



DOCUMENTO QUE CONTENGA ESTRATEGIA DE
PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE CASOS DE
HOSTIGAMIENTO SEXUAL ALBORAL EN LAS
DEPENDENCIAS DE GOBIERNO DE OAXACA
PRESENTADO.



**GOBIERNO
FEDERAL**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género.
Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Introducción

El Hostigamiento Sexual Laboral es una problemática que aparentemente esta invisible por su carácter naturalizado y normalizado; sin embargo ante la difusión de información básica y la consulta general, más de la mitad de las trabajadoras del gobierno estatal encuestadas reconocieron haber vivido esta problemática, sin embargo no se atrevieron a denunciarla. El desconocimiento de las leyes existentes y de que es una conducta sancionable, así como la inexistencia de campañas de sensibilización y mecanismos claros de denuncia, investigación y sanción, son factores claves para que se siga dando el Hostigamiento Sexual Laboral en la mayoría de las dependencias donde conviven mujeres y hombres. Es necesario que los funcionarios de los más altos niveles de cada dependencia pública, den señales claras de no permitir este tipo de conductas y que se instauren formas de denuncia muy claras, así como sanciones efectivas para detener y evitar que estos hechos se repitan. Solo así se podrá recobrar la confianza de sacar del ambiente laboral la violencia y el abuso de cualquier tipo, volviéndolo un espacio más sano y adecuado a las funciones del trabajo que corresponda.

Definición

El hostigamiento sexual es una forma de violencia de género que consiste en el asedio, acoso o demanda de favores de naturaleza sexual de forma no recíproca, de manera directa o indirecta, que resulta no grato y ofensivo para quien lo recibe, afectando la dignidad de mujeres y hombres.

Según algunas legislaciones y estudios, se entiende por hostigamiento sexual laboral aquel que ocurre entre un superior jerárquico y un subordinado en una relación laboral; mientras que el acoso sexual, se da entre personas de un mismo nivel laboral.



Para el caso de la legislación en Oaxaca, se establece que este tipo de violencia puede darse “bien sea entre superior e inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que los relacione en el ámbito familiar, doméstico, docente, laboral o cualquier otro”¹, es decir se reúnen en una misma definición hostigamiento y acoso sexual.

También se establece en la legislación local que el hostigamiento sexual puede ser cometido en un solo evento o en una serie de eventos que en su conjunto causen daño a la víctima².

Características

El Hostigamiento Sexual Laboral, contiene entre otras características, las siguientes:

- **Acciones sexuales no recíprocas:** conductas verbales, no verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad y son recibidas por alguien sin ser bienvenidas.
- **Coerción sexual:** cualquier tipo de presión ejercida sobre alguien para forzar su voluntad o su conducta sexual.
- **Sentimientos de desagrado para quien lo recibe:** sensaciones de humillación, insatisfacción personal, culpa, enojo, molestia o depresión.
- **Comportamiento que puede darse en un solo evento o de manera reiterada.**

Problemática

Si bien no se cuentan con estudios y cifras constantes sobre la problemática del Hostigamiento Sexual Laboral y existiendo una gran cifra oculta sobre las denuncias, la información con que se cuenta arroja suficientes datos para establecer que es una problemática frecuente y grave:

En un estudio sobre Hostigamiento Sexual Laboral, realizado en Oaxaca en los últimos años³ se destacan importantes cifras:

¹ Código Penal para el Estado de Oaxaca y Ley estatal de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia de género.

² Ley estatal de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia de género.



- Más del 20% de las personas encuestadas han recibido comentarios de naturaleza sexual sobre su ropa, su comportamiento o su cuerpo que les desagradan.
- 20% reconocen conductas de hostigamiento sexual tales como miradas insinuantes, morbosas, guiños, lamidos de labios o gestos de carácter sexual.
- 43% considera que son las propias mujeres las que provocan el hostigamiento sexual por su forma de actuar y vestir.
- Más del 20% son señaladas con comentarios negativos y burlas en sus propios equipos de trabajo.
- Cerca del 50% reconoce haber sido hostigada sexualmente, pero no denunció.
- 40% desconocía que el hostigamiento sexual es un delito que se puede denunciar.

Destaca de estas cifras el hecho que casi el 50% de las personas consultadas cree que las mujeres provocan el hostigamiento sexual, lo cual se relaciona con valoraciones culturales de lo que significa ser una “buena” o una “mala” mujer y sobre la sexualidad de los hombres y de las mujeres.

