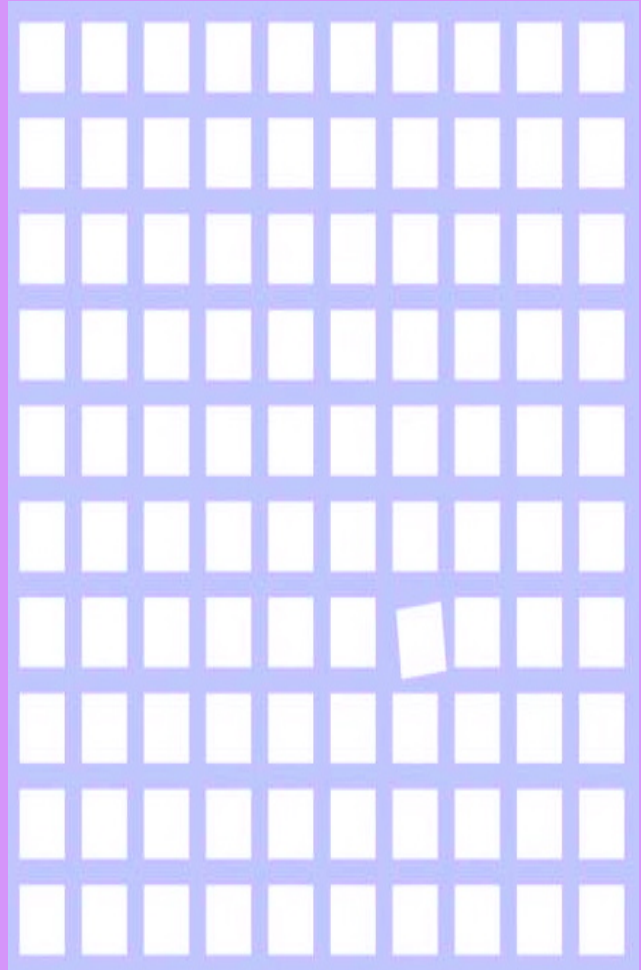


Meta 20

Protocolo estatal para la prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual



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. El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

Índice

Presentación

Capítulo I.- Definiciones: Acoso y hostigamiento sexual

Marco conceptual

Repercusiones

Repercusiones para las víctimas de acoso y hostigamiento sexual

Espacios donde se presenta el acoso y hostigamiento sexual

Capítulo II.- Marco jurídico sobre acoso y hostigamiento sexual

Marco jurídico internacional

Marco jurídico nacional

Responsabilidad de la APE

Capítulo III.- Vías de acción para la prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual

Prevención

Atención

Sanción

Anexos: formatos

Bibliografía

Presentación

La violencia de género constituye una violación a los derechos humanos de las mujeres. Es también un problema de salud pública que requiere de diversas acciones conjuntas e integrales desde los ámbitos, público, privado y de las esferas de lo social, cultural y educativo. Las manifestaciones de la violencia y sus tipos, son variables y muchas veces no son tan fáciles de visibilizar, por lo que tampoco se previenen ni atienden de manera adecuada.

El caso del hostigamiento y acoso sexual son ejemplos claros que dan cuenta del vacío legal y normativo y de políticas públicas para su aplicación en las dependencias de la administración pública estatal y municipal, lo que representa el incumplimiento de responsabilidades institucionales para crear ambientes de trabajo sanos y apegados al cumplimiento y ejercicio de los derechos laborales de mujeres y hombres.

Por ello, el propósito del presente *Protocolo Estatal para la prevención, atención y sanción del acoso sexual*, es proveer a la Administración Pública Estatal de un instrumento para la prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual, que sirva como herramienta para impulsar acciones que promuevan una política institucional y establezcan procedimientos claros, confidenciales e imparciales para atender esta problemática.

El trabajo en materia de hostigamiento y acoso sexual no es de carácter aislado, sino que desde diversos niveles institucionales y sociales se han desarrollado acciones con la intención de promover el ejercicio y defensa de los derechos humanos y laborales y mejorar la calidad de vida, sustituyendo las prácticas

discriminatorias y de violencia, por entornos y medidas que antepongan la dignidad de las personas.

El hostigamiento y acoso sexual, histórica y socialmente, principalmente han afectado a las mujeres debido a la posición subordinada que se han construido en torno al género, los roles y estereotipos, donde intervienen distintos tipos de relaciones de poder. En el ámbito laboral y educativo es el espacio donde ocurren estos tipos de violencia, afectando a las mujeres en su desarrollo psíquico, moral e incluso físico, atentando contra su dignidad y violando sus derechos, así como afectando el ambiente de trabajo. Su principal característica es el abuso de poder o autoridad y es relevante que en Nayarit de las mujeres de 15 años y más a ocupadas, el 29.1% indica algún tipo de violencia en sus centros de trabajo.

