDAW, se señalaron algunas recomendaciones dentro de las que destacan:

La ***Recomendación General número 12***, realizada en el Octavo período de sesiones, en el año de 1989, bajo el rubro de violencia contra la mujer, en el que el Comité recomendó a los Estados Partes que incluyan en sus informes periódicos al Comité información sobre la legislación vigente para protegerla de la frecuencia de cualquier tipo de violencia en la vida cotidiana (la violencia sexual, malos tratos en el ámbito familiar, **acoso sexual** en el lugar de trabajo, etc.).

En la ***Recomendación General número 19***, realizado en el 11° período de sesiones, de 1992, en el título de la violencia contra la mujer, el Comité de expertas señaló que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, precisando que éste incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho, por tanto recomendó a nuestro país incluir en sus informes posteriores, datos sobre **el hostigamiento sexual** y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del **hostigamiento sexual** y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo, así como crear sanciones penales en contra de dichos actos.

### ***Observaciones realizadas al gobierno mexicano por parte del Comité de Expertas de la CEDAW.***

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su 36° período de sesiones del 7 al 25 de agosto de 2006, realizó las observaciones finales, en la que se instó al Estado Mexicano a adecuar plenamente su legislación laboral al artículo 11 de la Convención y a acelerar la aprobación de la enmienda de la Ley Federal del Trabajo y a que la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo realice un seguimiento eficaz de las condiciones de trabajo de las mujeres, debiéndose castigar a quienes violen los derechos laborales de las mujeres, precisando que en su próximo informe incluya información sobre el efecto de las medidas adoptadas y los resultados conseguidos.

Además, de conformidad a las Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer relativas al Informe 7 y 8 consolidado del Estado Mexicano, emitidas el 27 de Julio de 2012, en el eje denominado "Empleo", este Comité se encuentra preocupado porque de los informes allegados a él, se expresa que 3 de cada 10 mujeres reportaron haber experimentado violencia en su lugar de trabajo, incluido el acoso sexual y el abuso.

En consecuencia, refiere que el Estado Mexicano debe *“Garantizar la aplicación efectiva del Protocolo relativo a la intervención en casos de acoso sexual en la administración pública y prever semejante medidas para prevenir el acoso sexual en el sector privado”*.<sup>26</sup>

#### ***Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer y su Plataforma de Acción de Beijing***<sup>27</sup>.

Realizada en el año de 1995, los Estados Partes se comprometieron a incluir un enfoque de género en todas sus instituciones políticas, procesos de planificación y de adopción de decisiones, tanto en el ámbito público como en el privado. De igual forma se establecieron doce esferas de especial preocupación<sup>28</sup> que representaban los principales obstáculos al adelanto de las mujeres y que exigían la adopción de acciones positivas por parte de la comunidad internacional, los Estados Partes, la sociedad civil y el sector privado.

Con referencia al Eje D denominado “Violencia contra la Mujer”, analiza que *“Los actos o las 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. El miedo a la violencia, incluido el hostigamiento, es un obstáculo constante para la movilidad de la mujer, que limita su acceso a actividades y recursos básicos. La violencia contra la mujer tiene costos sociales, sanitarios y económicos elevados para el individuo y la sociedad”*.<sup>29</sup>

En el Eje F intitulado “Mujer y Economía”, realiza un análisis sobre las condiciones de desigualdad basadas en el género en las que se encuentran las mujeres en diversos ámbitos, entre ellos, el laboral. Por ende, dentro de su objetivo específico F.6, se establece el compromiso de *“Promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual y otras formas de hostigamiento en todos los lugares de trabajo”*.

Además, en su capítulo V intitulado “Disposiciones institucionales”, incorpora el compromiso de *“la aplicación eficaz de la Plataforma también exigirá la modificación de la estructura interna de las instituciones y organizaciones, incluidos los valores, actitudes, normas y procedimientos que se contrapongan al adelanto de la mujer. Se debe eliminar el acoso sexual”*.<sup>30</sup>

---

<sup>26</sup> Organización de las Naciones Unidas, “Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México”, Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 2012.

<sup>27</sup> Casas Torres, José Manuel. *“La cuarta conferencia mundial sobre la mujer”*. Documentos del Instituto de Ciencias para la Familia, Madrid, 1998, pág. 56.

<sup>28</sup> Mujeres y pobreza; Educación y capacitación de las mujeres; Mujeres y Salud; Violencia contra las mujeres; Mujeres y conflictos armados; Mujeres y economía; Participación de las mujeres en el poder y la adopción de decisiones; Mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres; Los derechos humanos de las mujeres; Mujeres y medios de comunicación; Mujeres y medio ambiente; Las niñas.

<sup>29</sup> Párrafo 117.

<sup>30</sup> Párrafo 290.



Po lo tanto, entre las medidas que deben ejercerse destaca el “Desarrollar programas y procedimientos tendientes a eliminar el hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer de todas las instituciones de enseñanza, lugares de trabajo y demás ámbitos”.<sup>31</sup>

***Sesión Especial de la Asamblea General titulada “Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el siglo XXI”<sup>32</sup>.***

Celebrada la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer y su Plataforma de Acción en Beijing en el año de 1995, cinco años después, en esta reunión se ratificó la Plataforma de Acción de Beijing, con mucho esfuerzo y gran número de organizaciones de mujeres y ONG destacaron el poco avance en el respeto a derechos humanos básicos, como el derecho a una vida sin violencia, a la salud plena, a la educación, así como el impacto negativo de la mundialización de la economía que estaba exacerbando la tendencia a la feminización de la pobreza.

Por lo anterior, dentro de los obstáculos se señalaron los siguientes:

*[...] En los lugares de trabajo persiste la discriminación por razones de sexo en la contratación y los ascensos y la discriminación por embarazo, lo que incluye la realización de pruebas de embarazo, así como el hostigamiento sexual [...]*<sup>33</sup>

En razón de lo anterior, los Estados miembros se propusieron entre otras cosas:

*“promover y proteger los derechos de las trabajadoras y adoptar medidas para eliminar las barreras estructurales y jurídicas y los estereotipos existentes en relación con la igualdad entre los géneros en el mundo laboral, ocupándose, entre otras cosas, de los prejuicios basados en el género en la contratación; las condiciones de trabajo; la segregación y el hostigamiento en el trabajo; la discriminación en las prestaciones de protección social; la salud y la seguridad de la mujer en el trabajo; la desigualdad de oportunidades profesionales y la desigualdad en la división de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.”<sup>34</sup>*

---

<sup>31</sup> Párrafo 126, inciso a).

<sup>32</sup> NACIONES UNIDAS. “Anuario Jurídico 2000”, Nueva York, 2003, Pág. 89.

<sup>33</sup> *Ibidem*.

<sup>34</sup> *Idem*.

### **Conferencia Regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe.**

Llevada a cabo en la ciudad de Brasilia en el mes de julio del año 2010, y convocada por el Secretario de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), se abordaron temas prioritarios en materia de derechos de las mujeres y las dificultades que se deben superar para dejar atrás todo tipo de discriminación de género, entre ellos igualdad política, económica y laboral entre mujeres y hombres, así como el acceso a la salud y la lucha contra la violencia de género.

En ese orden de ideas, los Estados participantes, a fin de enfrentar los desafíos para la promoción de la autonomía de las mujeres y la igualdad de género, manifestaron adoptar como compromiso el conquistar una mayor autonomía económica e igualdad en la esfera laboral de las mujeres, de la siguiente manera:

- *“Impulsar y hacer cumplir leyes de igualdad laboral que eliminen la discriminación y las asimetrías de género, raza, etnia y orientación sexual en el acceso y permanencia al mercado laboral, en la toma de decisiones y en la distribución de las remuneraciones, establezcan mecanismos de presentación de quejas y determinen sanciones para las prácticas de acoso sexual y otras formas de acoso en el espacio laboral;*
- *Impulsar y profundizar, en el sector público y privado, en la adopción de sistemas de gestión de igualdad de género que promuevan la no discriminación de las mujeres en el empleo, la conciliación de la vida profesional, privada y familiar, y la prevención y erradicación de todas las formas de violencia de género en el ámbito laboral, principalmente el acoso sexual y otras formas de acoso en el espacio laboral.”<sup>35</sup>*

### **Organización Internacional del Trabajo (OIT).**

La OIT, en la **Conferencia Internacional del Trabajo**<sup>36</sup> describe el reconocimiento que el *“acoso sexual en el lugar de trabajo daña el bienestar de los trabajadores y su productividad, así como las perspectivas de empleo y promoción. En este sentido solicitó que se integren medidas destinadas a prevenirlo y combatirlo dentro de las políticas nacionales que tienen por objeto la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Estas políticas deben incluir una declaración de principios, un procedimiento que permita realizar denuncias confidencialmente, reglas disciplinarias progresivas y una estrategia de formación y comunicación”*.<sup>37</sup>

<sup>35</sup> GARCÍA PRINCE, Evangelina. op. cit., pág. 102.

<sup>36</sup> Organización Internacional del Trabajo, *La hora de la Igualdad en el Trabajo: Primer Informe Global sobre Discriminación en el Trabajo*, Suiza, Octubre 2003. Consultado en: <http://www.ugt.es/informes/igualdad.html>

<sup>37</sup> Ídem.

Por su parte el **Convenio número 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)**, suscrito en 1958, establece que los Estados Miembros se obligan a:

*“formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”*<sup>38</sup>.

### **Convención Americana sobre Derechos Humanos**<sup>39</sup>.

El 22 de noviembre de 1969, se proclamó el documento conocido como Pacto de San José, por ser realizado en la ciudad del mismo nombre, en Costa Rica, siendo ratificado por el Estado mexicano hasta el dos de marzo de 1981. En este documento constituye el catálogo de los derechos humanos que deben respetarse en todo el continente americano, dentro de los que se establece la prohibición de cualquier clase de discriminación:

*“por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”*.<sup>40</sup>

### **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém Do Pará”**<sup>41</sup>.

Celebrada el 09 de junio de 1994, en la ciudad de Belém Do Pará, Brasil, dentro del primer artículo de la Convención se define el concepto de violencia hacia las mujeres como:

*“cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”*<sup>42</sup>.

Asimismo, se establecen los tipos de violencia como la física, sexual y psicológica, mismas que:

---

<sup>38</sup> Artículo 2º del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958.

<sup>39</sup> Hübner Gallo, Jorge Iván. *“Panorama de los Derechos Humanos”*, editorial Andrés Bello, Santiago de Chile, 1973, pág. 239.

<sup>40</sup> Artículo 1º de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Costa Rica, 1969.

<sup>41</sup> Flores Romualdo, Deysi Magaly y Rannauro Melgarejo Elizardo. Op. cit, pág. 435.

<sup>42</sup> Artículo 1º de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém Do Pará”

*“a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;*

*b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, 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, y*

*c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra”<sup>43</sup>.*

De igual forma, se reconocen los derechos que tienen todas las mujeres como el que sea respetada su vida, su integridad física, psíquica y moral, la libertad y su seguridad personal, el respeto a su dignidad y a la igualdad y protección de la ley.

Por tanto, los Estados Partes, tienen la obligación de tomar medidas jurídicas y específicas para conminar a las personas agresoras a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer; asimismo deben modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer.

### **Recomendaciones del Mecanismo de Seguimiento de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.**

Es un Órgano constituido para vigilar el cumplimiento de la Convención. En un primer momento, emitió una serie de **Observaciones y Recomendaciones Finales al Gobierno de México**<sup>44</sup>, en respuesta al Informe de País, por el cual se recomendó:

- *“Tipificar como delito, en los Estados en donde no se haya hecho, el **acoso sexual** en el trabajo, en los centros de salud y educativos y en cualquier otro ámbito.*
- *Se recomienda que se promueva la uniformidad de las sanciones en el plano nacional y su inclusión en la legislación en las Entidades Federativas.”<sup>45</sup>*

<sup>43</sup> Artículo 2º de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém Do Pará”

<sup>44</sup> Organización de los Estados Americanos, Observaciones y Recomendaciones Finales al Gobierno de México, MESECVI, Estados Unidos, 2008.