También destaca el hecho de la mitad de las afectadas por el Hostigamiento Sexual Laboral no denuncia, lo cual se relaciona a diversos factores que naturalizan esta problemática, como el desconocimiento de que constituye una conducta sancionable e incluso un delito.

La falta de denuncia está relacionada a diversos factores; estudios confiables han dado a conocer que solo el 12.6% de las mujeres maltratadas deciden denunciar a su agresor, es decir 1 de cada 10⁴. Los motivos son varios, entre los que destacan:

Motivos por los cuales las mujeres no denuncian la violencia vivida	
Motivo	Porcentaje
Miedo	24.4%
Miedo	13.4%
Amenazas	12.3%

³ Diagnóstico sobre Violencia Laboral y Hostigamiento Sexual al interior de la Administración Pública Estatal del Gobierno del Estado de Oaxaca, 2009.

⁴ Secretaria de Salud



Vergüenza	10.6%
-----------	-------

Consecuencias

El Hostigamiento Sexual Laboral tiene diversas consecuencias sobre quienes experimentan este tipo de violencia, entre las más importantes están las siguientes:

- **Consecuencias en el entorno:** Es una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe y para terceras personas.
- **Consecuencias psicológicas:** duda, molestia, irritabilidad, depresión, humillación, ansiedad, fatiga, falta de motivación, dificultad en la concentración, baja autoestima y aislamiento.
- **Consecuencias fisiológicas:** dolores de estómago y cabeza, náuseas, escozor en la piel, tensión muscular, dificultad para dormir, etc.
- **Consecuencias familiares:** conflictos afectivos, disminución de calidad de vida, dificultad de comunicación, tensión, irritabilidad, frustración, entre otros.
- **Consecuencias laborales:** reducción de la satisfacción con el trabajo, estrés laboral, aumento de riesgos de accidentes, ausentismo, disminución en la productividad, falta de oportunidades de crecimiento, renuncia o cambio de trabajo.

MARCO LEGAL

La vía penal

- Código Penal federal. Artículo 176 bis.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia. Artículo 13.
- Ley Federal del trabajo. Artículo 30 bis y 133.
- Código Penal de Oaxaca. Art. 241 bis.
- Ley estatal de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia de género. Artículos 12, 15, 16, 17 y 63.



La vía administrativa

- Ley federal de responsabilidades administrativas de los servidores públicos. Art. 7 y 8, fracciones I y VI.
- Ley de responsabilidades de los servidores públicos del estado y municipios de Oaxaca. Artículos 55 y 56.

A partir de la reforma constitucional federal sobre derechos humanos realizada en el año 2011, todos los servidores públicos de todos los niveles deben observar y respetar los derechos humanos basándose en los tratados internacionales firmados por el gobierno mexicano, entre los cuales podemos destacar en la materia:

- Declaración universal de los derechos humanos, Art. 1, 2, 8 y 23.
- Convenio Núm. 111 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT. Convenio sobre la discriminación (Empleo y Ocupación), 1958. Art. 1 y 2.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer “CEDAW” (por sus siglas en inglés). Arts. 2, 3, 5 y 11.
- Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belém do Pará”. Arts. 2, 3, 6, y 8.

Niveles de Hostigamiento Sexual Laboral

De acuerdo a las formas en que se da el Hostigamientos Sexual Laboral, algunos estudios⁵ clasifican los niveles o intensidad de la problemática:

Acoso leve	Acoso moderado	Acoso medio	Acoso fuerte	Acoso muy fuerte
Chistes. Piropos. Conversaciones de contenido sexual.	Miradas. Gestos lascivos. Muecas.	Llamadas telefónicas y mensajes. Envío o exposición a imágenes de carácter sexual. Presiones para salir	Manoseos. Sujetar o acorrallar.	Chantaje y/o amenazas. Presiones físicas y psíquicas para tener contactos íntimos.

⁵ Guía para prevención de la violencia laboral y el Hostigamiento Sexual. Instituto de la Mujer Oaxaqueña, 2009.



		o invitaciones con intensiones sexuales.		
--	--	--	--	--

Si bien hay que tener cuidado en no minimizar cualquier tipo de hostigamiento sexual en el ámbito laboral, puede ser de interés el clasificar las formas de acuerdo a niveles o intensidad en que se expresa.