Las afectaciones de manera personal y social están relacionadas con la falta de mecanismos claros y permanentes de prevención, atención y sanción dentro de las instituciones. A su vez, es frecuente que las víctimas de este tipo de violencia no se sientan con la confianza de acudir a denunciar por temor a represalias contra ella o su familia, por la posibilidad de perder el empleo, los ingresos y afectar directamente su vida personal. De esta situación, se desprende la necesidad de contar con medidas de protección tanto en leyes, normas y reglamentos laborales que garanticen a la víctima que una vez que ha tomado la decisión de denunciar, no podrá sufrir represalias de ningún tipo y que se ofrezcan una serie de medidas cautelares centradas en la protección de la parte agredida, que prohíban el despido o en interés y beneficio de la víctima, se dé la posibilidad de cambiar de lugar de trabajo y/o de recibir indemnización.

¿A quiénes se dirige este Protocolo?

El presente Protocolo se ha diseñado para que la APE cuente con una guía sobre los procesos para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias. Genere un programa de quejas que garantice la confidencialidad de los casos y logre crear una instancia encargada de los asuntos relacionados con el hostigamiento y acoso sexual.

Va dirigido a las/los servidoras/es públicas/os para que puedan atender una queja o denuncia por hostigamiento y acoso sexual, ya sea como víctimas, como responsables de hostigamiento o acoso, como testigos, o bien, como integrantes de un órgano colegiado en su dependencia para la prevención, atención y sanción del hostigamiento.

Nayarit 2012

Capítulo 1. Definiciones: Acoso y hostigamiento sexual

Marco conceptual

El acoso y el hostigamiento sexual están estrechamente ligados a la construcción social de género para hombres y mujeres. La forma en la que mujeres y hombres se apropian y aceptan las creencias, valores, expectativas, roles, estereotipos y la carga simbólica de lo que significa pertenecer a un sexo, no ocurre de manera espontánea, sino que resulta de los procesos de socialización de género. En estos procesos intervienen instituciones como la familia, la escuela, el lenguaje, la cultura y los medios de comunicación, entre otros. Todos ellos van dictando y asignando roles y expectativas desiguales en valor a hombres y a mujeres. En el caso de los estereotipos éstos no sólo dictan un conjunto de ideas, valores, normas, creencias sobre las conductas y tareas, sino que también influyen en la forma en que se relacionan hombres y mujeres, el acceso a las oportunidades, derechos y recursos en el ámbito privado y público.

En el ámbito laboral los estereotipos de violencia hacia las mujeres tienen expresiones diversas: acoso, hostigamiento sexual, segregación, discriminación salarial, mayores restricciones para la contratación (estado civil, gravidez, etc.) y la asignación de tareas subordinadas y de servicio, principalmente.

Sus efectos son muy nocivos en la vida de las mujeres y van desde un descenso en su productividad, el ausentismo, hasta la generación de trastornos físicos y psicológicos.

En situaciones de hostigamiento y acoso, uno de los estereotipos más comunes, alude a la sexualidad incontrolable, expansiva y dominadora de los hombres como un rasgo socialmente exigido y valorado, y una práctica que se supone, reafirma y comprueba el “éxito” de su masculinidad. Asimismo, las ideas comunes que hacen referencia a casos de acoso y hostigamiento sexual, guardan un sentido arraigado en los estereotipos de género que se ven claramente reflejadas en expresiones como: “*Ella se lo buscó por su manera de vestir*” o “*Él es hombre y es su naturaleza*”, “*Ella lo provocó al aceptar sus halagos e invitaciones a salir*”, etcétera. Estos estereotipos se aprenden a través de la cultura, de los mensajes y pautas de socialización que establecen las distintas instituciones sociales, como son la escuela, los medios de comunicación, las familias y las reglas del mercado, entre otros. Sin embargo, esta explicación es muy limitada y está asociada con una construcción biológico-natural que señala que el hostigamiento y acoso sexual es resultado del impulso sexual masculino, negando que la intención de este tipo de violencia sea principalmente discriminar y someter a las mujeres o a otros hombres a quienes se concibe como débiles o “afeminados”.

Ante esta explicación, vale la pena definir dos aspectos más: la violencia y la discriminación. Si bien la violencia es un problema que afecta a toda la sociedad, dentro de ella es preciso distinguir la **violencia de género**:

“Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.”¹

¹ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. México, 2007.

Por su parte, el Artículo 1º. de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas, 1994, define la violencia de género como:

“Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada”.