<sup>45</sup> *Ibidem.*

Posteriormente, en su **Segundo Informe Hemisférico** publicado en abril de 2012, recomendó a los Estados Partes de la Organización de los Estados Americanos, entre ellos México, a realizar lo siguiente:

- *“Sancionar el **acoso sexual** en el trabajo, en los centros de salud y educativos y en cualquier otro ámbito, tal como dispone el artículo 2 de la Convención de Belém do Pará y derogar cualquier disposición que revictimice a las mujeres afectadas o que obstaculice sus intentos de obtener sanciones para los responsables y una reparación adecuada.*
- *Adoptar disposiciones que sancionen la violencia sexual cometida en establecimientos estatales, ya sea como tipo penal o como agravante de los delitos sexuales contemplados en el Código Penal. En caso de incluir dicha violencia bajo la figura de ‘violencia institucional’, tomar medidas que penalicen dicha violencia.*
- *Aprobar partidas presupuestarias suficientes para la ejecución de políticas públicas y planes de prevención, atención, sanción y erradicación progresiva de la violencia contra las mujeres en los ámbitos público y privado”.*<sup>46</sup>

#### **1.4.2. Marco Jurídico Nacional.**

##### **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).**

El año 2011 marcó una fecha importante para nuestro país, toda vez que se suscitó un evento relevante que cambió el esquema jurídico que prevalecía en nuestro país, donde el Congreso de la Unión aprobó reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el cual se incluyó en el capítulo primero, referente a las garantías individuales, el reconocimiento de los Derechos Humanos y su protección y respeto, así como la obligación de la aplicación y cumplimiento de los tratados internacionales suscritos y ratificados por el gobierno mexicano.

Dicha reforma modificó los artículos 1, 3, 11, 15, 18, 29, 33, 89, 97, 102 y 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los que la dignidad, libertad, igualdad y a justicia, se elevan a través de la inclusión de los derechos humanos en la educación y política exterior; la prohibición de celebrar tratados internacionales que los vulneren; la universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos; las obligaciones de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones por parte de todas las autoridades.

---

<sup>46</sup> Organización de los Estados Americanos, “Segundo Informe Hemisférico”, MESECVI, Estados Unidos, 2012.

En esta reforma si bien es cierto, se sigue contemplando lo que anteriormente se consideraban las garantías individuales, establecidas como un catálogo mínimo de derechos humanos; el reconocimiento, respeto y protección de otros derechos puede ser ampliado por los tratados internacionales, así como por cualquier norma que implique una mayor protección, incluyendo el principio de progresividad que consiste en la obligación constitucional de no interpretar restrictivamente las normas que contemplan derechos humanos, por parte de las autoridades judiciales y administrativas, lo que conlleva la obligación ineludible de interpretarlas siempre de manera favorable para los gobernados (principio pro persona).

En este tenor de ideas, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra el principio de igualdad en los artículos 1º y 4º, en los cuales se refiere que todas las personas son iguales ante la ley, en especial el hombre y la mujer, por lo que ante dicha disposición se han generado ordenamientos jurídicos federales que tienden a respetar y hacer cumplir los derechos humanos.

### ***Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.***

Uno de los ordenamientos jurídicos de mayor relevancia a nivel federal lo constituye la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de febrero del 2007, y como su nombre lo indica, señala una serie de disposiciones legales referentes a evitar que se genere cualquier acto que vulnere los derechos humanos de las personas por su condición de sexo, género, raza, ideología política y religiosa, entre otras.

Dicho documento compromete al Estado Mexicano a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

De igual forma se establece el principio de discriminación como:

*“toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas”<sup>47</sup>.*

---

<sup>47</sup> Artículo 4º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

### ***Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.***

Otro documento de gran importancia a nivel nacional, lo es la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el cual sustenta que al romperse el principio de igualdad entre mujeres y hombres, genera diversos tipos de violencia, los cuales se pueden realizar en diferentes modalidades, por tanto refiere disposiciones legales que deben cumplir las autoridades para evitar cualquier acto que pretenda menoscabar el derecho a la igualdad de las mujeres.

### ***Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.***

Otro documento de gran importancia a nivel nacional, lo es la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el cual sustenta que al romperse el principio de igualdad entre mujeres y hombres, genera diversos tipos de violencia, los cuales se pueden realizar en diferentes modalidades, por tanto refiere disposiciones legales que deben cumplir las autoridades para evitar cualquier acto que pretenda menoscabar el derecho a la igualdad de las mujeres.

Este ordenamiento legal refiere las obligaciones que debe tener el gobierno, en sus tres esferas de competencia (Federación, entidades federativas y municipios) deberán tomar las medidas administrativas, presupuestales y legales correspondientes para garantizar a las mujeres el vivir una vida libre de violencia, generando políticas públicas que aseguren:

- I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;*
- II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres;*
- III. La no discriminación, y*
- IV. La libertad de las mujeres.”<sup>48</sup>*

Dentro de las modalidades de violencia que establece esta Ley, se contempla la violencia laboral y docente, misma que es ejercida por aquellas personas victimarias que tienen algún vínculo de carácter laboral con las víctimas, sin distinción de nivel jerárquico o bien existe una relación de docencia, y que dicha conducta consiste en “*un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad*”<sup>49</sup>, siendo que en esta conducta se incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Por lo anterior, ésta ley refiere que también se considera violencia laboral aquellas conducta tendiente a negar la contratación de las mujeres o condicionar su permanencia en el trabajo, bajo amenazas, intimidaciones, humillaciones, explotaciones o cualquier otra forma de discriminación basadas principalmente por su condición de género.

---

<sup>48</sup> Artículo 4° de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

<sup>49</sup> Artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Ante ello, se ha establecido, independientemente de la conducta tipificada por el Código Penal Federal que:

*“el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”.*<sup>50</sup>

De igual forma se consigna el concepto de acoso sexual, como la:

*“forma de violencia en la que, si bien no existe la 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”.*<sup>51</sup>

Por lo tanto, las autoridades gubernamentales tienen la obligación inalienable de promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos sancionadores, a fin de erradicar este tipo de conductas que las practicas resultan comunes, debiendo realizar las siguientes actividades:

- I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;*
- II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;*
- III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.*
- IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo;*
- V. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas;*
- VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, e*
- VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja”.*<sup>52</sup>

---

<sup>50</sup> Artículo 13 primer párrafo, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

<sup>51</sup> Artículo 13 segundo párrafo, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

<sup>52</sup> Artículo 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.



### **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.**

Documento legal, publicado en el Diario Oficial de la Federación en el mes de junio del año 2003, constituye un documento de gran trascendencia para el alcance de la igualdad real y sustantiva de mujeres y hombres en el país, estableciendo el concepto de discriminación como:

*“toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas”<sup>53</sup>.*

De igual forma, dicha ley prohíbe la realización de toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades como la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo.

### **Ley Federal del Trabajo.**

Contempla las normas de trabajo que tienen como objetivo obtener el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

El trabajo, considerado como un derecho social, debe ejercerse bajo las condiciones máximas de respeto para la libertad, la dignidad, el equilibrio individual y la igualdad real, jurídica y sustantiva de las personas, asimismo, debe asegurar la vida, la salud y otras consideraciones personales, por tanto los Estados deben prohibir las distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

El artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, establece que:

*“los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad”.*

Por tanto, en éstos se rigen las conductas tanto de los patrones como la de los trabajadores, bajo esos principios fundamentales y que en caso de que exista una causa justificada, se rescindirá la prestación del servicio del trabajo.

---

<sup>53</sup> Artículo 4º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Dentro de las causas de rescisión de trabajo que contempla la ley, se advierten las siguientes:

*“II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos”<sup>54</sup>.*

***Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.***

Documento creado con el apoyo del gobierno federal, instituciones públicas y educativas, así como las organizaciones civiles, constituye una herramienta indispensable para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, en ella se establecen conceptos relacionados con la violencia laboral íntegramente basados en aspectos sociológicos y psicológicos.

Dicho documento establece el concepto de Acoso Laboral como:

*“forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas. También es conocido con el término anglosajón mobbing.”<sup>55</sup>*

De igual forma, dicho documento establece que cuando en el trabajo se realizan acciones de carácter sexual de la persona que acosa sobre la persona acosada, donde aunque no necesariamente exista la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de la primera que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la segunda, es decir, para la persona víctima del acoso sexual, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, es cuando hablamos de acoso sexual.

La Norma Oficial Mexicana establece una distinción que para fines específicos resulta muy importante, debido a que realiza una distinción entre acoso sexual y hostigamiento sexual, al referir al segundo como un acto de:

---

<sup>54</sup> Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>55</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

*“ejercicio del poder que se expresa en conductas verbales, físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad y, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona que agrede, en los ámbitos laboral y/o escolar. Las víctimas pueden ser tanto mujeres como hombres, y no necesariamente de sexo distinto al de la persona que agrede”.*<sup>56</sup>

Asimismo establece las modalidades como se ejerce el hostigamiento sexual que en algunas ocasiones se puede relacionar con un premio o bien un castigo, ante la solicitud de favores sexuales, así como una condicionante de trabajo ante el rechazo de una persona superior jerárquica que ha sido rechazada.

### ***El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (PROIGUALDAD).***

Consistente en el documento generado por el Ejecutivo Federal, basado en el eje de igualdad publicado en el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2012, el cual establece una serie de estrategias y líneas de acción a implementar dentro de las políticas públicas federales, basadas en indicadores específicos sobre desigualdad y violencia hacia las mujeres, para alcanzar la igualdad jurídica y sustantiva entre las mujeres y los hombres en México.

Dentro de dicho documento, se establecen las siguientes estrategias en materia de acoso y hostigamiento sexual:

*“Estrategia 2.1. Garantizar la plena observancia y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, la igualdad de trato, el enfoque de solidaridad intergeneracional y la aplicación de acciones afirmativas.*

*2.1.3. Establecer mecanismos para atender las denuncias de las mujeres en casos de hostigamiento sexual y sancionar cualquier acto que implique hostigamiento laboral por razones de edad, discapacidad, estado conyugal y embarazo*

*Estrategia 6.1. Impulsar la igualdad en la remuneración y en las condiciones de trabajo, así como reducir la segregación en las ocupaciones y puestos por motivos de sexo.*

*6.1.4. Promover entre los empleadores y trabajadores el respeto a los derechos humanos de los trabajadores y combatir el sexismo y el hostigamiento sexual, mediante campañas y mecanismos de difusión.”*<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> Idem.

<sup>57</sup> Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 (PROIGUALDAD), México, 2008.

## **Código Penal Federal.**

Considerado como el instrumento jurídico que establece las conductas que son reprochables por el Estado y sancionables por el mismo, establece que el hostigamiento sexual, es un delito cometido contra la administración de justicia cuando son realizado por servidores públicos cuando:

*“obliguen a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de **acoso, hostigamiento** o para ocultar violaciones a la Ley Federal del Trabajo”<sup>58</sup>.*

De igual forma, el artículo 259 Bis de dicho ordenamiento, tipifica el hostigamiento sexual cuando una persona:

*“con fines lascivos asedie reiteradamente a persona 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 multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida”.*

## **Acuerdo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.**

Un avance en el ámbito de la importación de justicia fue la emisión del **Acuerdo General de Administración número III/2012, del tres de julio de dos mil doce, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación,**

En este acuerdo, se considera que *“Dadas las innegables consecuencias físicas, emocionales, psicológicas y/o laborales que las conductas de acoso laboral o de acoso sexual provocan en las personas afectadas, es imperativo que los órganos competentes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación adopten bases para afrontar estos casos de manera justa, imparcial, expedita y con respeto a los derechos humanos”*.<sup>59</sup>

Por lo que, en su artículo 3 se menciona el procedimiento que se seguirá en la atención de casos de esta índole, mediante un proceso de análisis de casos, investigación y canalización.

<sup>58</sup> Artículo 225 fracción XXXIV del Código Penal Federal.

<sup>59</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Acuerdo General de Administración número III/2012, del tres de julio de dos mil doce, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación*, SCJN, México, 2012.