Formas de Hostigamiento Sexual Laboral

El Hostigamientos Sexual Laboral se puede dar de diversas formas de manera ocasional o reiterada, aislada o progresiva, simple o combinada:

Conductas no verbales de naturaleza sexual	Conductas verbales de naturaleza sexual	Conductas físicas de naturaleza sexual
Exhibir fotos o videos de contenido sexual o pornográfico. Escritos de tipo sexual no deseados. Miradas con gestos impúdicos.	Insinuaciones sexuales molestas. Proposiciones ofensivas de contenido sexual. Flirteos ofensivos. Comentarios e insinuaciones obscenas.	Tocamientos innecesarios, tales como palmadas y pellizcos. Roces intencionales con el cuerpo. Intento de violación. Coacción para tener relaciones sexuales.

Mitos del Hostigamiento Sexual Laboral

Existen diversos mitos en relación al Hostigamiento Sexual Laboral, que buscan negar o justificar este tipo de violencia, culpar a las mujeres, minimizar sus consecuencias y hacerla parecer como una conducta “normal”:

- “Las mujeres provocan este tipo de conductas hacia los demás por la forma de actuar y vestir”.
- “Las mujeres confunden conductas normales como el coqueteo y galantería con el acoso sexual”.



- “Las mujeres que levantan una queja lo inventan o utilizan este mecanismo como venganza hacia sus compañeros o jefes”.
- “Las mujeres que se quejan son persignadas, delicadas o santurronas que no se acoplan a un sistema de trabajo liberal”.
- “Las mujeres utilizan su sexualidad como un arma para ascender de puesto”.
- “Las mujeres se quejan, pero en el fondo les gusta que las cortejen”.
- “Los hombres poseen una sexualidad incontrolable y es propio de su naturaleza que anden de coquetos y picaflores”.

Muchas de estas creencias son bastante arraigadas, a veces por hombres y mujeres y se basan en valores culturales de inequidad y abuso transmitidos de generación en generación y a través de las instituciones como la familia, la escuela, los medios de comunicación, los servicios de salud y de procuración de justicia. Cambiarlos requiere de un proceso de re-educación basado en otros valores como el respeto, los derechos humanos, la no-discriminación, la igualdad y la equidad, mismo que debe llegar a las personas y a las instituciones.

La denuncia

Según el estudio referido en Oaxaca, cerca del 50% de las afectadas por el Hostigamiento Sexual Laboral no denuncian, por miedo a las represalias, entre ellas a perder el trabajo. También, porque más del 40% de las personas consultadas desconocían que el Hostigamiento Sexual Laboral era un delito.

También es reconocida en México la desconfianza en el sistema judicial, pues la mayoría de los delitos en general no se denuncian. Otro estudio del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), daba a conocer que en México **sólo se denunció el 12.3% de los delitos** cometidos durante el 2010, por lo que el 87.7% restante de las violaciones a la ley quedaron sin ser declaradas ante las autoridades⁶.

⁶ Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE) 2011.



El estudio revela que de los 12.3% delitos denunciados, el 64.9% llevaron a inicio de averiguación previa en el Ministerio Público. Esto es, **del total de delitos se inició averiguación previa en el 8.0%**. Así, durante 2010 la **“Cifra Oculta”** (delitos donde no hubo denuncia o no se inició averiguación previa) **asciende a 92.0% a nivel nacional**.

Entre las **razones para NO denunciar delitos** ante las autoridades por parte de las víctimas destacan la **“Pérdida de tiempo”** y la **“Desconfianza en la autoridad”**, que representan casi la mitad de las causas expuestas. Otro 30% no denunció por ser un delito de poca importancia, no tenía pruebas o por miedo al agresor.

