

Protocolo de Hostigamiento y Acoso Sexual

Directorio

C.P. Jorge Herrera Caldera	Gobernador Constitucional del Estado de Durango
Profr. Jaime Fernández Saracho	Secretario de Desarrollo Social
Dra. Fátima del Rosario González Huizar	Directora General del Instituto de la Mujer Duranguense
Lic. Hugo Gerardo Rosales Badillo	Secretario General de Gobierno
C.P. Carlos Emilio Contreras Galindo	Secretario de Finanzas y de Administración
Ing. Jesús Soto Rodríguez	Secretario de Recursos Naturales y Medio Ambiente
Arq. César Guillermo Rodríguez Salazar	Secretario de Comunicaciones y Obras Públicas
L.A.E. Juan Francisco Gutiérrez Fragoso	Secretario de Desarrollo Económico
L.A. Carlos Matuk López de Nava	Secretario de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural
Dr. Alejandro Campa Avitia	Secretario de Salud
Ing. Jorge Herrera Delgado	Secretario de Educación
Lic. Arturo Yáñez Cuéllar	Secretario de Trabajo y Previsión Social
C.P.C. Óscar Erasmo Navar García	Secretario de Contraloría y Modernización Administrativa
Lic. Jesús Antonio Rosso Holguín	Secretario de Seguridad Pública
Lic. Ramiro Ortíz Aguirre	Fiscal General del Estado de Durango

Elaboró: Hipatia Género y Desarrollo S.C.

Coordinación: Mtra. Alejandra V. Iglesias Gayol

Realizó: Mtra. Laura Henríquez Maldonado

Resumen Ejecutivo

El hostigamiento y sexual representa una forma de violencia contra las mujeres, la cual es una grave ofensa a sus derechos y dignidad humana. Además, representa una manifestación de las relaciones de poder históricamente dispar entre mujeres y hombres.

Son diversos los instrumentos inscritos en el derecho internacional de los derechos humanos, que tutelan el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.

El hostigamiento sexual se encuentra tipificado en el Código Penal Federal, en el apartado sobre “Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual”.

Por su parte, la Ley General de Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia se refiere tanto al hostigamiento como al acoso sexual y señala que ambas conductas tienen como común denominador el ser una forma de violencia, mediante un ejercicio abusivo del poder. Su diferencia radica en que en el hostigamiento sexual existe una relación de subordinación entre la víctima y el agresor.

Por su parte, el Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Durango tipifica ambas conductas y agrava la pena cuando el sujeto activo sea servidor público y se aproveche de esa circunstancia.

En ese sentido, el Instituto de la Mujer Duranguense (IMD) desarrolló un Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual en Durango el cual incluye el marco jurídico internacional y nacional, bajo el cual deben desarrollarse las tareas de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexuales, que se presenten en las entidades/dependencias de la Administración Pública del Estado de Durango.

Palabras claves

Acceso a la Justicia

Acoso sexual

Agresor

Autoestima

Capacitación

Datos desagregados por sexo

Derecho a una vida libre de violencia

Derechos humanos de las mujeres

Desigualdad

Discriminación

Estereotipos

Género

Hostigamiento sexual

Igualdad

Patriarcal

Perspectiva de género

Procedimientos conciliatorios

Protocolo de intervención

Reparación del daño

Sensibilización

Víctima

Violencia de género

Violencia laboral

Índice General

Introducción	6
Marco conceptual del hostigamiento y acoso sexual en Durango	9
Marco jurídico del hostigamiento y acoso sexual	13
Etapa de prevención del hostigamiento y acoso sexual	29
Etapa de atención del hostigamiento y acoso sexual	33
Etapa de sanción del hostigamiento y acoso sexual	48
Recomendaciones generales	61
Referencias	63

Introducción

En el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012¹, en el Objetivo 5 denominado “Combatir la impunidad para disminuir los niveles de incidencia delictiva”, en particular en la estrategia 5.4 “Combatir y sancionar con mayor severidad la violencia de género”, el gobierno Mexicano, reconoció que en nuestro país existe una cultura que discrimina a las mujeres y favorece el entorno de acoso y de violencia.

Por otro lado, en el Plan Estatal de Desarrollo 2005-2010 del Gobierno del Estado de Durango, encontramos el sustento de una política contra el acoso y hostigamiento sexual. Dentro de los Ejes Rectores del Plan Estatal de Desarrollo, se encuentra el de Oportunidades de Progreso para Todos, y en su Objetivo 7 Atención Equidad y Participación de la Mujer, se señalan las políticas que impulsen el diseño de políticas institucionales con perspectiva de género en la administración pública, propicien un acceso equitativo y no discriminatorio de las mujeres en todos los niveles educativos, tipos y modalidades, impulsen una educación que fomente la equidad de género, promuevan el acceso de las mujeres a un sistema de salud eficiente, suficiente y de calidad, promuevan el desarrollo de programas orientados a superar las condiciones de pobreza que enfrentan las mujeres, prevengan, sancionen y erradiquen la violencia contra las mujeres, fomenten la igualdad de oportunidades económicas entre hombres y mujeres, y reconozcan su actividad y capacidad productiva.²

¹ Plan Nacional de Desarrollo, Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República, 2007.

² Plan Estatal de Desarrollo, Gobierno del Estado de Durango, 2005.

En el año 2009, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) desarrolló el Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, el cual se inscribe en el Objetivo 9 del Programa de Cultura Institucional, el cual establece como uno de los compromisos de la Administración Pública Federal (APF) implementar mecanismos de cara a erradicar prácticas de hostigamiento y acoso sexual al interior de la APF.

En ese sentido, el Instituto de la Mujer Duranguense (IMD) adecua los contenidos de dicho protocolo a las necesidades específicas de la entidad, a fin de llevar a cabo un proceso que contemple las acciones necesarias para prevenir, atender, y sancionar los casos de hostigamiento y acoso sexual en el Estado de Durango.

El hostigamiento y acoso sexual son escasamente denunciados, ello impide el conocimiento de la magnitud del problema, a fin de desarrollar las estadísticas oficiales necesarias para crear estrategias de cara a su erradicación.

El Protocolo pretende promover la denuncia de los actos de acoso y hostigamiento sexual, en un marco de seguridad y confidencialidad, pero sobre todo en el pleno respeto de los derechos humanos de las mujeres, fundamentalmente en su derecho al acceso a la justicia.

El presente Protocolo es un instrumento preventivo, educativo y también ejecutivo, el cual considera como principios rectores:

- El debido proceso
- La justicia restaurativa
- La sensibilización de las y los servidores públicos responsables del proceso de los casos de acoso y hostigamiento sexual

El Protocolo consta de seis apartados, el primero de ellos aborda el marco conceptual del hostigamiento y acoso sexual, bajo el cual se basará el propio Protocolo; el segundo aborda el marco jurídico Federal y local aplicable; el tercero se refiere a la etapa de prevención; el cuarto a la atención, y el quinto a la etapa de sanción, y por último se vierten algunas recomendaciones generales.

Marco conceptual del hostigamiento y acoso sexual en Durango

El hostigamiento y sexual representa una forma de violencia contra las mujeres, la cual es una grave ofensa a sus derechos y dignidad humana. Además, representa una manifestación de las relaciones de poder históricamente dispar entre mujeres y hombres.

La violencia contra las mujeres, se presenta en la medida en que le son asignados determinados papeles en nuestra sociedad, los cuales delimitan y determinan sus actividades, y reproducen el acceso desigual a los recursos y al poder. Ésta se presenta como expresión del poder que se ejerce sobre las mujeres.

Entre las características que definen el hostigamiento sexual se encuentran (INMUJERES, STPS, s/f):

- Acciones sexuales no recíprocas: conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, y son recibidas por alguien sin ser bienvenidas
- Coerción sexual: presión ejercida sobre alguien para forzar su voluntad o su conducta sexual
- Sentimientos de desagrado para quien lo recibe: sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión
- Comportamiento reiterado

El hostigamiento sexual repercute de diversas formas en la vida de quien lo padece, así mismo en la productividad de los centros de trabajo. Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha señalado a la violencia como uno de los problemas de salud pública más difundidos en el mundo actual, que afecta a

una de cada tres mujeres, y que incide en el desarrollo de la sociedad en general (OPS, 2003).

El *mobbing* es una forma de violencia laboral a través de una serie de agresiones psicológicas repetidas y mantenidas en el tiempo que atentan contra la integridad y la dignidad personal y profesional de la persona trabajadora afectada, que supone un riesgo laboral con importantes consecuencias físicas, psicológicas y sociales para su salud.

El *mobbing* puede identificarse porque el agresor tiene comportamientos y conductas que afectan profundamente a la persona agredida, tales como:

- Realiza comentarios injuriosos contra la persona
- Se le ridiculiza o se ríen de ella públicamente
- Se burlan o magnifican posibles discapacidades
- Se le hace parecer estúpida
- Se le aísla de los compañeros
- No se le dan tareas
- Se le asignan tareas excesivas o imposibles de cumplir
- Se le niega la palabra o se le ignora cuando esta presente
- Se le critica o amenaza no sólo en temas laborales sino personales
- Profiere gritos e insultos

Existen diversos modelos que pretenden explicar las causas del hostigamiento y el acoso sexual, aunque ninguno de ellas es concluyente, se tiene que el común denominador en estas formas de violencia es precisamente el ejercicio del poder,

pues el hostigador o acosador humilla y lastima a quienes carecen de poder o se encuentran en una situación de subordinación o dependencia.