Cuando se habla de discriminación encontramos distintas definiciones, pero todas ellas con aspectos en común, de acuerdo con la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial la discriminación es:

“Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”

El acoso y el hostigamiento sexual son formas de **violencia y discriminación**, ya que el ejercicio de poder en el hostigamiento y acoso sexual se caracteriza por humillar y lastimar a las víctimas, es por ello que especialmente son conductas asociadas a la violencia contra las mujeres.

Así, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), distingue cinco tipos de violencia que se señalan a continuación:

Tipos de violencia de género	
<p>VIOLENCIA PSICOLÓGICA. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.</p>	<p>VIOLENCIA FÍSICA. Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas. Incluye daños físicos, tales como bofetadas, golpes, palizas, heridas, fracturas, quemaduras, estrangulamiento. Por el hecho de ser visible facilita que la víctima tome conciencia de lo sucedido y sea reconocida por la sociedad y a partir de ese momento actuar jurídicamente.</p>
<p>VIOLENCIA PATRIMONIAL. Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima</p>	<p>VIOLENCIA SEXUAL. Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto y cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.</p>
<p>VIOLENCIA ECONÓMICA. Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.</p>	
<p>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, México, 2007.</p>	

Hostigamiento sexual

- Es una forma de violencia de género.

- Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta alguna área de la vida de esa persona.

Hay una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos. Estas conductas basadas en la coerción sexual generan sentimientos de desagrado, que pueden expresarse a través de sensaciones de humillación, poca satisfacción personal, molestia o depresión.

- Se trata de una conducta de naturaleza sexual no recíproca, y toda otra conducta basada en el sexo, que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.

- Es una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe y hasta para terceras personas.

En México, 30.1% de las mujeres ocupadas reportan violencia laboral, de las cuales 79.2% son víctimas de discriminación y 41.4% de acoso laboral².

En Nayarit, el **acoso sexual**, que se relaciona con las insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de mejores condiciones de trabajo o contactos corporales obscenos, y la discriminación, que implica menores oportunidades de trabajo, promociones y prestaciones, fueron los dos casos más relevantes en cuanto a violencia laboral que señala la misma encuesta (ENDIREH 2006).

Por su parte, de las 27 311 mujeres nayaritas que reportan violencia laboral, 80.9% mencionan ser víctimas de discriminación y 39.8% de acoso laboral.

² Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2006

Casos de acoso laboral	
Manifiestan haber sido humilladas, denigradas o ignoradas únicamente por ser mujeres	36.6%
Comentaron haber sido víctimas de agresiones físicas y sexuales.	12.1%
ENDIREH, 2006	

Desde otras perspectivas, la razón principal que origina el hostigamiento y acoso sexual es la estructura vertical y jerárquica de las instituciones o empresas, pues favorece el ejercicio de poder en contra del personal subordinado. En este sentido, las mujeres se encuentran en una situación de subordinación, en términos culturales, que las hace más vulnerables a este tipo de agresiones. Sumado a ello, la condición de inferioridad que socialmente se ha atribuido a las mujeres frente a los hombres a través de estereotipos o roles, animan una conducta activa en los hombres y una pasiva en las mujeres, que se traduce en la permisión social de los continuos acercamientos sexuales de los varones hacia las mujeres. A su vez, los estereotipos femeninos que se refuerzan principalmente en los medios de comunicación, aluden a mujeres seductoras, distractoras, y que se encuentran proyectando constantemente una imagen sexual, independientemente del lugar donde se encuentren y de sus habilidades profesionales.

Violencia laboral

“Toda acción que manifieste abuso de poder, ejercida en el ámbito laboral, o en el lugar de trabajo, por el empleador, personal jerárquico, o en quien sea delegada la función de mando, un tercero vinculado directa o indirectamente a él/ella, o quien tenga influencias de cualquier tipo sobre la superioridad.” (Organización internacional del Trabajo³)

³ En: <http://www.oitcinterfor.org/>

El hostigamiento y acoso sexual están presentes en cada uno de los tipos de violencia en cierta medida (véase tabla: Tipos de violencia).

Además, las personas más vulnerables de sufrir hostigamiento y acoso sexual son quienes carecen de poder o se encuentran en una situación de subordinación o dependencia. Aunque esta condición es frecuente, no necesariamente se debe a las relaciones jerárquicas en el orden laboral o docente, ya que también puede darse en otros contextos donde la subordinación se basa en el género, raza u algún otro factor.

Acoso sexual

Es una de las principales formas de violencia en el ámbito público, que pocas veces se denuncia por temor a represalias o por desconocimiento de sus derechos.

El acoso sexual, puede ocurrir de una mujer hacia un hombre, entre homosexuales, o de homosexuales a heterosexuales y viceversa. Sin embargo en el 95% de los casos se trata de un hombre que acosa a una mujer.