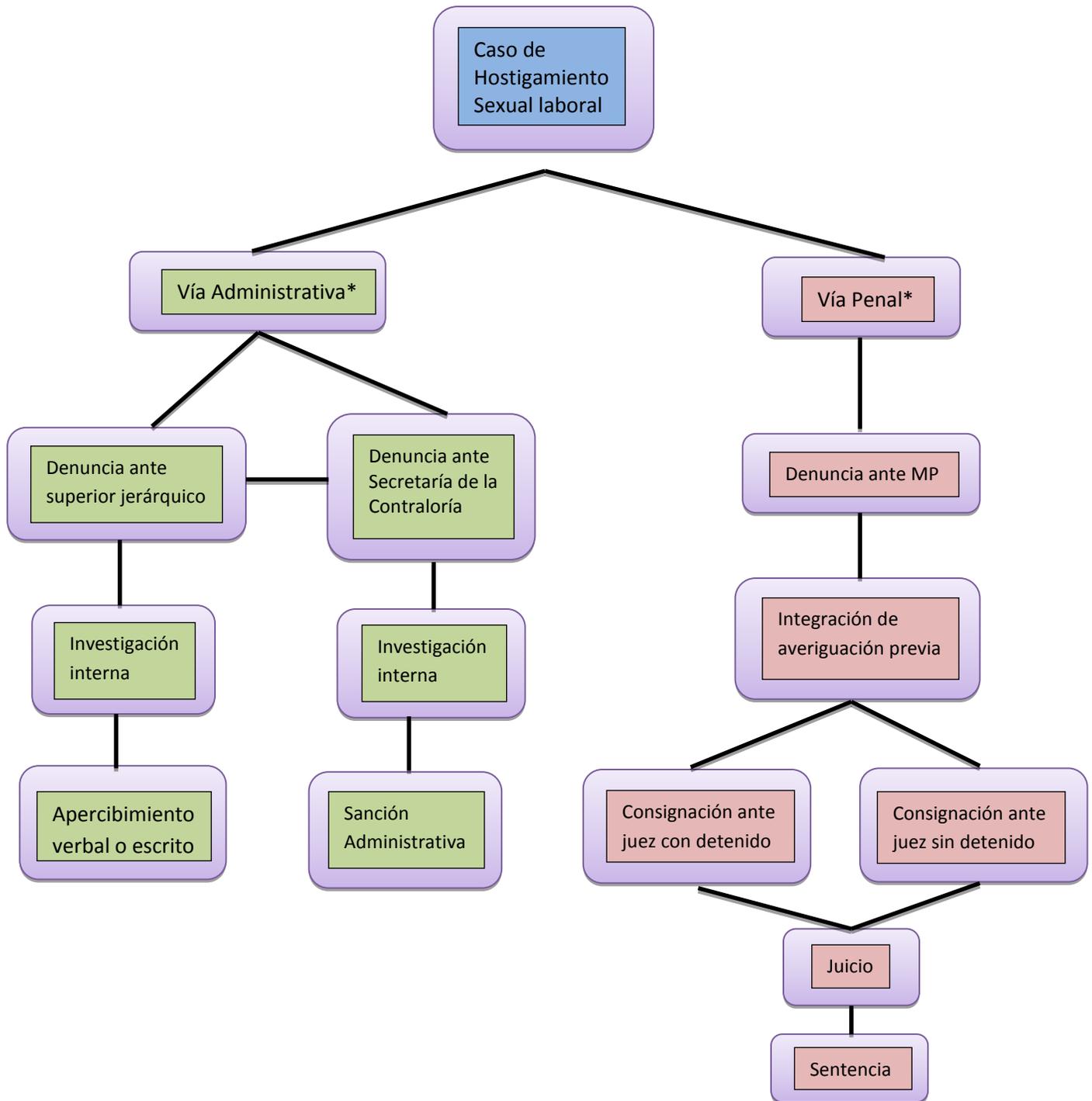
Del total de las denuncias hechas por víctimas ante el Ministerio Público, se refiere que **en el 28.6% de los casos “No pasó nada” o “No se resolvió”**.

Dado lo anterior, no es extraño que en Oaxaca el Hostigamiento Sexual Laboral sea una conducta y un delito que poco se denuncia, más aún cuando los testimonios de quienes se han atrevido a denunciar son decepcionantes, por los largos trámites, la carga de las pruebas a quién denuncia, la falta de confidencialidad, la falta de sanciones administrativas, las sentencias mínimas que rara vez terminan con el agresor en la cárcel, etc.

Con los instrumentos legales existentes, se podría mejorar los procedimientos de denuncia por la vía penal, sin embargo es necesario sensibilizar y capacitar a policías, ministerios públicos y jueces para que agilicen y apliquen la ley, apegados a un debido proceso. Sin embargo, los instrumentos legales por la vía administrativa son aún muy precarios y se necesitan importantes reformas, normas y procedimientos internos claros para su real aplicación, sensibilizando y capacitando a los/as encargados de velar por la responsabilidad de los servidores públicos del Estado; así como campañas masivas de sensibilización, creación de comités en cada dependencia y rutas críticas que garanticen una orientación adecuada basada en una atención de calidad que garantice los derechos laborales, la impartición de justicia y el apoyo psicológico.



Flujograma de denuncia del Hostigamiento Sexual laboral



* Ambas vías no son excluyentes.



¿Qué puedo hacer si vivo hostigamiento sexual en mi trabajo?