Los efectos son de diversa índole, pues en lo individual pueden presentarse afecciones en la salud tanto física como psicológica; en lo laboral, falta de concentración, aumento en los riesgos de trabajo, desmotivación y disminución de la productividad; y en lo familiar relaciones interpersonales conflictivas, tensión e irritabilidad (INMUJERES, STPS, s/f).

Como resultado se levantó la Encuesta sobre la Dinámica de la Relación en los Hogares 2006 (ENDIREH), incluye un apartado dedicado al acoso laboral, a nivel nacional. Los datos que arrojó al respecto, de conformidad a la posición del agresor fueron los siguientes: jefe inmediato o superior **820 772**, compañero **398 655**, otros **96 604**, no identificado **49 180** (INEGI, 2006).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que las consecuencias del acoso sexual pueden ser desastrosas, pues además de las afectaciones físicas y psíquicas, la víctima corre el riesgo de perder su trabajo o incluso se ven orilladas a renunciar a el, además lleva a la frustración, a la pérdida de autoestima, ausentismo y reduce la productividad (OIT, s/f).

En una encuesta a 258 dependencias/ entidades de la (APF) el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) llevada a cabo en el 2008, reveló que el personal ha padecido hostigamiento y acoso sexual en un alto porcentaje, aunque cuando decide denunciar o quejarse no utiliza los canales oficiales. Se tiene que de los 25 mil casos de acoso sexual, solo 7 mil 796 lo denunciaron ante las autoridades y mecanismos competentes (Saucedo, 2010).

Las principales víctimas de hostigamiento y acoso sexual son las mujeres, quienes por temor a represalias no denuncian estos hechos; por otro lado la cultura

patriarcal ha venido naturalizando dichos actos, es decir, son ignorados o minimizados socialmente, por lo que en la cotidianeidad parecen “algo normal”.

Es preciso tener presente que en ningún momento la víctima “provoca” el hostigamiento o el acoso sexual, y su dicho debe tenerse por cierto, también que los hombres son los principales acosadores sexuales, tanto hacia mujeres como hacia hombres (García, 2009).

En virtud de lo anterior, es responsabilidad de los centros de trabajo garantizar ambientes laborales sanos y libres de violencia.

Marco jurídico del hostigamiento y acoso sexual

A continuación se presenta el marco jurídico aplicable para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual en las instancias públicas del Estado.

En primer orden se desarrolla el marco jurídico internacional el cual representa una base de contenidos mínimos que deben ser considerados toda vez que de conformidad al artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos forman parte del derecho positivo mexicano.

1. Marco jurídico internacional

El derecho internacional de los derechos humanos se ha basado fundamentalmente en cuatro principios o valores, a saber: libertad, igualdad, seguridad jurídica y solidaridad.

En el contexto en que nos encontramos, es de importancia capital remitirnos a la igualdad, valor que se encuentra interconectado con los principios referidos en el párrafo precedente. La igualdad que se expresa en vinculación con el concepto de la no discriminación, en una no consideración de elementos físicos, socio-económicos o culturales, para diferenciar conductas y regularlas jurídicamente. Aquí vale señalar que las diferencias de género (las cuales son culturales, a diferencia de las sexuales, de carácter biológico) generan distintas formas de violencia contra las mujeres, como el acoso y el hostigamiento sexuales.

El marco jurídico internacional de derechos humanos de las mujeres, y especialmente, los instrumentos que salvaguardan el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia es amplio. Al respecto, es importante señalar que existen instrumentos generales que protegen a las mujeres por el solo hecho de ser personas, pero también existe un marco normativo internacional que se ha

desarrollado en atención a la especificidad que se requiere para interpretar los tratados de derechos humanos en lo general, con perspectiva de género.

Este marco está integrado por instrumentos vinculantes (tratados) y *soft law* (planes de acción, declaraciones, conferencias). A continuación se hace un breve recuento de los mismos.

Tratados

A. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer³

Aunque la **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)** no refiere de manera expresa sobre la violencia contra las mujeres, lo hace en su artículo 1° en el que define la discriminación contra las mujeres como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por 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”.

³ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Aprobada en 1979 por la Asamblea General de la ONU. Ratificada por México en 1981.

La CEDAW cuenta con un **Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (COCEDAW)** para examinar los progresos realizados en la aplicación de la misma, el cual ha emitido recomendaciones específicas en materia de violencia contra las mujeres (Recomendación General 19⁴).

El Comité ha señalado que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando a las trabajadoras por su condición de mujeres, se les somete a violencia, como es el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

B. Convención Americana sobre Derechos Humanos⁵

Este instrumento reitera el reconocimiento de los derechos contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y de manera particular señala que “toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral” (artículo 4°), en ese sentido, aunque no se hace una alusión específica al hostigamiento y acoso sexual, tales disposiciones son aplicables en cuanto a dichas conductas.

⁴ Recomendación General No. 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (11° período de sesiones, 1992).

⁵ Convención Americana sobre Derechos Humanos. Adoptada por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos el 22 de noviembre de 1969. Ratificada por el Estado mexicano el 24 de marzo de 1981. Publicada en el Diario (DOF) Oficial de la Federación el 7 de mayo de 1981.

C. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer⁶

La Convención define el término violencia contra las mujeres y determina que éste incluye la violencia física, sexual y psicológica, la que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona comprendiendo, acoso sexual en el lugar de trabajo (artículo 2°).

En la Convención se establece el compromiso de los Estados Partes a adoptar medidas específicas, inclusive programas para contrarrestar los estereotipos de género y asegurar a las mujeres una vida libre de violencia (artículo 8°).

D. Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte⁷

Este Acuerdo fue suscrito en el marco del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

En el artículo 11° denominado Actividades de cooperación, se estableció que al Consejo ministerial le corresponde promover actividades de cooperación en particular, entre las que se señala, la de la igualdad entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo (artículo 11).

⁶ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Adoptada por la Asamblea de la Organización de Estados Americanos (OEA) el 9 de junio de 1994. Aprobada por México el 12 de noviembre de 1998 y publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 19 de enero de 1999.

⁷ Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte suscrito el 14 de septiembre de 1993.

Declaraciones y Conferencias

E. Declaración Universal de los Derechos Humanos⁸

Aún cuando esta Declaración no revista la forma de un tratado, la doctrina y la jurisprudencia internacional lo han considerado como un instrumento vinculante, en razón de su primacía e importancia en el orden internacional.

Este instrumento se funda entre otros principios, en el de igualdad entre mujeres y hombres (artículo 1º) y reconoce que todas las personas tenemos derechos y libertades sin ninguna distinción (artículo 2º).

La Declaración también menciona el derecho al recurso efectivo ante los tribunales nacionales, que amparen contra actos que violen los derechos fundamentales de las personas (artículo 8º).

Por otro lado, reconoce el derecho de todas las personas al trabajo, y a condiciones equitativas y satisfactorias del mismo (artículo 23).

Desde una lectura con enfoque de género de este instrumento, podemos relacionar los artículos referidos para concluir que la Declaración reconoce el derecho de las mujeres a no ser discriminadas en razón de su sexo y a trabajar en ambientes libres de cualquier forma de violencia (incluidos el hostigamiento y acoso sexual), además se deben establecer las instancias adecuadas ante cualquier violación de derechos.

⁸ Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948.

F. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer⁹

La Declaración señala que “la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales e impide total o parcialmente a la mujer gozar de derechos y libertades”.

En su artículo 2° establece que el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo constituyen una forma de violencia contra las mujeres, en tal virtud, los Estados deben asumir su obligación de eliminarla (artículo 4°).

G. Conferencia Internacional de Población y Desarrollo¹⁰

En el seno de la Conferencia se acordó que los países adopten medidas para habilitar a las mujeres y abatir la desigualdad entre ambos géneros eliminando todas las formas de violencia contra las mujeres, entre ellas el acoso.

H. Conferencia Mundial de Derechos Humanos¹¹

En su punto 38, se instituyó la labor destinada a eliminar: la violencia contra las mujeres en la vida pública y privada, todas las formas de acoso sexual, la explotación y la trata de mujeres, los prejuicios sexistas en la administración de la justicia y los conflictos que puedan surgir entre los derechos de las mujeres y las

⁹ Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993.

¹⁰ Conferencia Internacional de Población y Desarrollo. Celebrada en El Cairo, Egipto del 5 al 13 de septiembre de 1994.

¹¹ Conferencia Mundial de Derechos Humanos. Celebrada en Viena del 14 al 25 de junio de 1993.

consecuencias perjudiciales de ciertas prácticas tradicionales o costumbres, de prejuicios culturales y del extremismo religioso.

I. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer¹²

En la Declaración de Beijing, los gobiernos participantes manifestaron su decisión a prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas. De manera adicional, se prevén objetivos estratégicos y medidas, referentes a la violencia contra las mujeres, haciendo alusión específica al acoso y hostigamiento sexuales como una forma de violencia.

Se manifestó además que existe una insuficiente documentación e investigación del hostigamiento sexual y la violencia contra las mujeres y niñas, en ámbitos privados y públicos, incluso en el lugar de trabajo, ello representa un obstáculo para preparar estrategias concretas de intervención.

Se subrayó la importancia de que los gobiernos, los empleadores, los sindicatos, las organizaciones populares y juveniles y las organizaciones no gubernamentales, desarrollen programas y procedimientos tendientes a eliminar el hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra las mujeres.

Se acordó promulgar y hacer cumplir leyes contra la discriminación por género, con atención en lo relativo al hostigamiento y acoso sexual; estableciendo mecanismos de revisión y vigilancia periódica de la legislación.