El acoso sexual implica cualquier conducta de naturaleza sexual no deseada por la víctima, que puede ser física, verbal, gráfica, escrita o gestual. Muchas veces está relacionado con las insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales o contactos corporales.

Acoso sexual y hostigamiento	
Vertical (Hostigamiento) , de parte de un superior jerárquico hacia una subalterna. Es una manifestación de poder, que puede darse mediante amenazas si la víctima no accede a favores sexuales, o promesa de cualquier tipo de beneficio laboral, si accede.	Horizontal (Acoso) , que se da cuando una mujer es acosada <i>insistentemente</i> por un compañero de trabajo de la misma jerarquía o por un cliente de la empresa donde trabaja.
Hostigamiento sexual , que es una conducta ofensiva hacia una o varias mujeres, que crea un ambiente hostil de trabajo.	Favoritismo sexual (hostigamiento sexual de terceros), que se refiere a los perjuicios que sufren otros empleados cuando un superior jerárquico mantiene relaciones sexuales con una empleada, quien se convierte en su 'favorita' y goza de privilegios que no se le conceden a los otros empleados(as).

Es importante aclarar que **ninguna persona**, en **ninguna circunstancia**, provoca el hostigamiento y acoso sexual. Nadie desea exponerse a sentimientos de humillación, desagrado e intimidación. La responsabilidad absoluta del hostigamiento y acoso sexual está en la persona que emite la conducta, es decir, son actos premeditados, no de carácter impulsivo, que obedece al hecho de que la persona que lo hace cree que ejerce algún poder sobre la víctima, cuyo cuerpo considera como un objeto.

Repercusiones para las víctimas de acoso y hostigamiento sexual

La violencia hacia las mujeres en cualquier ámbito, atenta contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social. El hostigamiento y acoso sexual dañan la autoestima, la salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impiden su desarrollo, atentando contra la igualdad.

Estas actitudes constituyen formas de agresión que no sólo deterioran el buen clima del lugar de trabajo, sino que son formas disimuladas de reproducir el sistema patriarcal históricamente construido⁴, en algunas ocasiones se manifiesta con la intención de que las mujeres desistan de los intentos de acceder a puestos o cargos tradicionalmente masculinos y a la búsqueda de ascensos y promociones.

Repercusiones del acoso y hostigamiento sexual

Víctimas	Espacio social
Daños psicológicos: duda, miedo, depresión, ansiedad, fatiga, traumas, falta de motivación, dificultad en la concentración, baja autoestima y relaciones personales restringidas.	Problemas relacionados con el trabajo: reducción de la satisfacción con el trabajo, estrés laboral, ausentismo, cambio de carrera o trabajo, disminución en la productividad.
Problemas fisiológicos: dolores de estómago y cabeza, náuseas, disturbios del sueño, otras enfermedades	El acoso sexual en el trabajo impide el logro de la igualdad y el desarrollo pleno de las mujeres en un espacio democrático
Se generan síntomas mentales, psicossomáticos y sociales.	

En Nayarit, para 2006 de las 27 311 mujeres nayaritas que reportaron violencia laboral, 80.9% mencionaron ser víctimas de discriminación y 39.8% de acoso laboral. En el contexto nacional, estos porcentajes fueron semejantes, 79.2 y 41.4, respectivamente (ENDIREH 2006). En cuanto a las mujeres acosadas laboralmente, 36.6% manifestaron haber sido humilladas, denigradas o ignoradas únicamente por ser mujeres y 12.1% comentó haber sido víctima de agresiones físicas y sexuales.

⁴ ENDIREH 2006.

De las 42 143 mujeres nayaritas que reportaron algún evento de violencia durante su vida escolar, 56.8% manifestaron ser objeto de humillaciones, 47.5% han sufrido agresiones físicas, a 35.7% las hicieron sentir menos o han sido ignoradas por el único hecho de ser mujeres y 12.3% reportaron acoso de tipo sexual y represalias por haberse negado a las pretensiones del agresor.

Espacios donde se presenta el acoso sexual y hostigamiento	
Empresas privadas	Universidades
Empresas públicas	Escuelas
Ámbito privado ((ejercida por cualquier conocido, amigo e incluso pariente, y agudizada cuando la mujer vive con los familiares del cónyuge)	Lugares de esparcimiento (calle, fiestas, cine, deportivos, etc.)

Capítulo 2. Marco jurídico sobre acoso y hostigamiento sexual

Marco internacional

México al formar parte de organismos internacionales, ha suscrito un conjunto de tratados e instrumentos de carácter regulatorio, que con base en el Artículo 133 Constitucional, ocupan el mismo rango a la Constitución Política en la jerarquía en el orden jurídico mexicano. Dentro de los compromisos signados, el hostigamiento y el acoso sexual figuran como un problema que atender y que está relacionado con derechos humanos, derechos de las mujeres y derechos laborales.