- Rechaza y manifiesta con toda claridad a la persona hostigada que su conducta es ofensiva y dile que cese de inmediato.
- Informa del hecho a tus compañeras/os buscando apoyo y sin quedarte aislada.
- Informar puntualmente a la persona superior inmediata para establecer un precedente y porque la ley lo obliga a no permitir estas conductas y no ser omiso.
- Anota los detalles sobre la conducta de la persona hostigadora y guarda cualquier mensaje o indicio.
- Busca asesoría legal, laboral y psicológica especializada.
- Denuncia ante las autoridades competentes. La denuncia tiene que respetar la confidencialidad y debe proteger a los/as testigos/as.

Atención psicológica y legal

Es importante el apoyo legal y psicológico de las personas afectadas por el Hostigamiento Sexual Laboral, pues los sentimientos de culpa y el desconocimiento de las leyes y normas son el factor principal de una fuerte experiencia de inseguridad y miedo por la integridad personal y sobre todo por la pérdida del empleo. Que la persona afectada pueda salir de esa situación dependerá principalmente del apoyo institucional que reciba, el cual debe ser accesible, efectivo y de calidad.

Atención psicológica

La atención psicológica debe ir encaminada a desnaturalizar el Hostigamiento Sexual Laboral y sobre todo a liberar de todo sentimiento de culpa a la persona afectada; fortalecer su estima y su capacidad de respuesta basada en el reconocimiento de sus derechos y de las posibilidades de denuncia. Es importante que la persona afectada de pasos restableciendo la seguridad personal y de su situación laboral.



Atención legal

La orientación legal a una persona afectada por Hostigamiento Sexual Laboral debe ir encaminada a buscar la vía más idónea para detenga este tipo de violencia, vele por la seguridad integral de la afectada y se haga justicia castigando al responsable y reparando el daño causado. Dependiendo del caso, se deben explorar entonces los recursos legales a través de la vía administrativa, laboral y penal; sin excluir el que se pueda recurrir simultáneamente a diversas instancias. Es importante que esta orientación no solo se base en los recursos legales sino que invoque los instrumentos federales e internacionales con los que cuenta la persona afectada.

Acciones de prevención

Algunas acciones de prevención del Hostigamiento Sexual Laboral son las siguientes:

- Las instituciones deben prever mecanismos conocidos y efectivos de prevención sanción y erradicación de este tipo de conductas en cada una de las dependencias.
- Campañas de sensibilización sobre los derechos a un ambiente laboral libre de violencia y abuso y del Hostigamiento Sexual Laboral como una conducta sancionable y un delito.
- Mecanismos y procedimientos jurídicos y administrativos que aseguren el respeto y las libertades de las mujeres en su entorno laboral.
- La violencia contra las mujeres es un problema de salud, y las leyes y las instituciones debe garantizar un ambiente laboral sano.
- Incorporar el hostigamiento sexual laboral en los contratos colectivos de trabajo.
- Códigos de conducta para prevenir el hostigamiento sexual laboral.
- Poner en las agendas nacionales sindicales el tema de hostigamiento sexual laboral

Directorio de orientación y asesoría

Puedes conseguir información, recibir asesoría legal, laboral y psicológica en las siguientes instancias federales y del Estado de Oaxaca:



- Procuraduría Federal de Defensa del Trabajo – PROFEDET, Delegación Oaxaca: (951) 516 72 75
- Procuraduría Social de Atención a las Víctimas de Delitos 01 800 842 84 62 Las 24 horas los 365 días del año.
- Instituto Nacional de las Mujeres: 01 800 0 911 466 para asesoría legal de 9 a 15 hrs.
- Instituto de la Mujer Oaxaqueña: Línea sin Violencia 01 800 831 76 56 de 8 a 20 hrs. ó al 515 22 52 de la Unidad de Atención a Mujeres en Situación de Violencia de Género.
- Secretaría del Trabajo de Oaxaca: Procuraduría Local de la Defensa del Trabajo, al teléfono: 5018120 ext. 265 o al Departamento de Estudios y Normatividad para el Desarrollo, Igualdad y Equidad Laboral vía correo electrónico: dendi.setrao@gmail.com
- Subprocuraduría de Delitos Contra la Mujer de la Procuraduría General de Justicia de Oaxaca: 514 72 14 de 9 a 17 hrs.
- Secretaría de la Contraloría y Transparencia Gubernamental de Oaxaca: 01 800 71 275 79 y 01 800 71 275 80 Orientación para quejas de 9 a 15 hrs.