¹² Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Celebrada en Beijing, del 4 al 15 de septiembre de 1995.

J. Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe¹³

En el marco de esta Conferencia se aprobó un documento denominado “Consenso de México”, en el cual, los gobiernos de los países participantes, reafirmaron su decisión de adoptar medidas integrales para eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres, incluido el acoso sexual.

K. Segunda Conferencia sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer¹⁴

En esta Conferencia se reconoció que estaban surgiendo señales de disparidad entre los derechos garantizados y la capacidad de las mujeres para ejercer esos derechos. En ese sentido, se acordó la implementación de medidas concretas y objetivos precisos para alcanzar las metas de igualdad, desarrollo y paz.

Se aprobó un programa de acción que citaba una variedad de factores para explicar la discrepancia entre los derechos jurídicos y la habilidad de la mujer para ejercer esos derechos.

¹³ Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe celebrada en México del 10 al 12 de junio de 2004.

¹⁴ Segunda Conferencia sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Celebrada en Copenhague del 14 al 30 de julio de 1980.

2. Marco jurídico nacional

A. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos¹⁵

En su artículo 1° prohíbe la discriminación y en el 4° reconoce la igualdad jurídica entre mujeres y hombres. En virtud de lo anterior se reconoce que ambos sexos son iguales y que las mujeres no deben ser discriminadas por el hecho de serlo.

Por otro lado, en el artículo 5° reconoce el derecho a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, es decir, el derecho al trabajo está regulado desde la Constitución, con la restricción de que estar enmarcado en la ley.

El artículo 123 abunda respecto a los criterios que deben tenerse en consideración en la formulación de leyes laborales.

Al interrelacionar los artículos referidos, se observa que la Carta Magna consagra el derecho de las mujeres al trabajo sin discriminación y en igualdad de condiciones con los hombres, además la Carta Magna contempla disposiciones específicas de protección al trabajo y en el caso particular al la protección de las trabajadoras.

¹⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 5 de febrero de 1917.

B. Código Penal Federal¹⁶

Dentro del Código Penal Federal el tipo penal correspondiente al hostigamiento sexual, se contempla en el Título Decimoquinto, “Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual”, en particular en su Capítulo I, en el cual se prevé una sanción pecuniaria de hasta cuarenta días de multa, y para el caso de servidores públicos, la destitución del cargo. Lo cual se aplicará a petición de la víctima y cuando haya un daño o perjuicio, en razón de la conducta de acoso lascivo que ejerza una persona a otra, valiéndose de su posición jerárquica laboral, docente, doméstica o cualquiera otra que implique subordinación (artículo 259 Bis).

C. Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos¹⁷

Bajo una lectura con perspectiva de género de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos se desprende la protección a las mujeres en caso de hostigamiento y acoso sexual, en virtud de que su artículo 8º, señala la obligación de las y los servidores de observar una buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste. Además, este precepto prevé responsabilidad civil, política, penal y administrativa derivada del incumplimiento de las obligaciones de las personas que se dediquen al servicio público, como respuesta a la falta cometida.

¹⁶ Código Penal Federal. Publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 14 de agosto de 1931.

¹⁷ Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 13 de marzo del 2002.

***D. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*¹⁸**

Las y los trabajadores al servicio del Estado, se encuentran regulados por esta Ley. El hostigamiento y acoso sexuales son causas de cese al ser conductas que representan actos inmorales, que demuestran falta de probidad y honradez, al constituirse como actos de violencia amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus compañeros o contra los familiares de unos u otros, en el contexto laboral, ya sea que estos ocurran dentro o fuera de las horas de servicio. Por lo que en caso de concretarse estos actos, debe levantarse al acta administrativa correspondiente y demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador (artículo 46).

***E. Ley Federal de Trabajo (LFT)*¹⁹**

La ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional incluye un capítulo sobre el "trabajo de las mujeres" y establece las modalidades que tienen como propósito la protección de la maternidad (artículo 165). Se observa que este capítulo no se refiere a las trabajadoras en general, sino exclusivamente a aquellas trabajadoras que son madres, es decir, desde su función reproductiva.

La Ley no se refiere de manera expresa al hostigamiento y acoso sexual, solo señala que se podrá rescindir la relación de trabajo sin responsabilidad para los patrones, cuando los trabajadores incurran en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa (artículo 47).

¹⁸ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 28 de diciembre de 1963.

¹⁹ Ley Federal del Trabajo. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 1º de abril de 1970.

Igualmente, las trabajadoras pueden dar por rescindida la relación laboral, sin ninguna responsabilidad para ellas, independientemente de las acciones penales que procedan, cuando el patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo incurran en actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en su contra de la parte trabajadora (artículo 51).

F. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)²⁰

La Ley establece de la violencia laboral y docente como una modalidad de la violencia. Dispone que (artículo 10):

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, con independencia a las relaciones jerárquicas que medien entre el agresor y la víctima, las cuales consisten en uno o más actos u omisiones de abuso de poder que dañen la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impiden su desarrollo y atentan contra la igualdad.

En dicha modalidad de violencia, también se incluye el hostigamiento y acoso sexual.

La Ley define ambas conductas (artículo 13), las cuales tienen como común denominador el ser una forma de violencia, mediante un ejercicio abusivo del poder. Su diferencia radica en que en el hostigamiento sexual existe una relación de subordinación entre la víctima y el agresor.

²⁰ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 1º de febrero del 2007.

Por otro lado, se mandata a las entidades federativas establecer políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales; fortalecer la legislación civil y penal para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan, y diseñar programas reeducativos para los agresores (artículo 14).

Este ordenamiento establece que los 3 órdenes de gobierno deben crear procedimientos administrativos claros y precisos para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión, se determina que en dichos procedimientos será confidencial el nombre de la víctima a fin de salvaguardar su seguridad, además deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas, también debe brindarse atención psicológica y legal, especializada y gratuita a las víctimas de hostigamiento o acoso sexual, además, deben implementarse sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja (artículo 15)

3. Marco jurídico estatal

A. Constitución Política del Estado libre y Soberano de Durango²¹

En el artículo 2º, menciona prohibición de toda servidumbre en materia laboral, así como toda discriminación motivada género. Más adelante, en la sección C de la Constitución se mencionan las facultades y obligaciones del Gobernador en específico en la fracción XXIV, en la que se señala la igualdad como uno de sus compromisos principales. Por otro lado, en el artículo 105 refiere las facultades de los municipios de creación de legislación, conforme al principio de igualdad.

B. Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Durango²²

En su artículo 182, se tipifica el hostigamiento sexual, en el que se sanciona de 6 meses a 3 años de prisión a “quien acose o asedie en forma reiterada a una persona con fines sexuales, a pesar de su oposición manifiesta y amenace con causarle un mal relacionado respecto a la actividad que los vincule”.

La pena se agrava cuando el sujeto activo sea servidor público y se aproveche de esa circunstancia con la destitución de su cargo.

²¹ Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango. Publicada en el Periódico Oficial el 1º de noviembre de 1917.

²² Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Durango. Publicado en el Periódico Oficial 35 de fecha 29/04/2004.

Por otro lado, en el artículo 391 se tipifica el acoso sexual, y es sancionada esta conducta de 6 meses a 3 años de prisión, agravándola con la destitución por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta para el caso de que el acosador sea un servidor público que se aproveche de esa circunstancia.

C. Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Durango²³

Esta ley busca garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres mediante los mecanismos institucionales y políticas públicas.

En el artículo 12 se determina que entre las estrategias que se implementen para la igualdad se debe contemplar aquellas para erradicar las distintas modalidades de violencia de género.

D. Ley de las Mujeres para una Vida sin Violencia del Estado de Durango²⁴

En su artículo 12 se hace mención de la violencia de género en el ámbito laboral, que “se ejerce por la persona que tiene un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, que vulnera los derechos laborales al no respetar la permanencia o condiciones de trabajo”.

²³ Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Durango. Publicada en el Periódico Oficial No. 1, de fecha 1/01/2009.

²⁴ Ley de las Mujeres para una Vida sin Violencia. Publicada en el Periódico Oficial No. 53, de fecha 30/12/2007.

Llama la atención que en la violencia laboral no se hace alusión al hostigamiento y acoso sexual, las cuales son formas manifiestas de violencia contra las trabajadoras.

4. Marco jurídico municipal

A. Reglamento Municipal para la Equidad y Prevención de la Violencia Contra la Mujer y la Familia del Municipio de Durango

El Reglamento se basa en los principios de igualdad, no discriminación, equidad, respeto a la dignidad humana de las mujeres, las niñas y los niños, libertad de las mujeres, perspectiva de género y la transversalidad (artículo 5°).

Los órganos del gobierno municipal que colaboran en la consecución de los objetivos del reglamento son: el Ayuntamiento, la Dirección Municipal de Desarrollo Social, la Dirección de Seguridad Pública, la Dirección Municipal de Salud Pública y Medio Ambiente, la Dirección Municipal de Educación, el Instituto Municipal de la Mujer y el Sistema Municipal DIF.

Etapa de prevención del hostigamiento y acoso sexual

Hoy día, muchas mujeres desconocen lo que es el hostigamiento y el acoso sexual, por ello, si son víctimas de él, no lo identifican en su dimensión y las mujeres que sí lo identifican no lo denuncian porque desconocen sus derechos o por temor a represalias.