Asimismo, la parte final del Artículo 133 constitucional dispone la obligación de que las/los juezas/jueces de los estados de la Federación deberán alinearse a la Constitución, las leyes del Congreso que de ella emanen y los tratados que estén de acuerdo con la misma, por lo que es indispensable la revisión y aplicación de dichos tratados⁵.

En este sentido, los siguientes instrumentos forman parte del marco jurídico internacional que sustenta la labor y compromiso que ha suscrito el Ejecutivo Federal en diversos momentos para atender los problemas relacionados con el acoso y hostigamiento sexual:

⁵ Protocolo Federal de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual. INMUJERES, 2009

Instrumentos y tratados internacionales en relación con el acoso y el hostigamiento sexual
Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 1, 2 y 26
Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, Dinamarca (1980)
Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Austria, Viena (1993)
Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo (1994)
Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, México (2004)
Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) (1979), Artículos 2, 3, 5 y 11
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, Artículos 2, 3, 6 y 8
Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, Artículo 11
Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Marco jurídico nacional

Por otro lado, el hostigamiento y acoso sexual han logrado tipificarse como delito dentro del marco jurídico mexicano incluyéndolo en el Código Penal Federal desde y en la Ley General de acceso a una vida libre de violencia.

El marco regulatorio del hostigamiento y acoso sexual obedece al lugar donde se comete por lo que es:

- ✓ Un delito (materia penal),
- ✓ Una falta administrativa (materia administrativa)
- ✓ Una conducta inapropiada en el trabajo (materia laboral).

En este sentido, cabe recurrir a estos tres ámbitos de acción para establecer la ruta crítica de prevención, atención y sanción.

Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia Artículo 13: 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.

Dentro de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, también se establecen algunas distinciones respecto a ambos conceptos:

Hostigamiento y acoso sexual	Acoso sexual
Existe una relación real de subordinación por parte de la víctima	No necesariamente existe subordinación.
Se realiza en ámbitos laborales y/o escolares.	En cualquier espacio.
El objeto del tipo se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva	El objeto del tipo es el ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.
No establece el número de veces de la conducta.	Establece que no es necesario un número de veces de la conducta.
Fuente: Inmujeres, Protocolo federal de acoso y hostigamiento sexual	

Desde el punto de vista legal, el hostigamiento y acoso sexual son conductas que vulneran:

- La integridad física, psíquica y moral.
- La libertad sexual
- La dignidad e intimidad de la persona
- El derecho a un ambiente saludable
- El bienestar personal

Instrumentos jurídicos nacionales para hostigamiento y acoso sexual

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Código Penal Federal (CPF)
Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LFRASP)
Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE)
Ley Federal de Trabajo (LFT)
Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)
Reglamento Interior de Trabajo (RIT)
Códigos de Conducta (CC)
Ley para prevenir y erradicar la discriminación en el estado de Nayarit
Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para el estado de Nayarit
Ley de igualdad entre mujeres y hombres para el estado de Nayarit

Responsabilidad de la APE

Como se ha señalado anteriormente, los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, derechos de las mujeres y el acceso a una vida libre de violencia, tienen por objeto crear una serie de mecanismos que permitan la regulación, la aplicación y exigibilidad.

La Administración Pública Estatal también tiene la tarea de expedir las normas legales correspondientes, mecanismos, medidas, disposiciones, políticas públicas y protocolos, así como asignar presupuesto que permitan garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, con base en la Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para el estado de Nayarit.

El acoso y hostigamiento sexual requiere de una serie de estrategias para su prevención, atención y sanción en las que el Estado debe coordinar esfuerzos, ya que dentro de sus funciones en materia de desarrollo y bienestar de las mujeres debe atender los principios de:

- La no discriminación;
- La autodeterminación y libertad de las mujeres;
- La igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;
- El respeto a la dignidad de las mujeres;
- El pluralismo social y la multiculturalidad de las mujeres; y
- La perspectiva de género que permite incorporar a la mujer como sujeto social.

Dentro de la mencionada Ley, los artículos 13 y 14 prestan atención a los problemas de hostigamiento y acoso sexual:

Artículo 13.- El hostigamiento y el acoso sexual, son manifestaciones de la violencia laboral, docente y de parentesco, a partir de la construcción de género.

Artículo 14.- El hostigamiento sexual, es el ejercicio del poder, mediante la violencia física, psicológica, sexual o económica sobre las mujeres a partir de la subordinación que se tiene respecto del patrón, docente o del pariente, independientemente del tipo penal consagrado en las leyes respectivas. El acoso sexual, consiste en la coacción y presión para alguna práctica de índole sexual, en esta conducta no existe una relación de subordinación, sólo el ejercicio del poder mediante los tipos de violencia establecidos en la ley.