### 1.4.3. Marco jurídico del Estado de Chihuahua.

#### ***Código Penal del Estado de Chihuahua.***<sup>60</sup>

Este ordenamiento punitivo hace referencia al delito de “hostigamiento sexual”, el cual se encuentra incluido dentro de Título Quinto que protege la libertad y la seguridad sexuales y el normal desarrollo psicosexual, describiéndolo como:

*“A quien asedie a una persona con fines sexuales, a pesar de su oposición manifiesta, se le aplicará prisión de seis meses a dos años y multa de treinta a sesenta veces el salario. Si el hostigador fuera servidor público y utilizara los medios y circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá también de su cargo.”*<sup>61</sup>

Sin embargo, no establece una distinción o conductas típicas diferentes entre acoso y hostigamiento sexuales.

#### ***Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.***<sup>62</sup>

Esta ley observa el concepto de violencia laboral y docente, los derechos de las víctimas de estas conductas y las obligaciones del Estado para prevenir, atender y sancionar la violencia contra las mujeres, en especial el hostigamiento y acoso sexual, los cuales ya se analizaron en el presente capítulo.

#### ***Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado de Chihuahua.***<sup>63</sup>

Esta ley regula la organización y funcionamiento de la Fiscalía General del Estado, por cuanto hace a la investigación y persecución de los delitos, así como a las medidas de protección de las víctimas de algún delito. Por lo tanto, es atribución de la Fiscalía:

*“II. Proporcionar orientación y asesoría jurídica a las víctimas u ofendidos por delitos, y vigilar que se garantice o se cubra la reparación del daño, de conformidad con las disposiciones legales aplicables;*

*III. Canalizar a las víctimas u ofendidos por delitos, a las dependencias y entidades que proporcionen servicios de carácter tutelar, asistencial, preventivo, médico, psicológico y educacional, vigilando su debida atención”.*<sup>64</sup>

<sup>60</sup> Última reforma publicada el 23 de Junio de 2010.

<sup>61</sup> Artículo 176 del Código Penal del Estado de Chihuahua.

<sup>62</sup> Última reforma publicada en el Periódico Oficial del Estado el 26 de Septiembre de 2012.

<sup>63</sup> Última reforma publicada en el Periódico Oficial del Estado el 04 de Febrero de 2012.

<sup>64</sup> Artículo 2, inciso c de la Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado de Chihuahua.

### **Ley del Instituto Chihuahuense de la Mujer.<sup>65</sup>**

Esta Ley facultad al Instituto a realizar acciones para prevenir y atender la violencia contra las mujeres, particularmente en lo que respecta a:

*VI. Impulsar acciones para garantizar el respeto y protección de los derechos laborales de las mujeres, [...], además de las que coadyuven a promoverlas de los servicios necesarios, integrales y de calidad, tomando en cuenta las necesidades de las mujeres trabajadoras.<sup>66</sup>*

### **Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.**

Este documento establece las políticas públicas que llevaran a cabo las dependencias de la Administración Pública Estatal, entre las cuales destacan los siguientes ejes:

En el Eje I Mujeres se establece:

*“4.2. Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.*

- *Promover programas para prevenir, atender y sancionar el **acoso y hostigamiento sexual** en el trabajo.*

*Objetivo 5. Incorporar en las acciones de Justicia Laboral y de Fomento al Empleo la perspectiva de género. Social*

- *Atender y buscar la resolución de la problemática relacionada con el **acoso u hostigamiento** de cualquier índole contra las mujeres, como consecuencia de su actividad laboral.<sup>67</sup>*

### **Programa Chihuahuense para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2011 – 2016.<sup>68</sup>**

Este Programa establece acciones con relación al acoso y hostigamiento sexuales que deben cumplir las dependencias de la APE, entre los cuales destacan:

*“Objetivo Específico 6. Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.*

*6.1. Realizar estudios e investigaciones sobre la situación de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral.*

*6.5. Promover programas para prevenir, atender y sancionar el **acoso y hostigamiento sexual** en el trabajo.*

*6.6. Promover la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito laboral.*

<sup>65</sup> Última reforma publicada en el Periódico Oficial del Estado el 26 de Septiembre de 2012.

<sup>66</sup> Artículo 3 de la Ley del Instituto Chihuahuense de la Mujer.

<sup>67</sup> Plan Estatal de Desarrollo 2010 – 2016.

<sup>68</sup> Publicado en el Periódico Oficial del Estado el 17 de Diciembre de 2011.

6.10. *Implementar la Norma NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres al interior de las instancias públicas, así como fomentar su inclusión en los entes privados.*”

**Programa Interinstitucional para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2011 – 2016.** <sup>69</sup>

En el Eje de Atención, se establece la pauta para la regulación del presente Protocolo, en los cuales se define la siguiente estrategia:

*“Estrategia 4. Proporcionar, a través de las autoridades e instituciones públicas o privadas, la atención especializada a las víctimas de violencia que garantice un servicio de carácter sensible, con apego a lo establecido en sus respectivos reglamentos internos”.*

Teniendo como línea de acción principal:

*4.3. Promover planes, programas y proyectos que establezcan facultades específicas a cada entidad, para su atención especializada.*

Teniendo como medio de verificación el Protocolo de atención al acoso y hostigamiento sexual. Asimismo, incluye el Eje de Sanción, la siguiente estrategia:

*“Estrategia 2. Sancionar el acoso y el hostigamiento sexual y tipificar conductas establecidas en los diversos ordenamientos jurídicos en materia de violencia contra las mujeres, así como establecer los procedimientos jurídicos necesarios para su investigación y sanción”.*

Teniendo como línea de acción:

*“2.1. Impulsar la armonización legislativa con Perspectiva de género al Derecho Interno para Sancionar el Acoso y el Hostigamiento Sexual”.*

**El Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.** <sup>70</sup>

Este Programa estableció el eje 9 intitulado *“Hostigamiento y acoso sexual”*, como una forma de establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Estatal.

Así, se incorpora el objetivo 9.1, el cual se describe como *“Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual a través del establecimiento de un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto en la Administración Pública Estatal”*, el cual contiene las siguientes

<sup>69</sup> Publicado en el Periódico Oficial del Estado el 17 de Diciembre de 2011.

<sup>70</sup> Instituto Chihuahuense de las Mujeres, “Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Chihuahua”, Instituto Chihuahuense de la Mujer, México, 2011.

líneas de acción, en los cuales se da cumplimiento en la realización del Presente documento:

*“9.1.1 Realizar el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Hostigamiento y Acoso Sexual.*

*9.1.2. Publicitar en las dependencias las causas, consecuencias y sanciones.*

*9.1.3. Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias.*

*9.1.4. Definir un área para la presentación de quejas en cada dependencia, que protejan la integridad y confidencialidad de las personas en situación de violencia laboral.*

*9.1.5. Establecer convenios y acuerdos interinstitucionales para la canalización de casos.*

*9.1.6. Contar con personal capacitado en atención integral de la violencia laboral en las áreas de recursos humanos y/o oficina encargada del conocimiento de quejas”.*<sup>71</sup>

---

<sup>71</sup> *Ibíd.*



## **CAPITULO II:**

### **ETAPA DE PREVENCIÓN.**

#### **2.1. La prevención de casos de acoso y hostigamiento sexual.**

De acuerdo al Reglamento de la Ley Estatal que Garantiza el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la prevención es:

*“El conjunto de medidas dirigidas para generar cambios conductuales y en las relaciones sociales entre las personas y en la comunidad en materia de violencia de género”.*<sup>72</sup>

Ante esto, la Institución implementará acciones que eliminen la discriminación, la violencia laboral y cualquier acción institucional. De conformidad al Protocolo de Intervención de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual del INMUJERES y a la legislación estatal, se establece una serie alternativas que pueden prevenir o limitar estas conductas, entre ellas<sup>73</sup>:

#### *Campañas de sensibilización y capacitación.*

Las campañas de concientización sobre las causas y consecuencias del acoso y el hostigamiento sexual deben ser implementadas mediante una difusión permanente y dirigidas a todas las personas que laboran en la institución.

Estas campañas pueden realizarse mediante:

- Talleres de difusión de los derechos humanos, conceptos básicos de género y conocimientos de la violencia contra las mujeres.
- Implementar acciones para lograr una cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.
- Talleres con la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexuales.
- Carteles, trípticos o imágenes visibles para todo el personal para la identificación de conductas sobre acoso y hostigamiento sexual, las posibles sanciones y los procedimientos a los cuales las personas tiene acceso.

---

<sup>72</sup> Artículo 18 del Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

<sup>73</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, INMUJERES, México, 2009.

- Difundir la ley Estatal del Derecho de las Mujeres una Vida Libre de Violencia.

Las personas al servicio público que atienden a las mujeres en situación de violencia deben identificar que no es problema individual de cada mujer encontrarse en una situación de acoso y hostigamiento sexual.

Por lo regular las personas que atienden a las mujeres en situación de violencia; no han sido preparados con un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, por lo cual la intervención carece de una sensibilización ante la problemática de la violencia contra las mujeres, por lo que deben establecerse herramientas de profesionalización con perspectiva de género, a fin de identificar situaciones que puedan generar acoso y hostigamiento sexual.

#### *Establecer un clima laboral adecuado.*

La institución debe facilitar un clima laboral seguro y sano, es necesario considerar algunas de las siguientes acciones:

- La frecuencia de las conductas discriminatorias y su severidad.
- Si dichas conductas son físicamente amenazantes o humillantes.
- Si son una expresión meramente ofensiva.
- Si irracionalmente interfiere con la capacidad de trabajo del personal.
- El efecto sobre el bienestar psicológico puede ser tomado en consideración, pero no es un factor único requerido.
- La discriminación puede existir en el lugar de trabajo, sin importar el efecto del nivel de daño psicológico que en algún caso especial pueda causar a la persona trabajadora.<sup>74</sup>

#### *Difusión, aplicación y vigilancia del Programa Estatal de Cultura Institucional para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres.*

Como ya se observó en el capítulo primero, el Programa de Cultura Institucional establece una serie de nueve ejes y líneas de acción en los cuales se reducen las acciones de discriminación, desigualdad y violencia que pueden generarse entre las personas que laboran en una institución.

---

<sup>74</sup> Ibidem.

Esto debe identificarse de forma integral, mediante la observancia de los nueve ejes de la cultura institucional:

1. Política Nacional y Deberes Institucionales.
2. Clima Laboral.
3. Comunicación Incluyente.
4. Selección de Personal.
5. Salarios y Prestaciones.
6. Promoción vertical y horizontal.
7. Capacitación y formación profesional.
8. Conciliación vida laboral, familiar y personal.
9. Hostigamiento y acoso sexual.

#### *Supervisión y control.*

La persona con un rango jerárquico superior o responsable de los recursos humanos pueden observar la forma en que se desarrollan las relaciones laborales, principalmente de conductas que indiquen una posible generación de violencia contra las mujeres:

- La existencia de bromas, observaciones y chistes con intensa carga de intencionalidad sexual.
- Las críticas acentuadas al trabajo o comportamiento de determinadas/os empleadas/os,
- Cuando objetivamente no se corresponde con lo verificado desde el nivel de supervisión, por las calificaciones o el rendimiento de la persona observada.
- La negativa a trabajar con determinadas personas.
- Cuando el diagnóstico médico de las justificaciones a las inasistencias tienen relación con la presencia de estrés en la/el empleada/o cuando se le está hostigando.
- Pérdida repentina de motivación, actitud ansiosa, verificación de torpeza o errores inexplicables en la ejecución de las tareas habituales.<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup> Ídem.

## **CAPITULO III: VÍAS DE ACCIÓN.**

### **3.1. Consideraciones generales.**

De acuerdo a la naturaleza de la conducta, las vías de acción en las cuales pueden establecerse las acciones son mediante la vía administrativa, en la que se regula las conductas como personas al servicio público; la vía laboral, en la que la principal característica es la existencia de la relación laboral; y, como complemento, la vía penal, que es la presentación de la denuncia ante autoridades ministeriales para dar inicio a un procedimiento de investigación.

En la vía administrativa y laboral, aun cuando pueden ser sancionadas de manera similar, principalmente en la destitución o despido de la persona agresora, las autoridades que conocen del caso son diferentes, haciendo diferente, por ende, el procedimiento para su sanción. En la vía administrativa, es el organismo interno de control quien establecerá sanciones, y en el caso laboral, será el jefe inmediato quien hará del conocimiento de la persona facultada para despedir y se sujetara a los documentos que establecen la relación laboral.