Los datos estadísticos son un reflejo de la realidad de las mujeres mexicanas entorno al hostigamiento sexual, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), aborda el tema desde el concepto de violencia laboral, refiriéndose a ella desde las situaciones de discriminación, violencia emocional, física y sexual, como hostigamiento, acoso y abuso sexual, que las mujeres entrevistadas enfrentaron en su lugar de trabajo durante los 12 meses anteriores a la encuesta (INEGI, 2006).

De acuerdo a la ENDIREH, el 29.9% de las mujeres encuestadas ha sufrido violencia laboral, lo que significa que 30 de cada 100 mujeres de 15 años y más que trabajan padeció algún incidente de violencia laboral en el año previo a la fecha de levantamiento de la encuesta.

Entre las situaciones reportadas con mayor frecuencia por las mujeres, destacan las que tienen que ver con actos de discriminación laboral: 23.7% de las mujeres que trabajan. El acoso sexual fue declarado por 12.4% de las mujeres de 15 años y más que manifestaron haber trabajado en el año previo al levantamiento de la encuesta.

En cuanto a la distribución de mujeres de 15 y más años ocupadas con incidentes de violencia laboral en los últimos 12 meses por estado conyugal, 2006, se tiene (INEGI, UNIFEM, 2009):

Estado conyugal de las mujeres								
Condición y tipos de violencia laboral	Total	%	Casadas o unidas	%	Alguna vez unidas*	%	Solteras	%
Estados Unidos Mexicanos	10,268 036	100	4 650 355	100	1 149 284	100	4 468 397	100
Con violencia laboral	3 069 211	29.9	1 445 084	31.1	398 081	34.6	1 226 046	27.4
Acoso laboral	1 271 976	41.4	598 406	41.4	212 112	53.3	461 458	37.6
Durango								
Con violencia laboral	45 886	32.0	19 744	30.7	7 041	39.1	19 101	31.3
Acoso laboral	17 202	37.5	6 610	33.5	3 630	51.6	6 962	36.4

*Incluye viudas, separadas y divorciadas.

Nota: Violencia laboral se refiere a las mujeres ocupadas que reciben un sueldo, salario o jornal u otro tipo de pago, que sufrieron alguna agresión o acoso por parte de sus patrones o empleadores, o compañeros de trabajo, de octubre 2005 a octubre 2006. La suma de los tipos de violencia no coincide con el total de mujeres violentadas, pues cada mujer puede padecer uno o más tipos de violencia. A nivel nacional hay 58 311 casos donde no se especificó la condición de violencia laboral. Para Durango hay 101.

Fuente: INEGI. ENDIREH. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, 2006.

En la entidad del total de trabajadoras y trabajadores que respondieron una encuesta, el 17% “afirmó haber recibido comentarios no deseados por su apariencia física. Un porcentaje similar ha recibido suspiros y señales de carácter sexual que les incomoda”, mientras que el 21% “asegura que algún(a) compañero(a) de trabajo lo ha presionado para aceptar invitaciones no deseadas fuera del horario laboral” (INMUJERES, 2008).

En cuanto a las medidas de prevención, se plantea la puesta en marcha de una política institucional de tolerancia cero al hostigamiento y acoso sexual.

Es necesario hacer un pronunciamiento de que determinada Secretaría del Estado de Durango está comprometida a asegurar un ambiente de trabajo sano y libre de hostigamiento y acoso sexual. Tal pronunciamiento, debe incluir su propósito, la definición de hostigamiento y acoso sexual, qué conductas configuran los delitos de hostigamiento y acoso sexual, así como información sobre las sanciones a las que se hacen acreedores las y los servidores públicos que incurran en tales conductas (INMUJERES, 2006).

Es necesario mencionar de manera puntual las conductas que constituyen hostigamiento sexual conductas (INMUJERES, 2006, p.p. 14-15):

Las conductas que constituyen hostigamiento sexual son: exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que incomoden a las personas; piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia; miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden a las personas; burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa; presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo; cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseadas; amenazas que afecten negativamente la situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales; castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto, u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales; contacto físico no deseado; presión para tener relaciones sexuales; intento de violación.

Se precisa llevar a cabo una campaña de sensibilización dirigida a todo el personal de la dependencia/entidad pública, la cual debe enmarcarse fundamentalmente en el derecho a las mujeres a vivir una vida libre de violencia y subrayar que el hostigamiento sexual son formas de violencia y en Durango son delitos que deben ser sancionados por ser una manifestación de la violencia de género y una ofensa a su dignidad humana.

La sensibilización también debe basarse en los valores éticos que deben primar en el desempeño organizacional, como son: el respeto, la tolerancia, la igualdad, la equidad, la no discriminación, la honestidad y la responsabilidad.

Al ingreso de las y los servidores públicos, se les brindará información sobre los derechos humanos de las mujeres, y en específico sobre su derecho a vivir una vida libre de violencia, además, se llevarán a cabo talleres, cursos, foros, y conferencias en la materia, las cuales deberán hacerse periódicamente (mínimo 2 veces por años) y evaluar a las y los participantes sobre la asimilación de los contenidos.

Entre las formas de difusión de las campañas de sensibilización se encuentra la colocación de carteles, la entrega de folletos y la circulación de información a través de medios electrónicos alusivos al tema.

Cabe destacar que la capacitación será obligatoria, en días laborales y a todo el personal.

Por otro lado, debe tenerse como una política interna, manifestar bajo protesta de decir verdad, no haber incurrido en actos de hostigamiento y acoso sexual, además debe establecerse la obligación de que en casos los comprobados, se documente esta situación en los expedientes del hostigador o acosador (mas no en el de las víctimas).

Etapa de atención del hostigamiento y acoso sexual

Atención jurídica

Naturaleza Jurídica del delito de acoso sexual

El derecho penal se encarga de proteger los valores elementales necesarios para convivir socialmente y castigar con penas a quienes los violen; así, tenemos que corresponde a los códigos penales señalar las conductas antijurídicas consideradas como delitos.

Como se mencionó, el Estado Libre y Soberano de Durango tipifica el delito de acoso sexual, al tenor de este tipo penal podemos señalar que el delito tutela la libertad sexual de las personas que asimismo ven menoscabada su salud física y mental, y su derecho al trabajo y/o desarrollo.

La conducta perseguida es el acoso sexual, en la que además se amenace a la víctima con el fin de causarle un mal relacionado respecto a la actividad que los vincule (artículo 391).

La norma no precisa el alcance de lo considerado como acoso; desde un análisis de carácter semántico se limita y deja fuera supuestos que deben ser contemplados, como la reiteración de la conducta delictiva, las relaciones ya sean laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación entre quien comete el delito y la víctima.

El tipo penal señala que el delito puede ser cometido por un hombre o una mujer, aunque según los datos estadísticos, son las mujeres por su condición de género, quienes en su mayoría son víctimas de acoso/hostigamiento sexual.

Como se refirió, existe una agravante aplicable a aquellos servidores públicos que aprovechen esa circunstancia para cometer el delito.

Es un delito que se persigue por querrela, es decir quien sea debe acudir al Ministerio Público a denunciar víctima de acoso sexual, salvo que se trate de un incapaz o menor de edad en cuyo caso se procederá de oficio.

Denuncia del acoso sexual ante alguna autoridad

Las mujeres víctimas de hostigamiento/acoso sexual, pueden denunciar ante las siguientes autoridades:

- Ante el Instituto de la Mujer Duranguense a través de la Coordinación de Derechos de la Mujer y combate a la violencia, pueden acudir a solicitar asesoría jurídica y el propio Instituto podrá llevar su proceso penal hasta su término
- Ante el Ministerio Público se levanta la denuncia penal
- Ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje

Denuncia extrajudicial del Hostigamiento sexual

La denuncia extrajudicial es un procedimiento realizado ante alguna instancia del lugar donde labora la víctima de hostigamiento/acoso, no obstante, pocas son las empresas que albergan una instancia propicia para sancionar estas acciones y evitar que este delito se cometa en su interior.

En la mayoría de los casos éste tipo de denuncia no se presenta, en principio porque pocas son las empresas que cuentan con esta instancia y después porque para las mujeres, al denunciar se hace patente el hostigamiento ya sea entre compañeros o superiores jerárquicos y los obstáculos pueden ser muchos y muy delicados ya que está implícito el: pudor, el miedo al qué dirán, la reputación, el miedo a las represalias, el no querer crear un mal clima de trabajo, el que no le crean, que se le considere culpable y el sentimiento de impotencia hacia no poder actuar, defenderse o tomar otra decisión respecto al trabajo.

Políticas públicas a favor de la erradicación del hostigamiento sexual

El Gobierno Federal a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través de la subsecretaría de inclusión laboral ha puesto en marcha en todas las entidades federativas un instrumento de diagnóstico de la realidad laboral, denominado “DISTINTIVO Empresa Familiarmente Responsable”. Éste ha sido integrado por tres grupos de prácticas laborales claramente diferenciadas, aunque íntimamente relacionadas: la equidad de género, la eliminación de la violencia laboral y el hostigamiento sexual y la conciliación trabajo – familia.

El instrumento tiene como objetivo beneficiar directa e inmediatamente a las trabajadoras y a los trabajadores, a partir del mejoramiento del clima laboral y de una mayor identificación del personal con la misión y las metas de la empresa.