Del mismo modo, tanto el Estado como los Municipios, en miras a la eliminación de la violencia de género, que incluye el acoso y hostigamiento sexual, tienen la tarea de trabajar en acciones de monitoreo, fomento de cultura jurídica, de legalidad y denuncia de estos actos, así como la sensibilización y adiestramiento para funcionarias y funcionarios en esta materia.

Capítulo 3. Vías de acción para la prevención, atención y sanción de acoso y hostigamiento sexual

Prevención

Una de los principales requerimientos para contribuir a la prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual, es comenzar por reconocerlo como un problema presente en los espacios públicos y sobre todo en los laborales.

Dentro de las recomendaciones se sugiere la realización de **diagnósticos** que permitan identificar:

✓ ¿Quiénes lo padecen y quiénes lo ejercen y en qué magnitud?

✓ ¿Con qué normas, disposiciones reglamentarias o mecanismos cuenta la organización para evitar o sancionar el acoso y hostigamiento?

✓ ¿Cómo se manifiesta en la organización: qué prácticas lo consienten y cuáles lo censuran?

✓ ¿Qué actitud tienen las autoridades hacia el acoso y hostigamiento sexual?

✓ ¿Cuáles son las percepciones personales y colectivas sobre sus causas, manifestaciones y consecuencias?

✓ ¿Existe disposición del personal o de las y los servidores públicos para erradicar este problema?

Una vez comprendido el problema, toda estrategia debe contener objetivos y metas que orienten el curso de la acción así como la evaluación de los resultados. La prevención está encaminada a evitar que se presenten casos de acoso y

hostigamiento sexual para reducir el costo humano, social y financiero que su práctica representa para las empresas y dependencias públicas.

Acciones de prevención	
Acciones educativas y campañas de información y difusión de los derechos y las sanciones que castigan el acoso y hostigamiento.	Creación y aplicación de modelos de Intervención temprana y mediata
Capacitación psicológica y jurídica transversal a los servidores públicos del Estado y Municipios, en particular sobre detección de factores de riesgo para las mujeres en cuanto a acoso y hostigamiento sexual, así como otros tipos de violencia.	Promoción de la aceptación y denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual: -Códigos de conducta -Campañas de sensibilización
Cada acción que se implemente no debe perder su visión de futuro, debe ser sistemática, medible y comunicable pues solo así podremos darnos cuenta de los avances y los logros alcanzados.	Creación de un mecanismo institucional que ponga en marcha una estrategia integral para la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual: Puede ser un comité colegiado, una comisión mixta o la figura que cada contexto o dinámica institucional decida.

Mecanismo institucional

El INMUJERES sugiere que en las instituciones en donde ya existe un comité del MEG (Modelo de Equidad de Género) o una figura similar, puede operar como un grupo de trabajo específico o una línea de acción orientada hacia esta problemática.

Contar con un mecanismo institucional es elemental para la prevención, atención, sanción, monitoreo y evaluación del acoso y hostigamiento sexual, ya que permite delegar responsabilidades y funciones que sean operativas y que desarrollen acciones y estrategias integrales.

Para su buen funcionamiento, este comité debe estar integrado por personas con responsabilidades directivas y funciones técnicas, que permita combinar un adecuado balance entre la política y las tareas estratégicas para la cultura institucional.

Requisitos de la estructura del comité

- Personal Directivo
- Administrativo
- Asesores jurídicos
- Sindicato u organización de los trabajadoras/es
- Enlaces de género
- Comunicación social
- Comité del MEG, enlace de género o figura similar
- Órganos Internos de Control
- Responsable del Programa de Cultura Institucional
- En su caso, del área de derechos humanos

Principales funciones de un comité de cultura institucional

Desarrollar estrategias integrales, creativas y propositivas que articulen acciones de prevención, atención y seguimiento de casos de queja, denuncia y sanción del acoso y hostigamiento sexual	Contar con un procedimiento de atención de quejas y denuncias de acoso y hostigamiento sexual
Recibir todas las quejas y denuncias	Realizar la investigación de quejas y denuncias
Asesorar y orientar a las víctimas	Recomendar acciones correctivas y preventivas,
Acompañar a la víctima durante el proceso	Orientar a las víctimas sobre las vías disponibles, como la denuncia ante ministerio público y acciones con otros organismos que pudieran corresponder para el manejo del caso.
Proteger a la víctima durante la investigación	Asegurar la confidencialidad de las quejas y/o denuncias

Atención

Las medidas de atención están principalmente orientadas a brindar, a las personas que denuncian, protección y procedimientos de queja y atención, que deben ser claras, directas y efectivas. En este nivel, se incluyen acciones de asesoría legal y psicológica principalmente.