La ultima vía, como se podrá observar en apartados subsecuentes puede estar acompañada, pueden coadyuvar o ser una consecuencia de las otras dos vías. Sin embargo, para dar inicio a cualquier vía, se requiere la presentación de una queja o denuncia para que puedan activarse los procedimientos de investigación.

### **3.2. La vía administrativa.**

El ámbito de acción administrativo es la regulación de las actividades del Estado, lo que incluye la regulación de las actividades de las dependencias y de las personas al servicio público que tiene a su cargo para desempeñar su función y su relación con los particulares. En el Estado de Chihuahua, esta área se encuentra regulada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.

La premisa central de esta vía, es la investidura del “servicio público”, en la cual se refiere a *“toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública Estatal o Municipal y en los Poderes Legislativo y Judicial del Estado, Así como todas aquellas personas que manejen o apliquen recursos*

*económicos Estatales, Municipales y concertados o convenidos por el Estado con la Federación*".<sup>76</sup>

Dentro de las obligaciones de las personas al servicio público se encuentran:

- Cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado, y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de su empleo, cargo o comisión.
- Observar buena conducta, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación, con motivo de sus funciones.
- Observar en la dirección de sus inferiores jerárquicos, las debidas reglas de trato y abstenerse de incurrir en agravios, desviación o abusos de autoridad.
- Respetar y hacer respetar el derecho a la formulación de quejas y denuncias a que se refiere esta Ley y evitar que, con motivo de éstas, se causen molestias indebidas a la persona quejosa.<sup>77</sup>

El incumplimiento de estas obligaciones, dará paso a la responsabilidad administrativa, de acuerdo a la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.

Esta misma ley establece la naturaleza jurídica de los procedimientos para sanciones administrativas, en las que asegura que las responsabilidades penales o civiles serán autónomas al procedimiento administrativo, por lo que las autoridades que conozcan de casos de hostigamiento sexual deberán turnarlas al Ministerio Público o a las autoridades jurisdiccionales, según proceda.<sup>78</sup>

El procedimiento administrativo que sanciona el incumplimiento de las obligaciones de las personas al servicio público, sigue una serie de pasos establecidos en el artículo 34 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua, los cuales se resumen a continuación:

- Conocida una irregularidad, se solicitará informe al servidor público presunto responsable de la misma, haciéndole llegar, en su caso, copia de la denuncia, Acta administrativa o pliego de observaciones, así como de la documentación en que se funde, concediéndole un plazo de quince días hábiles para que se formule por escrito su contestación y ofrezca pruebas.

---

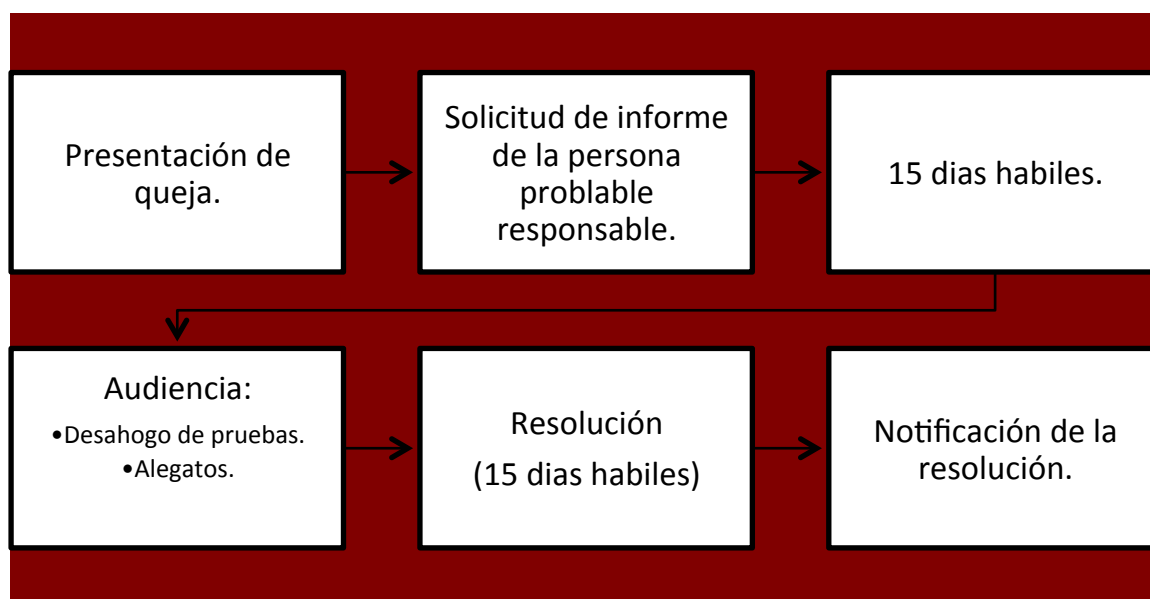
<sup>76</sup> Artículo 2 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.

<sup>77</sup> Artículo 23 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.

<sup>78</sup> Artículo 4 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.

- Transcurrido el plazo mencionado en la fracción anterior, se señalará día y hora para la celebración de una audiencia, en la que se desahogaran las pruebas ofrecidas y se expresarán los alegatos; citándose al denunciante y servidor público para resolución, la que deberá ser pronunciada dentro de los quince días hábiles siguientes.
- La resolución que se dicte, deberá notificarse al encausado y al denunciante, dentro de los tres días hábiles siguientes a aquel en que se pronuncie. La Dirección de Administración, notificará al superior jerárquico en que labore el servidor público, las sanciones que impusiere.
- Cuando no se cuente con elementos suficientes para resolver o se descubrieren algunos que impliquen nueva responsabilidad a cargo del denunciado o de otras personas, y hasta antes de la citación para resolución, para mejor proveer podrá ordenarse la práctica de diligencias, así como el emplazamiento de los servidores públicos involucrados. Cuando la Dirección General practique éstas, el superior jerárquico podrá designar un representante que participe en las mismas.
- De todas las diligencias que se practiquen, se levantará Acta circunstanciada que deberá suscribir quienes en ella intervengan. En caso de negativa se asentará tal circunstancia, sin que esto afecte su valor aprobatorio.

*Diagrama 1. Procedimiento administrativo estatal.*



### 3.3. La vía laboral.

De acuerdo a la relación de trabajo<sup>79</sup> que existe, puede optarse por esta vía de investigación de casos.

Aquí, es necesario verificar las características por cuales las personas son contratadas para ocupar un puesto dentro del servicio público. Para el tema de hostigamiento y acoso sexual, la diferenciación entre los tipos de personal tiene consecuencias relevantes, toda vez que las sanciones de carácter laboral deberán aplicarse en razón de su pertenencia a las categorías de base o de confianza de una persona trabajadora.

Así, existen tres grupos para considerar a las personas trabajadoras dentro del servicio público estatal<sup>80</sup>:

<b>Grupo.</b>	<b>Descripción.</b>
<b>De base.</b>	Aquellas personas trabajadoras no incluidas dentro del grupo de confianza, y que por ello, no podrán ser cesadas o despedidas sino por causas que este Código establece.
<b>De confianza</b>	Las personas trabajadoras del Ejecutivo, las secretarías y los secretarios, los miembros de comisiones de estudios y consultores y las personas que presten servicio mediante contrato.
<b>Eventuales y extraordinario.</b>	Son personas trabajadoras eventuales y extraordinarios aquéllos cuyos servicios se contratan transitoriamente, cuyos sueldos se pagan por lista de raya o por nombramiento en que se especifique tal carácter, y las personas internas que cubran vacantes temporales de quienes trabajan de base.

Los elementos a considerar para optar por esta vía son:

- Es una vía que requiere que las autoridades de las dependencias tomen cartas en el asunto, es decir, que, considerando los hechos, apliquen la normatividad y despidan al presunto responsable.

<sup>79</sup> El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo refiere que la relación de trabajo es “cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

<sup>80</sup> Artículo 77 del Código Administrativo del Estado de Chihuahua.

- No es una vía que se haya utilizado de manera frecuente, por lo que puede existir desconocimiento o vacíos legales en los casos de acoso y hostigamiento sexual.
- Es necesario que se elaboren bien las pruebas para evitar complicaciones.
- Existe la posibilidad de que el presunto agresor interponga una demanda por despido injustificado, y si procede, sea restituido en el lugar de trabajo, situación que haría más complejo el ambiente de laboral.
- Es una vía que puede ser de mucha utilidad si se realiza adecuadamente y es mucho menos onerosa para las víctimas, pues no recae sobre ellas el iniciar y dar seguimiento al proceso.<sup>81</sup>

En este caso, también es necesario considerar las sanciones a las que puede ser acreedora la persona trabajadora bajo este régimen, las cuales son<sup>82</sup>:

- Multa hasta de \$1,000.00 que impondrán discrecionalmente el Tribunal o las Juntas Arbitrales.
- Destitución de empleo sin responsabilidad para el Estado.

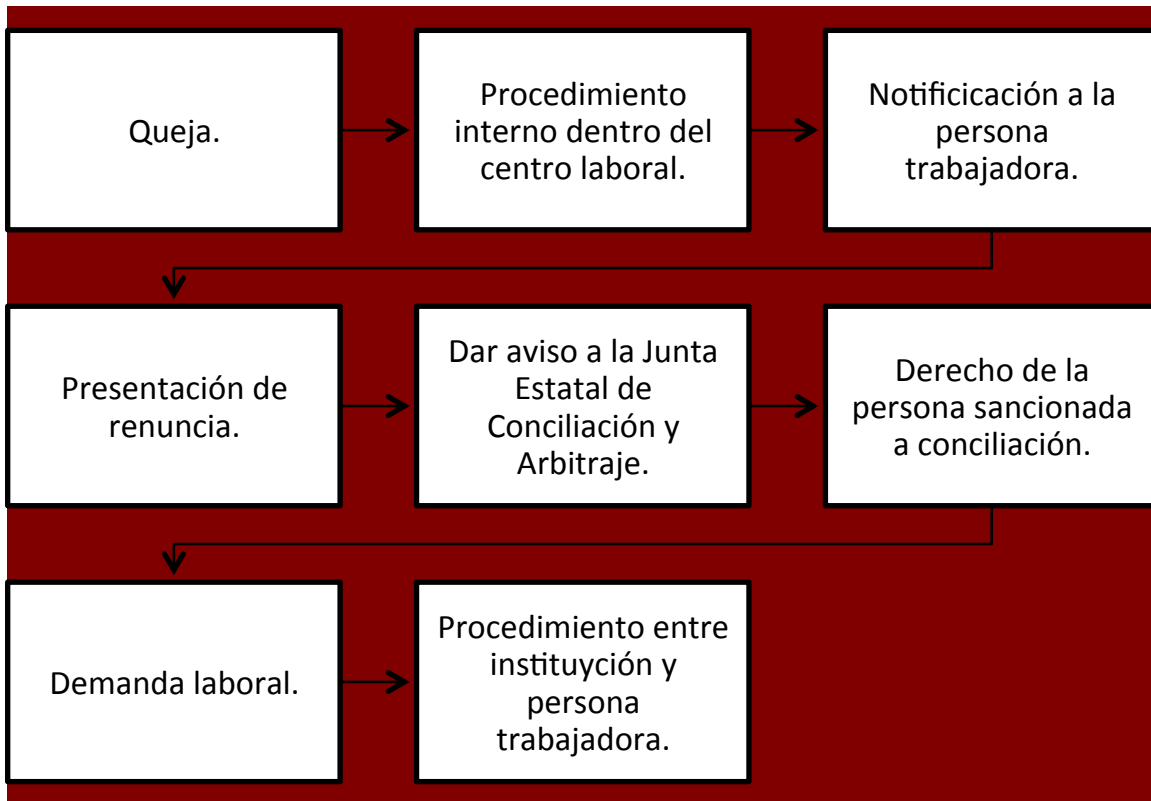
---

<sup>81</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, INMUJERES, México, 2009.

<sup>82</sup> Artículo 180 del Código Administrativo del Estado de Chihuahua.