Los requisitos del distintivo se dividen en tres ejes:

1. **Equidad de género:** Verifica que la empresa distribuya de manera equitativa las oportunidades y los recursos laborales entre mujeres y hombres (el acceso y permanencia en el empleo; los salarios y otros incentivos económicos; las oportunidades de capacitación y el desarrollo

profesional; la promoción jerárquica y los ascensos; el establecimiento de una cultura de equidad y combate a la discriminación sexual, entre otros)

2. **Combate a la violencia laboral y contra el hostigamiento sexual:** deben mostrarse evidencias de que la empresa previene y combate prácticas de violencia psicológica en el trabajo, acoso moral, así como el hostigamiento sexual, es decir, aquellas solicitudes unilaterales, reiteradas y ofensivas de favores sexuales
3. **Corresponsabilidad familiar:** está dirigida a promover que las empresas establezcan políticas de flexibilidad de espacios laborales y de jornadas de trabajo, y que otorguen servicios que favorezcan que las y los trabajadores atiendan sus responsabilidades familiares.

Atención psicológica

Consecuencias psicológicas

Como se refirió anteriormente, los principales daños que provoca el hostigamiento y acoso sexual son de carácter psicológico, es necesario señalar los que destacan:

- Abandono voluntario del trabajo o despido
- Sometimiento y silencio para no perder el ingreso
- Sentido de culpa por la carga cultural, pues la mujer puede creer que ella lo provocó
- Nerviosismo, ansiedad, depresión, pérdida de la autoestima
- Desconfianza hacia los hombres, dificultad para establecer relaciones espontáneas hacia el otro sexo, y

- Trastornos psicosomáticos (cefaleas, molestias gastrointestinales) que terminan por cobrar una cuota en la integridad física y psicológica.

Se puede desarrollar también el síndrome de estrés postraumático, donde las víctimas suelen revivir intensamente la agresión sufrida a través de recuerdos constantes involuntarios, de pesadillas y de un malestar psicológico profundo. Las víctimas de agresiones sexuales constituyen el grupo de población más afectado por el trastorno de estrés postraumático.

Si la víctima no es atendida emocionalmente puede llevarla además a una pérdida de interés por sus gustos y relaciones afectivas. Por ello es importante además del apoyo psicológico de un profesional, el apoyo social encontrado en su entorno como familia, círculo de amistades, área laboral.

Ante sucesos como el hostigamiento y acoso sexual, las mujeres pueden desencadenar un estado de crisis caracterizado por una desorganización emocional, perturbación y colapso en las estrategias previas de enfrentamiento.

Las crisis progresan a través de las siguientes etapas (Slaikeu, 2010, p. 24):

1. Hay una elevación inicial de tensión por el impacto de un suceso externo, que inicia a su vez las habituales respuestas para solucionar problemas
2. La falta de éxito en estas respuestas para la solución de problemas, más el impacto continuado del suceso estimulante, fomenta el incremento de la tensión, los sentimientos de trastorno y la ineficiencia
3. En tanto la tensión se incrementa, se movilizan otros recursos para la solución de problemas. En este punto, la crisis puede desviarse por cualesquiera de las siguientes opciones: reducción de la amenaza externa,

éxito en las nuevas estrategias de enfrentamiento, redefinición del problema o la renuncia a propósitos fijos que resultan inasequibles.

4. Sin embargo, si nada de esto ocurre, la tensión aumenta hasta un punto límite que da lugar a una desorganización emocional grave.

Lo más importante en estos casos es que las mujeres reciba una atención integral tanto a nivel jurídico como psicológico, pues el conocimiento de sus derechos y la posibilidad de denunciar el delito, como el hecho de tener un apoyo psicológico inmediato, brindan a las mujeres herramientas para regresar al estado de equilibrio emocional, necesario para su desarrollo psicosocial.

Atención psicológica

Existe un modelo de intervención que ha sido utilizado con éxito por instituciones y profesionales de la salud mental, diseñado para abordar casos de crisis, como las causadas por haber sufrido hostigamiento/acoso sexual, construido a partir de las persistencias presentadas en los informes clínicos y de investigación existentes (Slaikeu, 2010, p. p. 109-110).

Este modelo se divide en dos fases:

- a) Intervención de primera instancia: primeros auxilios psicológicos, e
- b) Intervención de segunda instancia: terapia para crisis.

La primera fase pretende de manera primordial proporcionar apoyo, reducir el peligro de muerte y enlazar a la persona con los recursos de ayuda. Es decir, es una breve intervención, que donde sea, toma algunos minutos, o algunas horas, según la gravedad de la desorganización o trastorno emocional de la persona en crisis. Esta intervención puede ser brindada por quien entrevista por primera vez a la persona que solicita apoyo, como puede ser desde el policía en la calle, la

persona que realiza la entrevista inicial en alguna institución de ayuda, o el abogado(a) cuando brinda orientación a un cliente alterado y lo remite a orientación psicológica.

La segunda fase se refiere a un proceso terapéutico breve que va más allá de la restauración del enfrentamiento inmediato y, en cambio se encamina a la resolución de la crisis. La terapia para crisis busca hacer mínima la oportunidad para que la persona se convierta en una víctima psicológica del incidente que provocó la crisis, lo mismo si ésta es para el desarrollo en su naturaleza. Como un proceso terapéutico, la terapia para la crisis se comprende mejor como una empresa de corta duración (de algunas semanas o de algunos meses). De manera ideal la terapia acompañará al periodo de seis semanas o más durante el cual se restaura el equilibrio después de una crisis.

No solo la terapia para crisis requiere de más tiempo que los primeros auxilios psicológicos, también requiere más aptitudes y entrenamiento de parte del asistente en aquellos. El terapeuta es quizá la mejor categoría general bajo la cual se incluye a las y los psiquiatras, psicólogas, trabajadores sociales, que hayan tenido entrenamiento en terapia breve.

De manera similar, los primeros auxilios psicológicos y la terapia para crisis difieren una de la otra en la localización del servicio. En tanto los primeros auxilios pueden prestarse en cualquier parte (por teléfono, en una estación de autobuses, en un pasillo o en la oficina), la terapia para crisis tiene los mismos requerimientos de espacio físico que cualquier otra modalidad de orientación o psicoterapia (una sala privada en la cual un consejero y el paciente o la familia puedan hablar/trabajar durante una hora o más por sesión).

Por último, la terapia multimodal para crisis utilizada por profesionales de la psicología tanto en lo individual como en diversas instituciones de apoyo a

mujeres que han sufrido algún tipo de violencia, analiza los aspectos conductual, afectivo, somático, interpersonal y cognoscitivo de cualquier crisis en una mujer que haya sido víctima de hostigamiento/acoso sexual (Slaikeu, 2010, p. 155).

Modalidad/sistema	Variables/subsistemas
Conductual	<p>Patrones de trabajo, interacción, descanso, ejercicio, dieta (hábitos de comida y bebida), comportamiento sexual, hábitos de sueño, uso de drogas y tabaco; presencia de cualquiera de los siguientes: actos suicidas, homicidas o de agresión.</p> <p>Métodos para salir adelante con la tensión.</p>
Afectiva	<p>Sentimientos acerca de cualquiera de los comportamientos citados arriba; presencia de sentimientos tales como ansiedad, ira, alegría, depresión, etc., adecuación de los efectos a las circunstancias. ¿Se expresan o se ocultan los sentimientos?</p>
Somática	<p>Funcionamiento físico general, salud.</p> <p>Presencia o ausencia de tics, dolores de cabeza, estomacales y cualquier otros males somáticos; el estado general de relajación/tensión; sensibilidad de la visión, el tacto, el gusto, la percepción y el oído.</p>
Interpersonal	<p>Naturaleza de las relaciones con la familia, los amigos, los vecinos y los compañeros de trabajo; fortalezas y problemas interpersonales; número de amigos, frecuencia del contacto con ellos y con los conocidos; papel asumido con los distintos amigos(os) íntimos (pasiva(o), independiente, líder, como un igual); estilo de la resolución de conflictos (asertiva(o), agresiva(o), aislada(o); estilo interpersonal básico (congeniante, suspicaz, manipulador(a), explotador(a), sumisa(o), dependiente).</p>
Cognoscitiva	<p>Sueños diurnos y nocturnos usuales; representaciones mentales acerca del pasado o del futuro; autoimagen; metas vitales y razones para su validez; creencias religiosas; filosofía de la vida; presencia de cualquiera de los siguientes: catastrofización, sobregeneralización, delirios, alucinaciones, hablarse a si misma(o) de manera irracional, racionalizaciones, idealización paranoide, actitud general (positiva/negativa) hacia la vida.</p>

Procedimientos para la presentación de quejas por hostigamiento y acoso sexual

Propuesta de la Administración Pública Federal

La falta de una legislación que de respuesta a la necesidad actual de las mujeres de erradicar de sus vidas el hostigamiento y acoso sexual, permite la tolerancia de empleadores a la continuación a ésta forma de violencia contra las mujeres, sin embargo, se ha creado un procedimiento para la presentación de quejas contra el hostigamiento y acoso sexual para entidades de la Administración Pública Federal, que sienta las bases de un modelo general que deberá ser adaptado por cada entidad o dependencia.

Este procedimiento deviene del diagnóstico de cultura institucional realizado por el Instituto Nacional de las Mujeres con apoyo de la Secretaría de la Función Pública en el año 2008, con la participación de 258 dependencias/entidades de la Administración Pública Federal, del que destaca lo siguiente (INMUJERES, 2009, p.63).

- De los 25 mil 728 casos de acoso sexual, 7 mil 796 lo denunciaron ante autoridades y mecanismos competentes
- El 15% de las mujeres y 5.3% de los hombres reportaron haber sido víctimas de acoso
- Ocho de cada 10 personas encuestadas manifestaron que es necesario contar con mecanismos para proteger a las mujeres y hombres del hostigamiento y acoso sexual.