Las dependencias/ entidades deben contar con un procedimiento de queja con que integre las siguientes características⁶:

- Estén claramente escritos y sean accesibles para todo el personal;
- Ofrezcan opciones informales y formales;
- Garanticen un tratamiento inmediato, confidencial y objetivo;
- Se basen en principios de justicia y en el debido proceso;
- Sean administrados por personal capacitado;
- Ofrezcan una guía clara sobre los procedimientos de investigación y documentación;
- Aseguren que ningún trabajador o trabajadora será objeto de represalias por presentar una queja;
- Se revisen periódicamente para monitorear su eficacia y efectividad.

Debido proceso y respeto a los derechos humanos de las personas que se quejan del acoso y hostigamiento sexual

El debido proceso es un término jurídico que se refiere al derecho de toda persona a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y

⁶ Op. Cit. Protocolo Federal de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual.

equitativo dentro de determinados procesos legales. Para que la atención y el procesamiento de las quejas presentadas correspondan a este proceso, los casos presentados deben cumplir con las siguientes características:

Características del debido proceso	
Credibilidad: Garantizar que la persona quejosa, las personas testigos y aquellas sobre quién recae la acusación sean escuchadas en un ambiente de confianza, respeto y sin prejuicios sexistas ni de otra clase que distorsionen el sentido de sus declaraciones.	Confidencialidad: Toda queja será tratada con discreción.
Imparcialidad: Toda queja se debe tratar con respeto asegurando que las partes sean escuchadas y nadie que recurra al procedimiento debe ser objeto de represalias.	Transparencia: Todas las personas disponen de la información y el apoyo necesario para prevenir e impedir el acoso y hostigamiento sexual.
Objetividad: Se debe actuar velando por la correcta aplicación del procedimiento y de las vías jurídicas en las que se sustenta sin trato preferencial y/o discriminatorio para ninguna de las partes.	Oportunidad: Responder con prontitud a la solicitud de atención y en plazos establecidos y oportunos para frenar el problema y evitar su impacto negativo en la institución.

Etapas del debido proceso

Presentación y atención de quejas. Pueden ser presentadas de manera verbal, de forma escrita o vía telefónica. Cada una de estas formas debe contar con formatos que permitan recoger la información básica de la persona quejosa y respetando el criterio de **confidencialidad** por su propia seguridad, los hechos que reporta y los datos de la persona sobre la que recae la denuncia.

Atención psicológica y asesoría jurídica. En el proceso de la queja y denuncia se requiere que la atención sea de manera sensible, equitativa e imparcial, con la intención de orientarla para la toma de medidas y decisiones. Es responsabilidad

de la Administración Pública Estatal que las y los funcionarios cuenten con el acceso a la información y el apoyo necesarios para prevenir e impedir el acoso sexual y hostigamiento y acoso sexual o para manejarlo de forma apropiada si se presenta. Asimismo, las/los responsables de aconsejar, conciliar o investigar una queja, deben actuar conforme a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia.

Investigación de los hechos. Una vez que el Comité reciba la queja, las personas designadas deben iniciar el proceso de investigación el cuál será **confidencial** y dará seguimiento al caso.

Informe. De acuerdo con toda la información obtenida se documenta el proceso.

Dictamen. Cuando la investigación concluye, quienes llevan el caso deben rendir un dictamen para la determinación del grado de culpabilidad de la persona que ha sido acusada. Este dictamen deberá ser entregado al Comité, bajo estricta confidencialidad para que éste informe a las autoridades respectivas del caso, de las sanciones aplicables y de las medidas pertinentes para impedir que la persona quejosa no sufra consecuencias ni represalias de ninguna clase por haber presentado la queja.

Sanción. Las sanciones son aplicables de acuerdo al dictamen y en función de los intereses y puntos de vista de quienes estén involucrados (las partes demandantes, acusadas/os, testigos y gerentes) y el marco legal que las regula.

Protección de las personas que presentan una queja

Como parte de las medidas de protección se recomienda que la víctima no tenga que relacionarse a solas con quien la hostiga, dándose siempre una relación de trabajo en presencia de otras personas, por escrito u otros medios. Mientras transcurre la investigación de hechos, y sólo a solicitud de la persona quejosa, ésta podrá ser comisionada a otra área, sin que se dé mayor información del caso a las y los demás trabajadores,

tendrá que aplicarse de inmediato y entenderse como una medida cautelar en pro de la persona hostigada. Todas las medidas provisionales o cautelares que en las circunstancias particulares resulten necesarias, podrán solicitarse inmediatamente luego de hecha la queja; serán efectivas durante el tiempo en que se tramite la investigación y hasta que se concluya con el dictamen correspondiente.