**Diagrama 2. Procedimiento laboral.**



### 3. 4. La vía penal.

La investigación penal es esencialmente el inicio de un proceso ante el Ministerio Público en el cual realizara una serie de investigaciones para la persecución del delito que, en el caso del Estado de Chihuahua, se reconoce como “hostigamiento sexual”. En sentido estricto, el objeto del proceso penal es:

*“Establecer la verdad histórica, garantizar la justicia en la aplicación del derecho y resolver el conflicto surgido como consecuencia del delito, para contribuir a restaurar la armonía social entre sus protagonistas, en un marco de respeto irrestricto a los derechos fundamentales de las personas”.*<sup>83</sup>

Ahora bien, por el delito de hostigamiento sexual se entiende:

*“A quien asedie a una persona con fines sexuales, a pesar de su oposición manifiesta, se le aplicará prisión de seis meses a dos años y multa de treinta a sesenta veces el salario. Si el hostigador fuera servidor público y utilizara los medios y circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá también de su cargo”.*<sup>84</sup>

<sup>83</sup> Artículo 1 del Código de Procedimientos Penales del Estado de Chihuahua.

<sup>84</sup> Artículo 176 del Código Penal del Estado de Chihuahua.

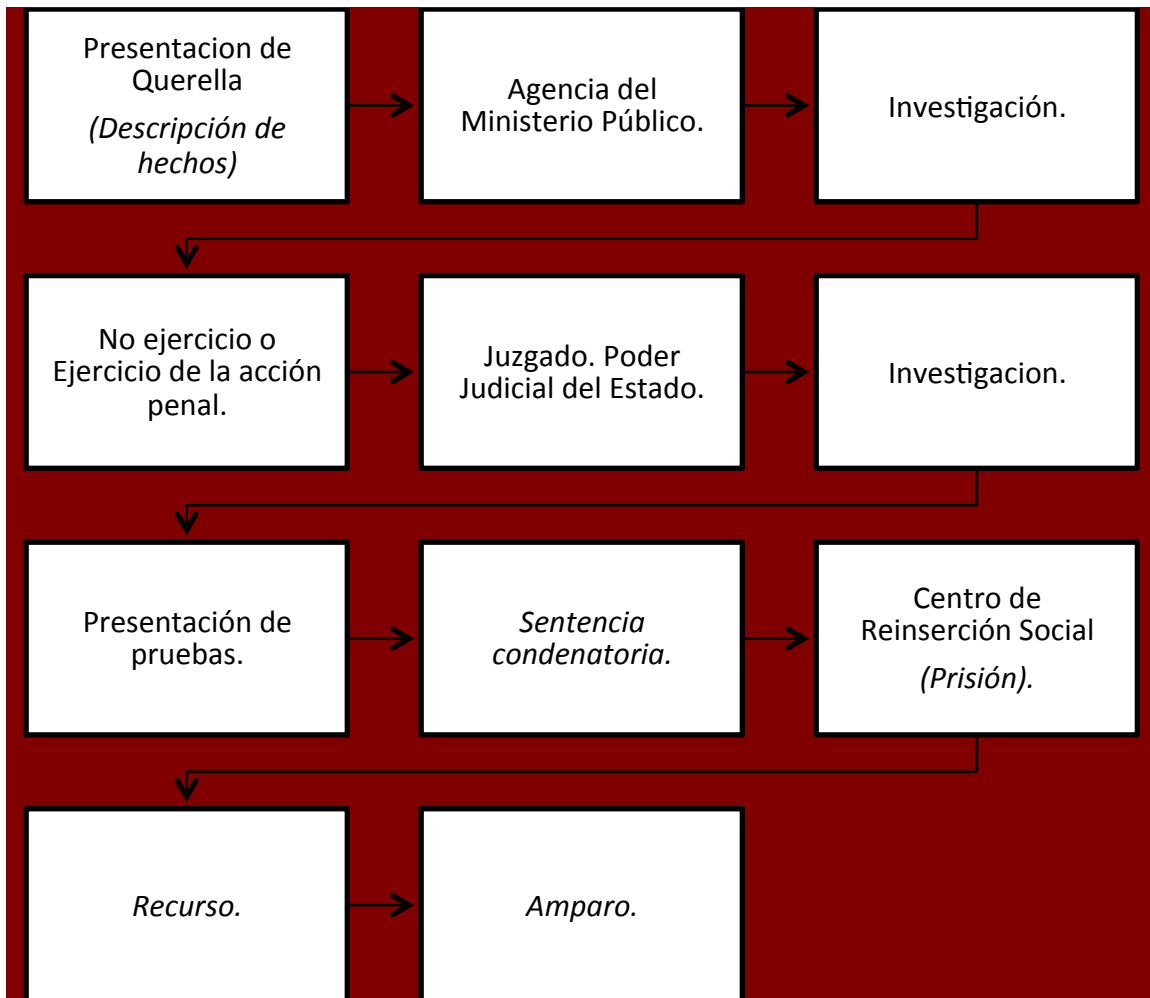
Los elementos a considerar para la inclusión de esta vía son:

- Cuando se presume delito de hostigamiento sexual, se deberá informar, orientar y canalizar a la persona denunciante, para que acuda al Ministerio Público o fiscalía especializada competente.
- El hostigamiento sexual es un delito que sólo se persigue por querrela. Esto
- Significa que para que pueda iniciarse el proceso debe ser por la denuncia que realice la víctima.
- El proceso penal es largo y requiere de la asesoría de una/un abogado/a. Se inicia con la denuncia de la víctima, misma que debe ser presentada ante el Ministerio Público (MP) correspondiente, ésta es la primera autoridad que revisa si se cuenta con los elementos suficientes para la acción penal. Es muy importante que las/los MP estén capacitados para recibir y atender estas denuncias porque son el primer filtro en los procesos de esta naturaleza.
- Si la/el MP opina que no existen suficientes elementos para la configuración del tipo penal, el proceso no prospera. Si el MP considera lo contrario, es decir, que existen suficientes elementos para el ejercicio de la acción penal, entonces el caso es revisado por una/un jueza/juez, quien valora los hechos y las pruebas para determinar si es o no un caso de hostigamiento sexual y en su caso sancionar al agresor con la pena aplicable, según lo establece el Código Penal.<sup>85</sup>

---

<sup>85</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, INMUJERES, México, 2009.

Diagrama 1. Procedimiento penal.



Esta vía puede realizarse como consecuencia de una investigación directa en el ámbito administrativo o laboral, mediante la presentación de la querrella ante el Ministerio Público, la cual revistiendo las siguientes características, entre otras<sup>86</sup>:

- Podrá formularse por cualquier medio y deberá contener, en su caso, la identificación de la persona denunciante, su domicilio, la narración circunstanciada del hecho y, si es posible, la indicación de quienes hubieran cometido el delito de hostigamiento sexual y de las personas que lo hayan presenciado o que tengan noticia de él.
- En caso de que peligre la vida o la seguridad de la persona que denuncia o allegadas, se reservará adecuadamente su identidad.

<sup>86</sup> Artículo 213 del Código de Procedimientos Penales del Estado de Chihuahua.

- Si se trata de denuncia verbal, se levantará un acta que será firmada por la persona denunciante y por la persona al servicio público que la reciba [Agencia del Municipio Público].
- Si se formula por escrito, deberá ser firmada por la persona denunciante.
- Si no pudiere firmar, estampará su huella digital o la firmará un tercero a su ruego.

Ante esto, regularmente el procedimiento penal puede durar un largo tiempo y no necesariamente hay cambios inmediatos en las condiciones de trabajo; por lo que debe recomendarse, ante todo, la iniciación de los dos procedimientos anteriores.

## **CAPITULO IV: ETAPA DE ATENCIÓN: PROCEDIMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL.**

### **3.1. La atención de casos.**

La atención es “el conjunto de servicios interdisciplinarios que se proporcionen a las mujeres con el fin de disminuir el impacto de la violencia”.<sup>87</sup>

Se integra por los derechos establecidos en la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, su Reglamento, los derechos establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los demás ordenamientos administrativos y penales que puedan ser aplicables.<sup>88</sup>

Así, de conformidad al Reglamento de la Ley Estatal, existen diversos niveles de atención en los cuales se basan el análisis de casos:

<b>Nivel.</b>	<b>Descripción.</b>
<b>Primario</b>	Referente a la atención inmediata y de primer contacto.
<b>Secundario.</b>	Referente a la atención básica y general, que puede derivar en una canalización a servicios focalizados en problemática específica.
<b>Terciario</b>	Referente a la atención compleja y de especialidad.

### **3.2. Métodos para la atención conductas que constituyen acoso y hostigamiento sexual.**

<sup>87</sup> Artículo 21 del Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

<sup>88</sup> Artículo 18 del Reglamento de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

El Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual<sup>89</sup> refiere algunos métodos para la atención, los cuales se enuncian a continuación:

*Los métodos informales de resolución.*

Esto se encuentra basado principalmente en los intereses y necesidades de la persona quejosa y específicamente o mayoritariamente para los casos de hostigamiento y acoso sexual no delictiva o “leve”.<sup>90</sup> Actualmente se encuentran prohibidos por la legislación vigente.

*Los métodos formales de resolución.*

Basados en la ejecución de los derechos legales y la coacción del poder. Algunos ejemplos de estos métodos son: investigación y adjudicación; denuncia ante una entidad judicial según el caso; o con procedimientos administrativos o laborales para destituir o despedir a quienes sean culpables de hostigamiento y acoso sexual.<sup>91</sup>

Este método se considerará para la investigación y sanción del acoso y hostigamiento sexual.

### **3.3. Derechos de las mujeres en situación de acoso u hostigamiento sexual.**

En todas las etapas del procedimiento, las mujeres en situación de acoso y hostigamiento sexual la institución garantizará los derechos humanos, reconocidos en las leyes estatales, nacionales e internacionales, entre ellos:

- Protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades;
- Trato digno, privacidad y respeto durante cualquier entrevista o actuación como víctima de violencia;
- Asistencia legal gratuita y necesaria para los trámites jurídicos relacionados con la violencia de la cual sea víctima;
- Asistencia médica y psicológica gratuita para la atención de las consecuencias generadas por la violencia;
- Acciones de asistencia social que contribuyan a su pleno desarrollo;

---

<sup>89</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, INMUJERES, México, 2009.

<sup>90</sup> Ídem.

<sup>91</sup> Ídem.

- Atención en un refugio temporal.<sup>92</sup>

Asimismo, en los casos que las conductas sean definidas por el ámbito de la sanción penal, es necesario otorgar toda la información referente a sus derechos como víctima y coadyuvante de la investigación, reconocidos en el artículo 20 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

- Recibir asesoría jurídica; ser informado de los derechos que en su favor establece la Constitución y, cuando lo solicite, ser informado del desarrollo del procedimiento penal;
- Coadyuvar con el Ministerio Público; a que se le reciban todos los datos o elementos de prueba con los que cuente, tanto en la investigación como en el proceso, a que se desahoguen las diligencias correspondientes, y a intervenir en el juicio e interponer los recursos en los términos que prevea la ley.
- Cuando el Ministerio Público considere que no es necesario el desahogo de la diligencia, deberá fundar y motivar su negativa.
- Recibir, desde la comisión del delito, atención médica y psicológica de urgencia.
- Al resguardo de su identidad y otros datos personales en los siguientes casos: cuando sean menores de edad; cuando se trate de delitos de violación, trata de personas, secuestro o delincuencia organizada; y cuando a juicio del juzgador sea necesario para su protección, salvaguardando en todo caso los derechos de la defensa.
- Solicitar las medidas cautelares y providencias necesarias para la protección y restitución de sus derechos.
- Impugnar ante autoridad judicial las omisiones del Ministerio Público en la investigación de los delitos, así como las resoluciones de reserva, no ejercicio, desistimiento de la acción penal o suspensión del procedimiento cuando no esté satisfecha la reparación del daño.<sup>93</sup>

---

<sup>92</sup> Artículo 9 de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

<sup>93</sup> Artículo 20, apartado C de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