Dicho procedimiento fue concebido para atajar el hostigamiento sexual desde sus primeras manifestaciones, ofertando una serie de alternativas a las reclamaciones ante los órganos competentes con plazos razonables, a diferencia de denuncias de carácter penal, laboral y administrativo.

Ámbito de aplicación

El procedimiento para presentar los casos de hostigamiento y acoso sexual incluye a todas las personas que funjan como servidoras/es públicas/os:

- El personal de base
- El personal de confianza
- El personal por honorarios
- Personal por otro tipo de contratación

Procedimiento de queja

- **Interposición de queja**
- **Conformación del Comité.** Tendrá la autoridad suficiente para hacer propuestas preventivas y procedimientos para prevenir y atender los casos de hostigamiento y acoso sexual que se presenten
Es muy importante que quienes integren el Comité firmen una carta compromiso sobre el respeto y confidencialidad de los casos. El incumplimiento de este requisito o de su aplicación ameritará la desintegración del Comité y una amonestación por escrito que será incluida en su expediente personal.
- **Recepción de la queja.** Primer contacto, a través de una persona que funja como consejera(o) o asesor(a).

La/el consejera(o) o asesor(a) deberá ser integrante de la Dirección de Recursos Humanos u homóloga que cumpla con el perfil profesional sensible al tema y que sea designado por la persona titular, oficial mayor u homóloga/o de la institución; de preferencia esta persona debe tener experiencia laboral en la institución, ética y responsabilidad con conocimientos en temas de género y violencia de género.

Perfil: La persona profesional que atienda una queja por hostigamiento y acoso sexual deberá ser capaz de comunicar respeto por los sentimientos de la persona quejosa y ayudar a las personas que están enojadas, confundidas, lastimadas o temerosas para actuar.

Función: Recibir y atender la queja, esto implica el acompañamiento de la víctima durante el proceso y la explicación de los recursos disponibles en la institución para su atención.

- **Vínculos de la/el consejera/o con el Órgano Interno de Control, área jurídica u homóloga**

La/el consejera/o debe explicar a la persona quejosa que lo que se le proporciona no es asistencia legal y que ella es libre de consultar a una/un abogado/a en área jurídica u homóloga o a la persona titular del Órgano Interno de Control en cualquier momento del proceso.

- **Comité de recepción y quejas y asesoramiento**

Es un órgano colegiado que entre sus funciones cumple el papel de un observatorio del clima laboral y periódicamente realiza diagnósticos y monitoreos sobre hostigamiento y acoso sexual. También realiza actividades de sensibilización para prevenir conductas inadecuadas en el ámbito laboral.

Integración del comité:

- Una persona de nivel directivo u homólogo del área de recursos humanos
- Tres mandos medios de las áreas sustantivas. Si la institución cuenta con unidad de género, se sugiere se integre al Comité
- Una/un representante del área jurídica
- La/el responsable del Programa de Cultura Institucional
- Contar con un mecanismo para hacer apercibimiento o recomendaciones a la persona hostigadora, para que se abstenga de practicar conductas que afecten a la persona hostigada

El papel principal del Comité es investigar, determinar los hechos en disputa y hacer recomendaciones sobre la resolución a la persona titular del Órgano Interno de Control, al área jurídica y al área de recursos humanos u homóloga, dependiendo de la gravedad del caso y los deseos de la persona quejosa.

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.

• **Resultados de las quejas**

En las quejas fundamentadas se deberán entregar los resultados de la investigación a la persona titular de la institución, Oficialía Mayor. La/el responsable recomendará que la/el funcionaria/o de alto nivel, realice las negociaciones necesarias para que la persona demandada reciba terapia y/o la censure; y/o la exhorte a que si esa conducta se repite, será considerada una trasgresión grave, según los procedimientos disciplinarios de la institución y el código de conducta vigente.

En las quejas no fundamentadas la persona titular de la institución tomará las medidas necesarias para impedir que la persona quejosa o la persona contra la cual se presentó la queja sufran represalias ni consecuencias de ninguna clase por haberse presentado la queja.

- **Informe del Comité**

El Comité informará por escrito a la persona titular de la institución y girará copias a la persona quejosa como a la demandada, sobre la conclusión de la investigación, en un plazo de 60 días posteriores a la conclusión de la investigación.

- **Confidencialidad**

La institución se compromete a mantener la privacidad de la información personal. Toda información personal reunida con los métodos para presentar quejas por hostigamiento y acoso sexual será conservada y utilizada según lo establecido en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental

Todo registro de los procedimientos debe ser guardado en un lugar seguro por el Comité durante un mínimo de tres años.

Cabe destacar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que la seguridad personal de los trabajadores –en particular en casos de hostigamiento sexual y violencia relacionada con el trabajo– constituye un problema de seguridad y salud en el trabajo. Se expresa que Tanto las trabajadoras como los trabajadores pueden necesitar protección necesaria, pero la naturaleza y el grado de tal protección debe ser específica a cada sexo. Por tal

razón, debe regularse la dependencia, departamento u oficina que en la empresa es competente para recibir las denuncias de esta clase de faltas (OIT, 2001).

La OIT señala que el procedimiento debe respetar el principio de legalidad, es decir, nadie puede ser condenado, sin haber sido citado, oído y vencido en juicio. En cuanto a la ruta crítica de la queja, plantea que OIT, 2001):

1. Se reciba la denuncia por los canales competentes creados por la empresa. Se oiga de inmediato, a las personas que testifiquen lo ocurrido y apoyen la denuncia.
2. Se haga saber al “supuesto acosador” la falta que se le imputa, se haga de su conocimiento las circunstancias del hecho denunciado; cuál norma prohibitiva violó y qué obligaciones o deberes incumplió. También se le haga saber cuáles son las pruebas y dentro de ellas: quiénes son las personas que atestiguaron y qué expresaron.
3. El presunto acosador tendrá derecho a defenderse dentro de los tres días siguientes al día en que conoció de la denuncia y formulación de los cargos.
4. La valoración de la prueba se hará tomando en cuenta:
 - La dimensión humana del problema,
 - Los efectos causados en el ambiente laboral, la eficiencia y productividad, la seguridad y salud en la empresa,
 - Los efectos psicológicos producidos en la víctima,
 - Los antecedentes de casos relacionados con hostigamiento del “supuesto acosador” son una presunción que opera a favor de la víctima.
 - La relación de poder que existe entre la denunciante y el “supuesto acosador” Este hecho es fundamental, ya que la víctima pudo ser sexualmente extorsionada por alguien que tiene la posibilidad de regular, administrar o disponer derechos adquiridos o en expectativa.
5. La empresa resolverá el caso dentro de los tres días siguientes y dictará por escrito las medidas a tomar. En la resolución deberá dictarse prevenciones para evitar represalias contra la víctima y las personas que intervinieron en el procedimiento en cualquier nivel y fase del mismo.

6. Cualquier que fuera la sanción dictada (suspensión del trabajo sin goce de salario o despido) deberá registrarse en el expediente del acosador. Jamás deberá hacerse esto en el expediente de la víctima.

Etapa de sanción del hostigamiento y acoso sexual

Para erradicar en forma definitiva las prácticas el hostigamiento y acoso sexual, las dependencias y entidades del Estado deben crear sistemas disciplinarios en los que las sanciones que se impongan sean de tal manera eficaces que inhiban la repetición de tales conductas, es decir, al enviar un mensaje de que estos hechos son considerados delitos y sean sancionadas las personas responsables, se garantizará un ambiente de respeto y libre de cualquier forma de violencia contra las trabajadoras.

Debe tomarse en consideración el principio de proporcionalidad, así se determinará el grado de sanción conforme a la conducta cometida. Las sanciones irán desde las amonestaciones, suspensión y hasta el despido.

Ahora bien, como en todo procedimiento se debe se deberá garantizar el debido proceso, estableciendo reglas claras en la recepción y valoración de las pruebas que ofrezcan los involucrados en los casos de hostigamiento, conforme a la normatividad interna de la institución, desde un enfoque de género.

Así mismo, se debe contar con un sistema que permita llevar a cabo una investigación en la que se guarde discreción respecto a los datos las víctimas de hostigamiento y acoso sexual.

Se plantea considerar los siguientes criterios:

- Toda queja presentada se deberá investigar de manera pronta, expedita e imparcial, que permita sancionar a las personas responsables de las conductas de hostigamiento y acoso sexual en instituciones públicas

- Se debe garantizar que el daño causado será reparado en forma satisfactoria para la víctima
- Se deben instrumentar medidas y políticas públicas que eviten la repetición de conductas de hostigamiento y acoso sexual contra las mujeres
- Según la normatividad de cada dependencia o entidad deberán implementarse las siguientes medidas:
 - Advertir al infractor respecto a su conducta
 - Amonestación escrita que deberá constar en el expediente del agresor
 - Brindarle a las víctimas directas e indirectas ayuda médica, psicológica y jurídica para lograr su rehabilitación
 - En casos necesarios transferir al infractor a otro centro de trabajo
 - El hostigador bajo ninguna circunstancia podrá ser susceptible de obtener estímulos y recompensas, o ascensos
 - Poner a prueba al infractor para valorar su rehabilitación y la modificación de su conducta
 - Dar por terminada la relación de trabajo conforme a la normatividad interna de la institución
 - Incluir en las estadísticas de hostigamiento a los sancionados por este motivo

Se considera que al buscar soluciones es necesario considerar los siguientes principios (INMUJERES, 2009):

1. Debe hacerse entender al hostigador o acosador que su conducta es inaceptable, por que la violencia contra las mujeres es una grave ofensa a su dignidad humana y además un delito que debe ser sancionado. Por lo tanto debe modificar su forma de conducirse hacia sus compañeras de trabajo.