Sanción

Las acciones de sanción son aquellas que se toman a partir de la denuncia y la comprobación de los hechos y consisten en la aplicación efectiva de censuras o castigos a quienes comenten acoso y hostigamiento. La aplicación de sanciones es competencia de diferentes instancias dependiendo la vía jurídica de intervención que haya decidido seguir la persona denunciante, y que deberá concluir con la ejecución ya sea de la sanción penal, laboral o administrativa.

Tipos de sanciones
Multas
Amonestaciones privadas o públicas
Suspensión del empleo, despido o cambio
Destitución de la persona hostigadora (según relación laboral) o inhabilitación temporal para desempeñar empleos o cargos en el servicio público
Advertencia oficial que será incluida en el expediente del hostigador.
Disculpa formal hacia la persona afectada
Reembolso de cualquier costo asociado con el hostigamiento.
Para las personas afectadas puede aplicar la terapia o ayuda profesional
Acreditación de cualquier permiso o incapacidad solicitada debido al hostigamiento.

Seguimiento y monitoreo de los casos

Una vez que se ha presentado un caso de hostigamiento y/o acoso sexual se requiere dar seguimiento a los procesos que de él se desprendan y documentarlos.

Del mismo modo, es recomendable crear una base de datos desagregados por sexo y seguimiento de denuncias y sanciones aplicadas para cada caso dictaminado (**archivo confidencial**).

Esta fase es importante para que el mecanismo colegiado realice recomendaciones sobre casos y propuestas de acciones preventivas y correctivas, así como la supervisión en su cumplimiento.

Anexos

FORMATO DE QUEJA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Nombre de la dependencia/entidad:

Fecha:

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA:

Nombre:

Puesto:

Teléfono:

Área:

Jefa/e inmediata/o:

DECLARACIÓN DE HECHOS

Fecha en que ocurrió: _____ Hora: _____ Lugar: _____

Frecuencia (si fue una sola vez o varias veces):

Cómo se manifestó el hostigamiento y acoso sexual:

Actitud de la persona que le hostigó/acosó:

Reacción inmediata de usted ante esta persona:

Mencione si su caso es aislado o conoce de otros:

Mencione si hubo cambios en su situación laboral a partir de los hechos:

¿Cómo le afectó el hostigamiento emocionalmente?

¿Cómo le afectó en su rendimiento personal durante el tiempo en que se presentó el hostigamiento?

¿Considera que el hostigamiento que sufrió fue causado por alguna situación en particular?

¿Cómo percibió usted el ambiente laboral durante el hostigamiento y qué diferencia observa actualmente?

¿Considera que el hostigamiento que sufrió le afectará a largo plazo a nivel personal, emocional, social y laboral?

¿Cree necesario acudir con una/un experta/o para que, con su colaboración, puedan tratar el daño psicológico que causó el hostigamiento?

FORMATO DE TOMA DE DECLARACIÓN

Una vez presentada y registrada una queja por acoso sexual y/o hostigamiento, es importante tomar una declaración como parte de la documentación del caso. La entrevista puede realizarse tanto a la víctima, como recogerse de las/los testigos. Para ello hace falta una entrevista que de preferencia debe ser grabada e inmediatamente transcrita para un análisis posterior. Es importante señalar que quien realiza la investigación no debe censurar el testimonio, sino registrar el contenido esencial tal como la persona testigo lo expresó.

Declaración de: (nombre de la persona entrevistada)

Lugar de la entrevista: _____

Fecha y hora: _____

Mi nombre es _____ y trabajo en _____. El día _____ yo vi:

Firma de la persona entrevistada

Firma de testigo

Firma de la/del investigadora/dor

Formato de seguimiento de quejas y/ denuncias

No.	Folio	Persona afectada	Persona denunciada	Fecha de denuncia	Nivel de gravedad	Estatus del caso

Bibliografía

- Biencinto López Natalia, María José Mallorca Donaire y Silvia Gómez Soler. *Hacia un entorno laboral igualitario*. Instituto Andaluz de la Mujer, 2009
- Corona Godínez Mónica Patricia, Laura Liselotte Correa de la Torre, María Cristina Espinosa Calderón y María Elena Pedraza Domínguez. *Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública Federal*. INMUJERES. México. 2002
- Guzmán Gallangos Flérida, Hilda Eugenia Rodríguez Loredó y Priscila González Moreno. *Diagnóstico sobre las desigualdades de género en el Estado de Nayarit*. S/ edit. México 2008.
- INEGI. *Panorama de violencia contra las mujeres ENDIREH 2006 Nayarit*. México.
- INMUJERES. *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*. México, 2009.
- LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACION EN EL ESTADO DE NAYARIT. México, 2005
- LEY DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA EL ESTADO DE NAYARIT. México, 2011.
- LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE NAYARIT. México, 2008.