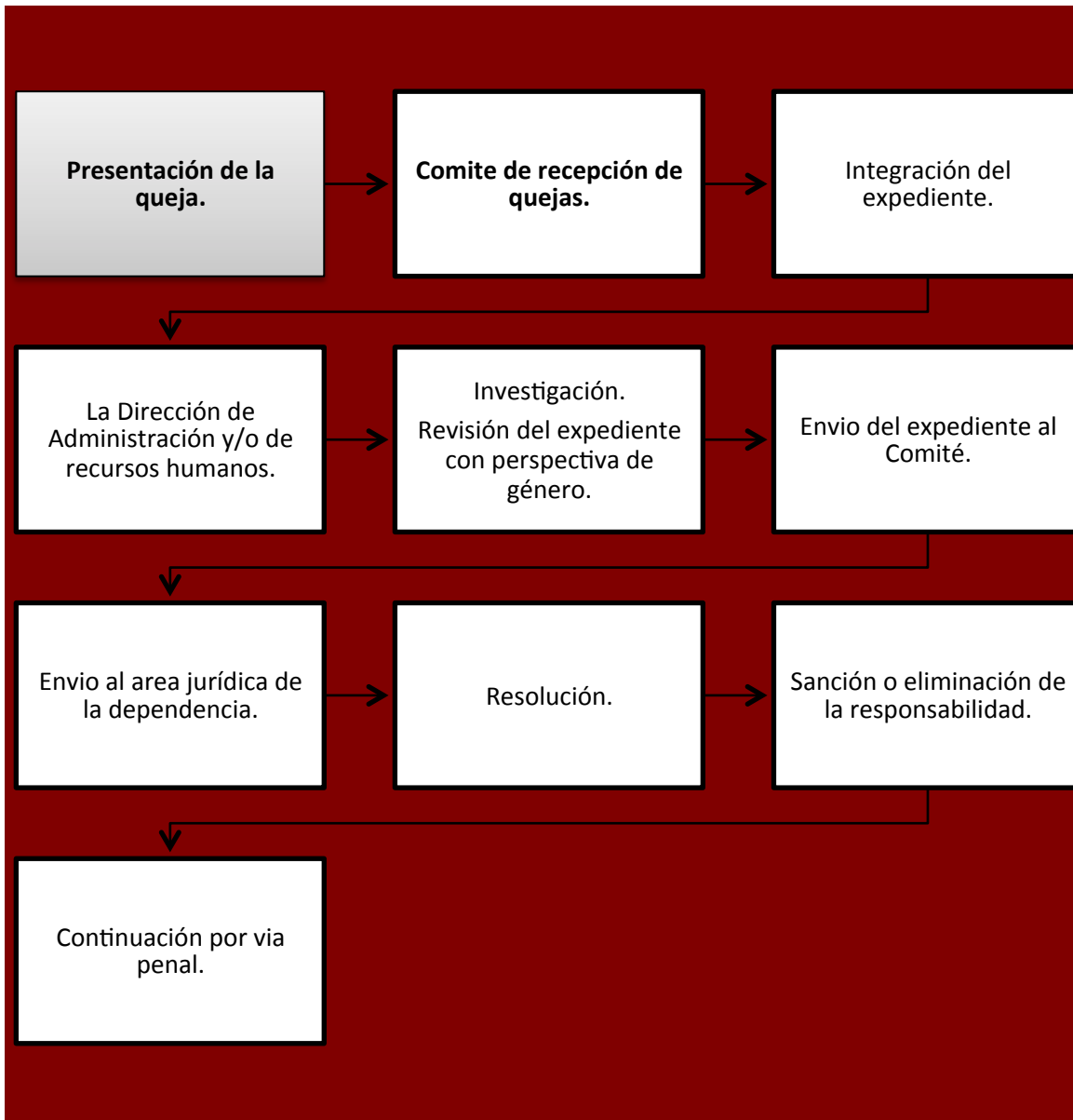
### 3.4. Procedimiento para la atención de una queja.

Para el procedimiento de inicio, investigación y sanción de las personas responsables de acoso y hostigamiento sexual, de conformidad a los ordenamientos jurídicos del Estado de Chihuahua, consideraran los siguientes elementos:

- *Presentación de la queja.* La queja constará por escrito en los cuales se identifiquen los siguientes elementos (ver anexo 1):
  - Datos de la persona que recibe la queja.
  - Datos de la persona quejosa.
  - Datos de la persona responsable.
  - Hechos que generan la queja. Estos hechos deberán ser lo más específico posible
  - Datos de las personas que sean posibles testigos de los actos.
  - Firma de la persona quejosa.
- *Comité de recepción de quejas.* Se integrara un Comité que emitirá evaluaciones y recomendaciones de acción que serán entregadas a la persona facultada para la aplicación de sanciones.
- *Integración del expediente.* Se documentará toda la información recibida durante la investigación de los hechos que haya dado lugar a la queja. Este expediente y su contenido quedará a resguardo de la autoridad competente, revistiendo la confidencialidad de cada uno de los documentos que lo integran.
- *Revisión del expediente con perspectiva de género.* Se realizará una valoración exhaustiva de todo lo incluido en el expediente, visibilizando las necesidades e intereses de la persona quejosa, así como la incorporación de la perspectiva de género.
- *Envío al Comité y/o al área jurídica.* En los casos en que la quejosa lo solicite, será enviado el expediente para la valoración jurídica que sea necesaria. En este paso, deberá otorgarse la asesoría necesaria para la integración de la querrela contra la persona probable responsable, así como del procedimiento penal, laboral y/o administrativo necesario para que la quejosa decida lo más conveniente.
- *Emisión de la resolución.* La Dirección de Administración y/o las autoridades competentes dentro de la Institución emitirá la resolución en la cual se establezca la responsabilidad de la persona que ejecutó el acoso y/o el hostigamiento sexual, según el caso, y establecerá las sanciones a las que es acreedora.
- *Vía penal.* En los casos en que la persona quejosa lo solicite, se le otorgará todas las herramientas y asesoría para la presentación de la querrela ante la Fiscalía General del Estado.



Diagrama 4. Procedimiento de recepción de queja, investigación y resolución.



### 3.5. Adecuación y disponibilidad de lugares para la atención.

Se recomienda el establecimiento, dentro de los mismos centros de trabajo, de lugares destinados para la atención de casos, que tengan como principales características:

- *Iluminados*.- lo cual permitirá a las mujeres sentirse en un lugar seguro, observar los materiales impresos que apoyan a la identificación del ciclo de la violencia y propiciar la toma de decisiones, favorecer la comunicación verbal y corporal y permite a las profesionistas registrar la información y los datos necesarios para la atención.

- *Privados.*- Evitando la filtración de información y generando en las mujeres el sentido de confidencialidad y respeto que existe para ellas.
- *Con ventilación adecuada.*- Toda vez que algunas de las mujeres atendidas, dentro de su sintomatología refieren, la falta de oxígeno o la dificultada para respirar.
- *Mobiliario Cómodo.*- Mismo que permita a las mujeres sentirse cómodas y seguras.
- *De fácil acceso.*- Evitar que transiten por diferentes oficinas y sean vistas por personas que pertenecen a su comunidad, lo cual les produce inseguridad para acceder a los espacios de atención.
- *Con las prevenciones necesarias en caso de atender a personas con discapacidad.* Con accesibilidad, herramientas de atención especializada cualquier otro medio que permita el acceso adecuado de las personas con discapacidad.
- *Independientes a cada servicio.*- Evitando que dos o más profesionistas se encuentran brindando la atención en el mismo espacio.
- *Contar con los anuncios pertinentes para mejor ubicación de éste.*- Con la finalidad de que sean reconocidos y ubicados por las mujeres.

### **3.6. La entrevista.**

Este punto es de los más importantes dentro del procedimiento de investigación. En él se brindará herramientas para que sean explicados, de forma específica, los hechos que dieron lugar a la queja.

Se tomará en consideración que en estas circunstancias la quejosa se encuentra temerosa, desconfiada o bajo un proceso de estrés que pueda mermar su descripción. En este caso, será necesario el acompañamiento de persona de su confianza y de una persona especialista en psicología.

El en el Protocolo<sup>94</sup> , se recomienda las siguientes preguntas con la finalidad de dar que las mujeres, al presentar su queja, explique de la forma más específica posible, los actos que origin dicha queja. Entre ellas son:

- ¿Quién es la persona acusada?
- ¿Qué hizo la persona acusada?

---

<sup>94</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, INMUJERES, México, 2009.

- ¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de la frase exacta? ¿Cuándo sucedió? Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿por qué lo está demandando hasta ahora?
- ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
- ¿Hubo testigos?
- ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
- ¿Ha ocurrido anteriormente?
- ¿Ha habido otras víctimas?
- ¿A quién más le ha avisado?
- ¿Cómo le ha afectado?
- ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
- ¿Qué es lo que quiere que yo haga?
- ¿Necesita que yo le ayude a encontrar apoyo?
- ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?
- ¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?

Además, se le preguntará a la quejosa sobre las necesidades a las que puede recurrir como, atención psicológica adicional, protección institucional, descanso laboral, cambios en el área de trabajo, o cualquier otra acción preliminar que ayude a reducir o eliminar la situación de violencia en la que se encuentra.

El apoyo que se le brindará a la persona quejosa se vinculará con los siguientes pasos:

1. Haga lo posible para que la persona quejosa esté cómoda, quien necesita sentir que usted:
  - Le cree.
  - No le culpa por los hechos.
  - Escucharla atentamente.
  - No llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas.
  - Es confiable para llevar a cabo una investigación completa y justa.
  - Eliminar cualquier condición de discriminación, estereotipos, información personal, desvalorización o defensa de la parte quejosa.
2. Quien investiga no podrá juzgar la situación y tiene que actuar de manera imparcial. Sin embargo, podrá asegurarle a la parte quejosa que la está escuchando y está tomando notas. También podrá hacerle saber que repudia las acciones que le describe.
3. No debe sugerir que la persona quejosa “entendió mal” lo que la parte acusada dijo o hizo con expresiones como “a poco” “no puede ser” o “pero si el director (doctor/a, compañero/a) es un/una caballero/dama”.

4. Si la persona demandante no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del supuesto hostigamiento, debe preguntársele si prefiere escribirlo.
5. Las personas se enfrentan al hostigamiento sexual de diferentes maneras. Algunas reviven cada detalle numerosas veces en la mente, otras bloquean todos los detalles que puedan. Si durante la entrevista alguien no recuerda los detalles del acontecimiento, es una buena idea preguntarle sobre otros sucesos ocurridos en el mismo tiempo o fechas. Esto podrá ayudar a la persona ofendida a recordar lo que pasó.
6. Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, podría haber razones muy buenas por las que no se haya denunciado hasta ahora.<sup>95</sup>

Es necesario que en el trato y la atención a las mujeres en situación de violencia se les transmita confianza, a través de la escucha activa, mostrando en todo momento respeto por los hechos que relate, así como por su forma de contarlos evitando la realización de juicios de valor en relación con las mujeres y sus conductas. Las personas que atiendan a las mujeres están obligadas a respetar su intimidad y dignidad. .

Generalmente, tienen dificultad de ayudarse a sí mismas debido al trastorno psicológico que presentan como consecuencia de la violencia. Por ello, la detección y la atención profesional representan un apoyo clave para enfrentar la situación de violencia en la que viven y de esa manera tratar de normalizar sus vidas y la de las personas que dependen de ellas, su reincorporación a la vida social y su recuperación psicológica.

Por otra parte, los discursos de negación, legitimación, justificación o naturalización de la violencia que siguen vigentes en la sociedad y en una parte de las personas al servicio público que intervienen en el proceso, así como los mitos y estereotipos mediante los que se transmiten, provocan en las mujeres un estado de conflicto e inseguridad en la percepción e interpretación de la violencia que están sufriendo, que paraliza o anula su capacidad de reacción y la búsqueda de soluciones.

### **3.7. El Comité de Recepción de Queja.**

Para el inicio del procedimiento y la investigación de probable responsabilidad al interior de la institución, es necesaria la conformación de un Comité de Atención. Este Comité otorgará las herramientas adecuadas para la atención integral y multidisciplinaria de las mujeres que acuden a presentar una queja.

---

<sup>95</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, INMUJERES, México, 2009.