2. Es necesario instrumentar medidas disciplinarias progresivas que impida la repetición de conductas de hostigamiento. Tales medidas pueden ir desde la separación de las partes involucradas, evitando revictimizar a la quejosa. Es necesario atender lo siguiente:

- Gravedad del incidente
- Duración de los incidentes
- Determinar la existencia de actos de abuso de autoridad
- Posición de la denunciante
- Si el hostigamiento es verbal o físico
- La reiterancia de actos similares

3. Reparar cualquier pérdida sufrida por las víctimas de hostigamiento o acoso sexual. Aunque es difícil “reparar” la auto estima de las víctimas, resulta positivo el apoyo de la dependencia o entidad hacia la víctima, en ese sentido deben evitarse procedimientos de conciliación o mediación, pues como se ha venido mencionando a lo largo del presente protocolo, son inviables en los actos de violencia de género. También es necesario que se respete la confidencialidad de estos casos, fundamentalmente para la seguridad de la víctima.

4. Se debe educar al personal en el más amplio de los sentidos, impartiendo cursos de capacitación continua, para que los empleados tengan claro que es un comportamiento aceptable o inaceptable, y en los que se difundan los procedimientos asociados con el protocolo de la dependencia o entidad

Por otro lado, también es necesario brindar protección a las víctimas y testigos de los actos que implican hostigamiento y acoso sexual, en ese orden de ideas, la víctima puede acudir a denunciar los hechos a la persona de jerarquía superior, quien deberá de tomar medidas preventivas tales como evitar que ambas partes se encuentren a solas y tratar todas las cuestiones laborales siempre por escrito, además las y los testigos debe asegurarse que ese hecho no constará en su

expediente personal, y podrán presentar queja en caso de que su relación laboral se vea afectada con motivo del proceso interno (INMUJERES, 2006).

Respecto a las sanciones aplicables, se plantean las siguientes:

- Terapia psicológica
- Acciones disciplinarias contra el hostigador (suspensión, cambio de adscripción, separación del empleo)
- Amonestación mediante oficio del que se incluirá copia en su expediente laboral
- Sanción disciplinaria contra la denunciante cuando se demuestre que la queja la presentó de manera malintencionada
- Ordenar que el hostigador se disculpe formalmente y se comprometa a no repetir la conducta de hostigamiento contra la víctima o sus demás compañeras de trabajo
- Cuando se hayan hecho erogaciones con motivo del hostigamiento el responsable estará obligado a reembolsar esos costos. En su caso el pago de daño moral o daños y perjuicios
- Justificación de permisos o ausencias laborales originadas por el hostigamiento

En cuanto a los criterios para aplicar las sanciones a las personas hostigadoras y acosadoras, es necesario considerar:

- La frecuencia de los actos
- La valoración de las pruebas, entre ellas el resultado del estado psicológico de la víctima
- La existencia de antecedentes del agresor

Finalmente, para evitar que los procedimientos sean lesivos de derechos y garantías individuales, la dependencia o entidad deberá atender la normatividad interna así como las leyes civiles, penales y laborales aplicables, además de las circunstancias de carácter laboral-administrativo, especialmente cuando se trate de personal sindicalizado.

Cuando la persona hostigadora o acosadora sea personal sindicalizado antes de iniciar el procedimiento se deberá dar aviso al representante sindical para que si lo desea este presente durante todo el procedimiento.

También y para salvaguardar el debido proceso, se le debe informar de manera clara y precisa al hostigador su derecho a ofrecer pruebas que estime pertinentes para sustentar su defensa. La renuncia a dicho derecho, no impedirá a quien investiga allegarse las pruebas necesarias para llegar a la decisión final (INMUJERES, 2009).

(Nombre de la institución)

Formato de queja de hostigamiento/acoso sexual

Lugar y fecha:

Datos generales de la persona que presenta la queja

Nombre completo:

Puesto/Adscripción:

Numero de teléfono con extensión:

Jefe/Jefa inmediata/o:

Datos de la persona denunciada

Nombre completo:

Puesto/Adscripción:

Numero de teléfono con extensión:

Jefe/Jefa inmediata/o:

Declaración y narración de los hechos

Se debe narrar de manera clara y precisa la forma y lugar donde ocurrieron los hechos relacionados con el hostigamiento/acoso sexual, precisar si se encontraba a solas con el acosador o había más personas, así como la actitud asumida.

Fecha: _____ hora: _____ lugar: _____

¿Como se manifestó el hostigamiento/ acoso sexual?:

Frecuencia de los hechos:

¿Es la primera vez que se presenta el hecho o han habido actos previos?:

¿Cual fue la actitud del hostigador/acosador?:

¿Que reacción tuvo al sentirse hostigada/acosada?:

Mencione Si su caso es aislado o conoce de otros:

Mencione los cambios ocurridos en su situación laboral a partir del hostigamiento/acoso:

¿Como percibió el ambiente laboral antes y durante el hostigamiento y como es actualmente?:

¿En qué forma le afecto el hostigamiento (laboral, emocional, social, personal, psicológicamente, familiar?:

Mencionar si al momento de los hechos de hostigamiento se encontraban presentes más personas e indique la actitud que asumieron ellas ante el hostigamiento/acoso:

¿Tiene temor de alguna represalia laboral por acudir a denunciar el hostigamiento/acoso?:

¿El hostigador/acosador es su jefe inmediato o un compañero de trabajo?:

¿Considera necesario recibir terapia psicológica para tratar el daño que le causaron estos hechos?:

Acta en la que se toma la declaración de la quejosa

La toma de declaración se hará mediante una acta que se instrumentará de manera sencilla, en la que se asienten todos los datos concernientes a la declarante, así como los datos de la persona denunciada, concediéndosele el uso de la palabra a la quejosa para que exprese la forma en la que ocurrieron los hechos, en la que quien entrevista le permita el uso de su lenguaje común sin buscar el cambio palabras. Es decir, no es necesario que se hagan correcciones de estilo, se deben dejar las frases tal y como las dijo la quejosa.

Tales criterios, también serán tomados en consideración en la declaración que se tome de las y los testigos.

Toma de declaración de testigo/a

Declaración de: (Nombre completo de la quejosa)

Lugar de la entrevista:

Fecha y hora:

Declara la/el testigo/a que: El día ____ vio

Firma de la persona entrevistada: _____

Leída y firmada ante mí el día de hoy _____

Firma de la/el investigador/a y fecha

Oficio de notificación al acusado

Lugar y fecha: _____

C. _____

Domicilio laboral/o particular

Por este conducto le informo que la C. (nombre de la quejosa) presentó una queja en su contra, en la que afirma que usted la ha (discriminado/hostigado en el empleo), lo que va en contra de las políticas de la (dependencia/entidad pública) en contra de la discriminación y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. (Se adjunta una copia de la declaración de referencia).

De conformidad a la política de garantizar ambientes sanos y libres de cualquier tipo de violencia (nombre de la persona titular de la dependencia/entidad) me ha girado instrucciones para investigar el asunto e informar en un plazo de 60 días hábiles a partir de esta fecha.

Se adjunta al presente una copia de la queja para que conozca las acusaciones que se le imputan y pueda preparar lo que a su derecho convenga. Durante este proceso usted puede ser representado/ por quien considere oportuno.

En los próximos días se le citará para examinar las acusaciones y la respuesta de usted, en caso de no comparecer sin justa causa, se le tendrá por perdido su derecho para alegar lo que a su derecho corresponda y ofrecer pruebas a su favor, y con los elementos que se tengan se resolverá lo conducente.

Mucho agradeceré su cooperación en el procedimiento que se inicia, a fin de que sea resuelto en el menor tiempo posible y evitando afectaciones al ambiente de trabajo.

Atentamente,

Firma (Nombre de la persona que investiga)

Resolución a la queja imponiendo sanciones

Visto para resolver la queja formulada por, _____ en contra de _____ de fecha _____.

ANTECEDENTES

Con fecha _____ la C. _____ presentó queja en contra del C. _____

Mediante oficio número ___ de fecha _____ se notificó al C. _____ el inicio de investigación, respecto a la queja presentada.

En comparecencia de fecha _____ el C. declaró en relación con la queja presentada en su contra y ofreció las pruebas que estimó pertinentes.

Mediante acta de comparecencia en forma separada se tomó declaración a las y los testigos/as, C.C. _____ y su testimonio fue concordante el uno con el otro.

Por investigación directa de esta unidad administrativa se allegaron a la presente queja diversos testimonios del personal que labora en la (Área/unidad) los cuales fueron coincidentes, en cuanto a la conducta de (hostigamiento/acoso sexual) desplegada por la C. _____ en contra del C. _____

Seguido el procedimiento en todas sus etapas, se ordenó dictar resolución la que se pronuncia en los siguientes términos:

CONSIDERACIONES

Este Comité de prevención y atención al hostigamiento sexual y acoso laboral cuenta con facultades y atribuciones conforme al reglamento interior de la (dependencia/entidad) así como en las políticas que en materia de discriminación, hostigamiento y acoso sexual se tienen instrumentadas, para garantizar el ambiente sano y libre de cualquier forma de violencia.

Conforme a la valoración de las pruebas aportadas por la quejosa, así como los testimonios emitidos por _____ se arriba a la conclusión de que el C. _____ es responsable de la conducta de (hostigamiento/acoso sexual), y las pruebas aportadas por la parte acusada no desvirtuaron las imputaciones que le fueron hechas, por lo que es procedente imponer sanciones disciplinarias.