Este Comité se integrara por las personas que laboran en la misma institución que conoce del caso de acoso y hostigamiento sexual, el cual será integrado, principalmente, por

- Una persona de nivel directivo u homólogo del área de recursos humanos.
- Tres mandos medios de las áreas sustantivas de la Institución.
- La persona responsable del área jurídica.<sup>96</sup>
- Una persona especialista o con experiencia en la atención de casos de violencia contra las mujeres.

Dentro de sus atribuciones se encuentran:

- Tener conocimiento de las políticas y procedimientos a seguir por la institución en materia de hostigamiento y acoso sexual que se llevar a cabo en la institución, así como en la Administración Pública Estatal.
- Tratar con dignidad y respeto a las personas involucradas en la queja.
- Investigar de manera imparcial y confidencial los casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Informar a la persona que presente la queja sobre el avance de las investigaciones.
- Informar regularmente al personal sobre las políticas de hostigamiento y acoso sexual y los procedimientos de queja.
- Asegurarse de que las personas encargadas de tramitar las quejas, asistan a sesiones de capacitación sobre hostigamiento y acoso sexual.
- Actuar de inmediato al tener conocimiento de una situación de hostigamiento y acoso sexual.
- Monitorear y sistematizar las denuncias recibidas en la institución sobre hostigamiento y acoso sexual.

---

<sup>96</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, INMUJERES, México, 2009.

El funcionamiento del Comité se realizará mediante los siguientes pasos:

1. El papel principal del Comité es investigar, determinar los hechos en disputa y hacer recomendaciones sobre la resolución a la persona titular de la Dirección de Administración y organismos homólogo dentro de la Institución, al área jurídica y al área de recursos humanos u homóloga, dependiendo de la gravedad del caso.
2. El Comité y la institución harán todo lo posible para proveer un proceso en el que la demanda sea tratada sin demora y donde las dos partes tengan oportunidad de hablar, presentar su defensa y comentar cualquier documento que se presente.
3. Corresponde al Comité establecer los mecanismos más apropiados y efectivos a seguir en cada caso particular, y explicar las razones de esa decisión.
4. Para las sesiones de investigación del Comité, cada una de las partes puede contar con la asistencia de una persona de su confianza, o cualquier otra persona, siempre que no sea una abogada/o litigante.
5. Cada una de las partes hablará por sí misma o a través de su representación.
6. Cada una de las partes puede solicitar al Comité que entreviste, cite a testigos y realice cualquier indagación que considere necesaria.
7. Después de la investigación, el Comité considerará primero si la queja está fundamentada, y después formulará su evaluación de la evidencia (culpable o no culpable).
8. Las actas del Comité serán confidenciales y no se revelará ninguna información sobre la investigación, salvo cuando la revelación corresponda a la posición y responsabilidades oficiales.
9. Otorgar asesoría permanente para los casos que se presenten.
10. Al formular sus recomendaciones, el Comité puede tomar en consideración evidencia de que la persona demandada ya ha recibido atención integral o advertencias por demandas previas.
11. Asesora y apoyar en la formulación de denuncias ante la Fiscalía General del Estado y sus organismos de investigación.<sup>97</sup>

---

<sup>97</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, INMUJERES, México, 2009.

### 3.8. La asesoría jurídica.

Las personas asesoras jurídicas deberán apoyar desde el inicio del procedimiento, a las mujeres que expresen la situación de violencia en la que se encuentran. En este sentido podemos considerar de forma general lo siguientes pasos:

Persona Asesora	Quejosa	Persona asesora
<i>Presentación</i>	Expone los hechos violentos	Construye las alternativas de atención jurídica y las redes de apoyo con que cuenta la mujer atendida.
<i>Solicita a la usuaria datos específicos (Tiempo, modo, lugar, personas, etc.)</i>	Responde los cuestionamientos directos.	Construye las alternativas de atención jurídica.
<i>Explica de forma amplia los procedimientos. (Autoridades, tipo de trámite, pruebas, entre otros elementos.)</i>	Expone las dudas que aun pueda tener.	Explica de forma clara y sin tecnicismos, los derechos que tiene y las alternativas de atención, enfatizando en la importancia que tiene la protección de la persona asesorada.  Expone que los servicios no tendrán costo alguno, que se le proporcionara la asesoría jurídica durante todo el procedimiento, y acompañamiento a las diligencias que sean necesarias.
	Decide proceder con la querella.	La acompaña a presentar la querella, prestando atención a que los datos que en ella queden asentados se especifiquen los tipos y modalidades de violencia. Así como las circunstancias de modo, tiempo y lugar.

### 3.9. El Auto-ciudadano de las personas que atienden casos de acoso y hostigamiento sexual.

El trabajo que aborda situaciones de violencia y donde la intervención no significa únicamente una función de apoyo psicológico o legal, las acciones de las profesionales implican una responsabilidad ético-social donde se moviliza una gran carga de frustración, culpa e impotencia, generando emociones intensas y dilemas éticos permanentes en quienes integran los equipos de trabajo.

La atención de casos de violencia contra las mujeres, requiere identificar el campo posible de trabajo, establecer los límites de éste y distinguirlo claramente del ámbito ideal. Para ello, es necesario conocer los recursos objetivos y las debilidades: de lo que puede hacerse institucionalmente, de los alcances de la intervención de las profesionales a cargo y de la posibilidad, recursos y debilidades de las mujeres que solicitan la atención.

Trabajar con el tema de violencia tiene un impacto en las profesionales a cargo, quienes de algún modo se constituyen como testigos indirectos de estos hechos, no sólo de manera individual o personal, sino también a nivel institucional.

Es considerado de vital importancia contar con un espacio que permita contener las emociones, afectos, fantasías y ansiedades provocadas por el contacto directo con la problemática.

Uno de los riesgos comunes frente al abordaje de este tipo de problemáticas, es el síndrome de burnout o agotamiento profesional crónico, producto de la sobrecarga emocional que se manifiesta en una serie de síntomas y dificultades en las relaciones interpersonales al interior de los equipos de trabajo.

Frente a ello, es necesario considerar medidas de autocuidado y preservación profesional a través de mecanismos como:

- Establecer espacios y tiempos para el análisis y discusión en grupo de casos, es posible prevenir el peligro de reacciones emocionales no controladas y difíciles de procesar.
- Contar con espacios de supervisión, dado que la presencia de un equipo y adecuado acompañamiento, proporcionan seguridad para la acción, así como una mayor posibilidad de análisis y comprensión de las diversas situaciones.
- Proveer institucionalmente espacios individuales o en grupo para la contención emocional, que elimine las posibilidades y riesgos del Burnout.



## **CAPITULO IV: ETAPA DE SANCIÓN.**

### **4.1. La responsabilidad en casos de acoso y hostigamiento sexual.**

Así, las sanciones administrativas a las cuales las personas al servicio público pueden incurrir son:

- Amonestación por escrito;
- Económica o pecuniaria;
- Suspensión en el empleo, cargo, o comisión, por un período no menor de cinco días ni mayor de sesenta días naturales;
- Destitución del puesto, e inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.<sup>98</sup>

Las personas trabajadoras de base al servicio del Estado solo podrán ser cesadas o despedidas por causas justificadas, entre estas:

- Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias y malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.<sup>99</sup>

La ejecución de las sanciones administrativas impuestas en resolución firme, se llevará a cabo de inmediato, en los términos que disponga la propia resolución. La suspensión, destitución o inhabilitación que se imponga a las personas al servicio público, surtirá efecto al notificarse la resolución y se considerarán de orden público.<sup>100</sup>

La persona que emite las sanciones podrá recomendar la asistencia a los Centros de Rehabilitación de conformidad a la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

### **4.2. Consideraciones para la aplicación de la sanción.**

Para la imposición de las sanciones anteriormente descritas, se deberá atender a los siguientes elementos:

- La gravedad de la responsabilidad en que se incurra.

---

<sup>98</sup> Artículo 30 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.

<sup>99</sup> Artículo 108, fracción VI del Código Administrativo del Estado de Chihuahua.

<sup>100</sup> Artículo 40 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.

- Las condiciones socioeconómicas de la persona al servicio público;
- El nivel jerárquico, los antecedentes y condiciones de la persona responsable y la antigüedad en el servicio público.
- Las condiciones exteriores y los medios de ejecución del hecho, así como la reincidencia en el incumplimiento de obligaciones.
- El monto del beneficio, daño o perjuicio económico derivado de la responsabilidad cometida, en los casos que sea aplicable.<sup>101</sup>
- Las posibles consecuencias de la violencia contra las mujeres ejercida.

---

<sup>101</sup> Artículo 31 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Chihuahua.

## ANEXO 1. Formato para la presentación de queja.

---

### GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.

---

#### DATOS DE LA PERSONA QUE RECIBE LA QUEJA:

Fecha: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_  
Institución: \_\_\_\_\_  
Área de trabajo: \_\_\_\_\_

#### DATOS DE LA PERSONA QUEJOSA.

Nombre: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_  
Dirección: \_\_\_\_\_  
Teléfono: \_\_\_\_\_  
Cargo: \_\_\_\_\_  
Presenta algún tipo de discapacidad: \_\_\_\_\_

#### DATOS DE LA PERSONA AL SERVICIO PÚBLICO RESPONSABLE

Nombre: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_  
Cargo: \_\_\_\_\_  
Area de Trabajo: \_\_\_\_\_  
Persona jefa inmediata: \_\_\_\_\_  
Relación con la persona quejosa: \_\_\_\_\_

#### HECHOS

Fecha y Lugar en que se presentaron los hechos: \_\_\_\_\_  
Nombre de los Posibles testigos: \_\_\_\_\_  
Frecuencia de los hechos: \_\_\_\_\_  
Descripción de hechos: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### NECESIDADES DE LA PERSONA QUEJOSA:

¿Cómo le afectó? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Mencione si hubo cambios en su situación laboral : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
¿Necesita algún otro apoyo (jurídico, psicológico, entre otros)? : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Observa algún cambio en el clima laboral después de los hechos?: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
¿Considera que esta queja puede tener consecuencias negativas hacia usted? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

---

Nombre y Firma.

## ANEXO

### 2. Acrónimos.

<b>APE</b>	Administración Pública Estatal.
<b>CEDAW</b>	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
<b>CONAPRED</b>	Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
<b>INMUJERES</b>	Instituto Nacional de las Mujeres.
<b>NMX</b>	Norma Mexicana.
<b>OEA</b>	Organización de Estados Americanos.
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo.
<b>ONU</b>	Organización de las Naciones Unidas.
<b>PROIGUALDAD</b>	Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008 – 2012.

## ANEXO 3. GLOSARIO.

**Acciones:** Los mecanismos llevados a cabo por autoridades estatales, municipales y organizaciones privadas, orientadas a prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.<sup>102</sup>

**Acciones afirmativas:** Las medidas especiales encaminadas a acelerar la igualdad y erradicar la violencia y la discriminación contra las mujeres.<sup>103</sup>

**Acuerdo:** Pacto entre dos o más partes obligándolo a observarlo. Similar a un convenio, se utiliza con menor importancia que ese término. Nombre empleado al referirse a tratados en forma simplificada.<sup>104</sup>

**Acuerdo Interinstitucional:** Es el nombre que la Ley de Tratados da a los tratados en forma simplificada o acuerdos administrativos. Los define como “el convenio regido por el Derecho Internacional Público, celebrado por escrito entre cualquier dependencia u organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, Estatal o Municipal y varios órganos gubernamentales extranjeros u organizaciones internacionales, cualquiera que sea su denominación, sea que se derive o no de un tratado previamente aprobado”.<sup>105</sup>

**Agresor:** La persona física que ejecuta algún acto de violencia contra las mujeres, de los previstos en esta Ley; la persona moral o la institución pública que tolere actos violentos dentro de su ámbito o aplique políticas públicas, laborales o docentes discriminatorias.<sup>106</sup>

**Atención integral:** Manejo médico y psicológico de las consecuencias para la salud de la violencia familiar o sexual, así como los servicios de consejería y acompañamiento.<sup>107</sup>

**Brecha de Género:** Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos [...] Disponer de estadísticas desagregadas por sexo es fundamental dado que permiten documentar la magnitud de la des-igualdad entre mujeres y hombres y facilitar el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación.<sup>108</sup>

---

<sup>102</sup> Artículo 4, fracción VIII de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

<sup>103</sup> Artículo 4, fracción IX de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

<sup>104</sup> Diccionario EDIMUSA en español, Editores Mexicanos Unidos, México. 1990.