Por considerar que la parte acusada incurrió en violaciones a las políticas públicas instrumentadas para garantizar un ambiente de respeto y sana convivencia entre mujeres y hombres en los centros de trabajo, así como para erradicar prácticas discriminatorias contra las mujeres, este Comité ha determinado imponer las siguientes sanciones.

Primera. La suspensión temporal de su empleo sin goce de sueldo por un plazo de_____ el cual se contara a partir del día siguiente a la notificación de la presente resolución.

Segunda. La suspensión de sus derechos escalafonarios, así como el acceso a los programas institucionales de estímulos y recompensas por un plazo de_____, el cual es inmutable.

Tercera. Una vez cumplido el plazo de suspensión de su empleo, readscribasele a la (Unidad/Área).

Cuarta. Notifíquese la presente resolución a la quejosa, al acusado, y a la (unidad de recursos humanos) así como a la o el C._____ jefe inmediato superior, para que tenga conocimiento de la presente determinación.

Quinta. Archívese en el expediente personal del acusado para constancia.

Firma (Nombre de la persona que investigó)

Oficio de notificación de resolución a la quejosa

(Nombre de la quejosa)

C. _____

Por este conducto, se le hace de su conocimiento que se ha examinado el informe de la investigación sobre la queja formulada por usted en contra de (nombre de la persona acusada), en la que usted afirma que él/ella le ha discriminado/hostigado/acosado en el empleo.

(Si son infundadas)

De la investigación llevada a cabo, no se derivaron pruebas de discriminación/hostigamiento/acoso (explicar sucintamente los resultados de la investigación). No omito señalar a usted que, esta oficina se encuentra a su disposición para el caso de que se llegaran a suscitar hechos o acontecimientos de la misma o similar naturaleza, acuda de inmediato a denunciarlos, para que se inicien las investigaciones correspondientes.

(Si son fundadas)

Los hechos reunidos durante esta investigación establecen prueba de discriminación/hostigamiento/acoso en cuanto a (detalle de las faltas establecidas). La administración recibirá instrucciones para llevar a cabo las acciones conducentes a la brevedad posible y se le contactará con posterioridad al respecto.

En ese sentido, remito a usted copia autorizada de la resolución dictada en la queja presentada por usted en contra de _____, en la que se determinó imponer sanciones al acusado por haber incurrido en prácticas de discriminación/hostigamiento/acoso sexual en su contra, así por haber alterado el ambiente de trabajo de la dependencia/entidad.

Puede contactar a (nombre del asesor/a) para examinar las opciones que quedan abiertas para usted.

Le agradezco la confianza depositada sobre este particular.

Atentamente,

Firma (Nombre de la o el servidor público)

Oficio de notificación al acusado

(Nombre de la o el acusado)

Por este conducto se le informa que ha sido examinado el informe de la investigación formulada contra usted por (nombre de la quejosa) en la que afirma que usted la/lo ha discriminado/hostigado/acosado en el empleo.

Con base en las pruebas presentadas, se ha decidido que las acusaciones de discriminación/hostigamiento resultan: infundadas/fundadas.

(Si son infundadas)

De la investigación llevada a cabo, no se derivaron pruebas de discriminación/hostigamiento/acoso (explicar sucintamente los resultados de la investigación).

Le ofrecemos disculpas por los inconvenientes ocasionados por esta investigación.

(Si son fundadas)

Los hechos reunidos durante esta investigación establecen prueba de discriminación/hostigamiento/acoso en cuanto a (detalle de las faltas establecidas). Toda vez que los actos cometidos resultan intolerables y deben ser sancionados, la administración/Área Jurídica/Órgano Interno de Control, recibirá instrucciones para llevar a cabo las sanciones aplicables lo antes posible.

En ese sentido, remito a usted copia autorizada de la resolución dictada, en la que se determinó imponerle sanciones por haber incurrido en prácticas de discriminación/hostigamiento/acoso, así por haber alterado el ambiente de trabajo de la dependencia/entidad.

Sin otro particular

Firma (Nombre de la o el servidor público)

Recomendaciones generales

En la lucha por la erradicación del hostigamiento/acoso sexual, es fundamental que los lugares de trabajo asuman la responsabilidad de tomar las medidas necesarias para contribuir a una vida libre de violencia. Al respecto se realizan las siguientes recomendaciones:

- Instalar un procedimiento de queja y atención, y cerciorarse de que las y los servidores públicos saben cómo y con quién deben entrar en contacto cuando se presentan actos de hostigamiento/acoso sexual
- La dependencia/entidad debe cerciorarse de que el problema es comprendido en su gravedad en el lugar de trabajo de modo que se puedan tomar las medidas integrales para prevenirlo y eliminarlo

La persona responsable de atender la denuncia debe:

- Ponerse a disposición de la víctima
- No emitir juicios de valor ni tratar de minimizar el conflicto
- Actuar con objetividad
- Dar cause a la investigación
- Recabar la información posible sobre el victimario y la víctima respecto a su desempeño laboral
- Tomar las medidas correspondientes para resarcir el daño
- Tomar las medidas correspondientes para sancionar al agresor
- Asegurarse que no vuelva a suceder en el lugar de trabajo

Responsabilidad de la dependencia/entidad:

- Diagnosticar en lugar de trabajo la dimensión del problema
- Para facilitar el diagnóstico, la atención y eliminar esta forma de violencia la debe instalarse un procedimiento de queja y atención, y cerciorarse que el personal lo conozca
- Mantener el lugar de trabajo libre de hostigamiento/acoso en relación con solicitantes o aspirantes a empleo, servidoras y servidores públicos, personas invitadas y proveedores de servicios, así como personal de intendencia.

Referencias

García, M. (2009). Acoso laboral, una forma de violencia contra las mujeres. En *Legislar para la Igualdad*. Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género.

Gobierno del Estado de Durango. (2005). *Plan Estatal de Desarrollo*.

Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. (2007). *Plan Nacional de Desarrollo*. Presidencia de la República.

INEGI. (2006). *Encuesta sobre la Dinámica de la Relación en los Hogares 2006*. México.

INEGI, UNIFEM. (2009). *Las mujeres en Durango, Estadísticas sobre desigualdad de género y violencia contra las mujeres*. p. 29. México.

INMUJERES, STPS. (s/f). *Trabajo de mujeres: Cuestión de género*. México

INMUJERES. (2006). *Rutas de atención y prevención del hostigamiento sexual en las instituciones públicas*. México.

INMUJERES. (2008). *Diagnóstico de las Necesidades de las Instituciones del Gobierno Estatal para la transversalización de la Perspectiva de Género en el estado de Durango*. México.

INMUJERES. (2009). *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*. México.

OIT. (s/f). El acoso sexual. *Un problema de relaciones de poder*. Recuperado el 6 de diciembre del 2010, de

http://www.cinterfor.org.uy/mujer/doc/cinter/pacto/cue_gen/aco_sex.htm

OIT. (2001). *Proyecto para las mujeres trabajadoras del sector de la maquila*. (1ª ed.). Guatemala.

OPS. (2003). *La violencia contra las mujeres: responde el sector salud*. Recuperado el 11 de octubre del 2010, de <http://www.paho.org/spanish/DPM/GPP/VAWhealthsector.htm>

Saucedo, I. (2010). *Género y violencia. Reflexiones para su prevención y la mejora de ambientes laborales*. Recuperado el 7 de diciembre del 2010, de www.programaanticorrupcion.gob.mx/.../PCI-protocolo-Irma_Saucedo.ppt

Slaikeu, K. (2010). *Intervención en crisis, manual para práctica e investigación*. (16ª edición). México: Edit. Manual Moderno S.A. de C.V.

Legislación

Código Penal Federal. Publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 14 de agosto de 1931.

Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Durango. Publicado en el Periódico Oficial 35 de fecha 29/04/2004.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 5 de febrero de 1917.

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango. Publicada en el Periódico Oficial el 1º de noviembre de 1917.

Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Durango. Publicada en el Periódico Oficial No. 1, de fecha 1/01/2009.

Ley de las Mujeres para una Vida sin Violencia. Publicada en el Periódico Oficial No. 53, de fecha 30/12/2007.

Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 13 de marzo del 2002.

Ley Federal del Trabajo. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 1º de abril de 1970.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 28 de diciembre de 1963.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 1º de febrero del 2007.

Instrumentos Internacionales

Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte suscrito el 14 de septiembre de 1993.

Conferencia Internacional de Población y Desarrollo. Celebrada en El Cairo, Egipto del 5 al 13 de septiembre de 1994.

Conferencia Mundial de Derechos Humanos. Celebrada en Viena del 14 al 25 de junio de 1993.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Adoptada por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos el 22 de noviembre de 1969. Ratificada por el Estado mexicano el 24 de marzo de 1981. Publicada en el Diario (DOF) Oficial de la Federación el 7 de mayo de 1981.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Adoptada por la Asamblea de la Organización de Estados Americanos (OEA) el 9 de junio de 1994. Aprobada por México el 12 de noviembre de 1998 y publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 19 de enero de 1999.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Aprobada en 1979 por la Asamblea General de la ONU. Ratificada por México en 1981.

Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Celebrada en Beijing, del 4 al 15 de septiembre de 1995.

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948.

Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe celebrada en México del 10 al 12 de junio de 2004.

Recomendación General No. 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (11° período de sesiones, 1992).

Segunda Conferencia sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Celebrada en Copenhague del 14 al 30 de julio de 1980.