<sup>105</sup> Artículo 2, inciso II de la Ley sobre Celebración de Tratados, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de enero de 1992.

<sup>106</sup> Artículo 4, fracción X de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

<sup>107</sup> Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República, Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005, “Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la Prevención y Atención.

<sup>108</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de Género, segunda edición, México, 2008.

**Clima laboral.** Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y trabajadores.<sup>109</sup>

**Cultura institucional:** Sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen en las organizaciones y que con el paso del tiempo se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.<sup>110</sup>

**Derechos Humanos de las Mujeres:** Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.<sup>111</sup>

**Discriminación:** Toda ley, acto, hecho o conducta que provoque distinción, exclusión, restricción o rechazo, motivada por razones de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social o económica o de salud, estado de gravidez, lengua, religión, opiniones, preferencia sexual, estado civil, filiación o identidad política, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.<sup>112</sup>

**Equidad de Género:** Concepto que se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.<sup>113</sup>

**Género:** Concepto que refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.<sup>114</sup>

---

<sup>109</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

<sup>110</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

<sup>111</sup> Artículo 5, Fracción VIII de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, 2007.

<sup>112</sup> Artículo 3 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, 2007.

<sup>113</sup> Artículo 5, Fracción III de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

<sup>114</sup> Artículo 5 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, 2007.

**Hostigamiento y acoso sexual:** El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la 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.<sup>115</sup>

**Igualdad entre mujeres y hombres:** Implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.<sup>116</sup>

**Igualdad laboral entre mujeres y hombres:** Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de su sexo.<sup>117</sup>

**Modalidades de violencia:** Las formas, las manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.<sup>118</sup>

**Personas con discapacidad:** Toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás.<sup>119</sup>

**Perspectiva de Género:** La visión científica, analítica y política sobre mujeres y hombres, que contribuye a construir una sociedad donde tengan el mismo valor, mediante la eliminación de las causas de opresión de género, promoviendo la igualdad, la equidad, el bienestar de las mujeres, las oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.<sup>120</sup>

**Principio de Igualdad:** Posibilidad y capacidad de ser titulares cualitativamente de los mismos derechos, sin importar las diferencias del género al que pertenezcan.<sup>121</sup>

**Programas:** Son aquellos que se realizan a nivel nacional, sectorial o regional de forma sexenal o trienal por las diferentes dependencias gubernamentales para operar

---

<sup>115</sup> Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, 2007.

<sup>116</sup> Artículo 6 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.

<sup>117</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

<sup>118</sup> Artículo 4, fracción XIII de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

<sup>119</sup> Artículo 2, fracción XXI de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

<sup>120</sup> Artículo 4, fracción V de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

<sup>121</sup> Artículo 5, fracción V de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.

actividades específicas en relación a las funciones y atribuciones de cada una de las dependencias de la administración Pública.<sup>122</sup>

**Protocolo:** Se utiliza generalmente para designar un instrumento que modifica o complementa un tratado, ya sea este universal o bilateral, pero también se ha utilizado para designar un tratado autónomo, lo cual es poco frecuente<sup>123</sup>.

En el contexto del derecho y la práctica de los tratados, tiene las mismas características jurídicas que un tratado. El término protocolo se usa a menudo para describir acuerdos de un carácter menos formal que los titulados tratado o convención. En general, un protocolo enmienda, complementa o aclara un tratado multilateral. Un protocolo está normalmente abierto a la participación de las partes en el acuerdo matriz. Sin embargo, en tiempos recientes los Estados han negociado cierto número de protocolos que no siguen ese principio. La ventaja de un protocolo es que, si bien está vinculado al acuerdo matriz, puede centrarse con mayor detalle en un aspecto determinado de ese acuerdo.<sup>124</sup>

**Segregación ocupacional.** Tendencia que ubica a mujeres y hombres en ciertos empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional, establecida más por el sexo de la persona que por sus facultades y opciones. Se caracteriza por la exclusión de las mujeres y de los hombres de ocupaciones consideradas como no propias de su sexo, por lo cual limita la participación de las mujeres en actividades consideradas “masculinas”, como las agropecuarias, las de construcción, de comunicaciones y transportes, y de administración pública y defensa; y en el caso de los hombres, se les limita su participación en aquellas actividades que se perciben como “femeninas”, como las de transformación (maquiladora, manufactura), comercio y servicios.<sup>125</sup>

**Sexo:** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres (hembra o varón). Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.<sup>126</sup>

**Transversalidad:** Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.<sup>127</sup>

---

<sup>122</sup> Rannauro Melgarejo, Elizardo, “Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana”, Cámara de Diputados/MakeConsultors, Primera Edición, México, 2009.

<sup>123</sup> Diccionario de Derecho Internacional. Editorial PROGRESO, Moscú, 1988, página 335.

<sup>124</sup> Manual de Tratados. Preparado por la Sección de Tratados de la oficina de Asuntos Jurídicos de las Naciones Unidas, Nueva York, Estados Unidos, 2001, pág. 49. Op. Cit. MERECIAS SANCHEZ, Elvira Guillermina y RANNAURO MELGAREJO, Elizardo, Los derechos Humanos de las Mujeres en la Legislación Penal, de Salud y Asistencia Social en México, SRE/UNIFEM/PNUD, México, 2006.

<sup>125</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

<sup>126</sup> Norma Mexicana, NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, 2009.

<sup>127</sup> Artículo 5, fracción VI de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Chihuahua.



**Víctima:** La mujer de cualquier edad que sufre algún tipo de violencia.<sup>128</sup>

**Violencia contra las mujeres:** Cualquier acción u omisión, que en razón de género, tenga como fin o resultado un daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.<sup>129</sup>

**Violencia física:** Es cualquier acto que inflige daño a la mujer a través del uso de la fuerza física, sustancias, armas u objetos y que puede provocar lesiones.<sup>130</sup>

**Violencia institucional:** Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos que discriminen o tengan como fin o resultado dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.<sup>131</sup>

**Violencia laboral y docente:** Es todo acto u omisión ejercida en abuso de poder por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, que daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.<sup>132</sup>

**Violencia sexual:** Es cualquier acto u omisión que atenta o limita el derecho a la libertad y seguridad sexuales de las mujeres en el ámbito público o privado, independientemente de quien la perpetre.<sup>133</sup>

**Violencia psicológica:** Es cualquier acto u omisión que daña la estabilidad emocional, menoscaba la autoestima o altera la salud mental de la mujer que recibe el maltrato consistente, entre otros, en descuido reiterado, insultos, humillaciones, devaluación de su autoestima, marginación, rechazo, restricción a la Autodeterminación y celotipia.<sup>134</sup>

---

<sup>128</sup> Artículo 4, fracción XI de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

<sup>129</sup> Artículo 4, fracción VI de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

<sup>130</sup> Artículo 5, fracción I de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

<sup>131</sup> Artículo 6, fracción II de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

<sup>132</sup> Artículo 6, fracción III de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

<sup>133</sup> Artículo 5, fracción II de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

<sup>134</sup> Artículo 5, fracción III de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua.

## **ANEXO 4. BIBLIOGRAFÍA.**

AMORÓS, Celia, Igualdad e identidad, Pablo Iglesias, Barcelona, 1994.

BARQUET, Mercedes, “Sobre el género en las políticas públicas: Actores y contexto”, en Urrutia (comp.), Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas, PIEM - El Colegio de México, México, 2002.

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR DE LA DISCRIMINACIÓN,

10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, Textos del caracol, núm. 1, México, 2009.

Guía de Acción contra la Discriminación ‘Institución Comprometida con la Inclusión’, CONAPRED, México, 2011.

La discriminación en las empresas, CONAPRED, México, 2005.

COROMINAS, JOAN, Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana, Edit. Gredos, España, 2010.

COOPER, Jennifer, Sexualidad y género en el ámbito laboral: atracción, emociones, discriminación y respeto, actividades de aprendizaje y sensibilización, PUEG-UNAM, México, 2001

FLORES ROMUALDO, Deisy Magaly y RANNAURO MELGAREJO, Elizardo, Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de las Mujeres, Tomo I, II y III, SRE, UNIFEM, PNUD, 3ª Edición, México, 2008.

GARCÍA PRINCE, EVANGELINA, Hacia la Institucionalización del Enfoque de Género en las Políticas Públicas, Fundación Friedrich Ebert, Venezuela, 2003.

GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Presidencia de la República

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento.

Ley General de Planeación.

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

Plan Nacional de Desarrollo (PND), 2007-2012.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2008-2012.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, 2009.

## GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

Acuerdo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el Estado de Chihuahua. Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Estado de Chihuahua y sus Trabajadores.

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua.

Ley de Desarrollo Social y Humano para el Estado de Chihuahua.

Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua.

Ley de Justicia Penal Alternativa del Estado de Chihuahua.

Ley de la Cultura de la Legalidad para el Estado de Chihuahua.

Ley de la Defensoría Pública del Estado de Chihuahua.

Ley del Instituto Chihuahuense de la Mujer.

Ley del Servicio Profesional de Carrera Policial del Estado de Chihuahua.

Ley Estatal de Salud.

Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.

Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado de Chihuahua.

Plan Estatal de Desarrollo 2010-2016.

## INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES, INMUJERES,

ABC de Género en la Administración Pública, INMUJERES-PNUD, México 2007.

Glosario de Género, INMUJERES, México, 2007.

Elaboración de proyectos de desarrollo social con perspectiva de género, segunda versión, INMUJERES, México, 2007.

Las mexicanas y el trabajo III. Hostigamiento sexual, INMUJERES, México, 2004.

Programa de Cultura Institucional, México 2009.

Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012, México, 2008.

Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, INMUJERES, 2009.

MACDONALD, M., et al., Género y cambio organizacional. Tendiendo puentes entre las políticas y la práctica, KIT Press, 2000.

MERECIAS SANCHEZ, Elvira Guillermina y RANNAURO MELGAREJO, Elizardo, Los derechos Humanos de las Mujeres en la Legislación Penal, de Salud y Asistencia Social en México, SRE/UNIFEM/PNUD, México, 2006.

#### ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS.

ABC de las Naciones Unidas, Departamento de Información Pública de la ONU, Nueva York, Estados Unidos, 2000, pág. 247.

Consenso de Brasilia, CEPAL, Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Brasilia, 16 de julio de 2010.

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing con la Declaración Política y el Documento Final 'Beijing+5', Departamento de la Información Pública de las Naciones Unidas, Nueva York, 2002.

Fortalecimiento de las respuestas en materia de prevención del delito y justicia penal a la violencia contra la mujer, Recomendación E/CN.15/2010/L.2/Rev.1, Consejo Económico y Social, Comisión de Prevención del Delito y Justicia Penal, 20 de mayo de 2010.

Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Yakin Ertürk. Integración. Informe E/C.4/2006/61/Add.4, 2006.

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS, Documentos Básicos en Materia de Derechos Humanos en el Sistema Interamericano, Comisión Interamericana de Derechos Humanos/OEA, Washington, 2008.

#### ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO,

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Número 111, 1958.

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Número 1000, 1951.

La Igualdad en el Trabajo: Un Objetivo que sigue Pendiente de Cumplirse, Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, OIT, Suiza, 2011.

Promoción de la Igualdad Salarial por medio de la Evaluación No Sexista de los Empleos: Guía Detallada, OIT, Suiza, 2008.

RANNAURO MELGAREJO, Elizardo,

Manual para la Armonización Legislativa con Perspectiva de Género a la Legislación Federal Mexicana, Cámara de Diputados/Make Consultors, Primera Edición, México, 2009.

Manual: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y su Protocolo Facultativo CEDAW, SRE/UNIFEM/PNUD, México 2007.

#### SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad; Plan de Acción sobre el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad. (2006-2016), 2008.

Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México, en ocasión de su VI Informe Periódico, ONU, 25 de agosto de 2006.

Observaciones Finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales al Informe Presentado por México. ONU, junio 2006.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, Acuerdo General de Administración número III/2012, del tres de julio de dos mil doce, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, *SCJN, México, 2012*.



## PROTOCOLO PARA LA INTERVENCIÓN DE CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

