



# Hostigamiento Sexual Laboral

---

Marco Jurídico  
Internacional, nacional y estatal

---



**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.

“Este material se realizó con recursos Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género del Instituto Nacional de las Mujeres. Empero “INMUJERES” no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por los autores del presente trabajo.”

© D.R. INSTITUTO DE LA MUJER OAXAQUEÑA  
Belisario Domínguez No.118  
Colonia Reforma.  
Oaxaca de Juárez, Oaxaca  
C.P. 68050  
(951)5157254  
[www.imo.oaxaca.gob.mx](http://www.imo.oaxaca.gob.mx)

© D.R. INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES  
Calle Alfonso Esparza Oteo Número 119  
Colonia Guadalupe Inn  
Delegación Álvaro Obregón  
México, Distrito Federal  
CP 01020  
53 22 42 00 | L. D. sin costo: 01 800 0 911 466  
[www.inmujeres.gob.mx](http://www.inmujeres.gob.mx)

Edición 2012

Compilación: Deyanira Nicolás

Coordinación: Eduardo Liendo Zingoni



**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.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género del Instituto Nacional de las Mujeres es de carácter público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante la autoridad competente.”

## DIRECTORIO

Gabino Cué Monteagudo

**Gobernador Constitucional del Estado Libre y Soberano de Oaxaca**

## INSTITUTO DE LA MUJER OAXAQUEÑA (IMO)

Anabel López Sánchez

Directora del Instituto de la Mujer Oaxaqueña

Claudia Izucar Ramírez

Directora de Institucionalización

Martha Elena Espina Cruz

Jefa del Departamento Administrativo del IMO

## INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Lic. Lorena Cruz Sánchez

Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres



**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.

## INDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	5
---------------------------	---

### MARCO JURIDICO INTERNACIONAL

Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	8
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer: “Convención de Belém do Pará .....	8
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer “CEDAW”.....	10
Organización Internacional del Trabajo: Convenio N° 111. Sobre la discriminación empleo y ocupación.....	14
Organización Internacional del Trabajo: Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.....	14
Informe de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo: “El Cairo” .....	19
Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas.....	23

### MARCO JURIDICO NACIONAL

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	29
Ley Federal del Trabajo.....	30
Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.....	31
Código Penal Federal.....	32
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.....	33

### MARCO JURIDICO LOCAL

Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Oaxaca.....	34
Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca.....	34



Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género.....	36
Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de Oaxaca.....	37

## DERECHO COMPARADO

Manual de asistencia técnica en políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de Chile.....	38
Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia de Costa Rica.....	40
LEY 1010 Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo de Colombia.....	42
Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual de Perú.....	44
Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, España.....	47
Violencia y Acoso en el Lugar de Trabajo: una visión europea. (EUA). Agencia Europea de seguridad y salud en el trabajo.....	49

## OTROS DOCUMENTOS

CEDAW. Recomendación General N° 12: Violencia contra la mujer.....	53
CEDAW. RECOMENDACION GENERAL N° 19: La violencia contra la mujer.....	54
Organización Internacional del Trabajo: Campaña para el “Trabajo Decente” .....	55
Instituto Nacional de las Mujeres. Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual.....	57
Instituto Jalisciense de las Mujeres. Guía intervención hostigamiento Sexual.....	59



Bibliografía consultada.....	61
------------------------------	----

## INTRODUCCIÓN

El hostigamiento sexual laboral es una realidad existente de graves dimensiones, sin embargo aún parece ser invisible, silenciada y asumida como una práctica cultural “normalizada” con un gran desconocimiento del marco legal que lo sanciona como una conducta inadecuada e incluso que constituye un delito.

Un estudio en trabajadoras del gobierno Estado de Oaxaca reconoce que cerca del 50% de las encuestadas reconoció haber sido hostigada pero no denunció y cerca del 40% desconocía que el hostigamiento sexual es un delito que se puede denunciar. Este estudio concluye que “el hostigamiento sexual laboral en la administración pública del gobierno de Oaxaca es una práctica sexista recurrente de los hombres hacia las mujeres y se advierte que las dependencias públicas de Oaxaca ofrecen condiciones propicias para la manifestación del hostigamiento sexual”<sup>1</sup>.

Por lo anterior el Instituto de la Mujer Oaxaqueña implementó en el año 2012 el proyecto: “Elaboración de estrategias para la prevención y seguimiento del hostigamiento sexual laboral en dependencias del gobierno del estado de Oaxaca”, con apoyo del el Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género del Instituto Nacional de las Mujeres.

Se realizaron Conferencias y Talleres en 5 dependencias del Gobierno estatal y en un Tribunal Local. Durante estos eventos se realizó una encuesta de opinión sobre la problemática a 464 servidores/as públicos asistentes, de las cuales 334 (72%) fueron mujeres y 130 (28%). Al cuestionamiento, ¿Cree que el hostigamiento sexual en su espacio laboral es?, 45.1% de las mujeres

<sup>1</sup> Diagnóstico sobre Violencia Laboral y Hostigamiento Sexual al interior de la Administración Pública Estatal del Gobierno del Estado de Oaxaca, 2009



consideró que es frecuente o muy frecuente. Mientras que el 36.6 de los hombres refirió que es frecuente o muy frecuente.

A la pregunta ¿Alguna vez se ha sentido hostigada/o sexualmente en su trabajo?, el 50.3% de las mujeres respondieron que sí. Mientras que un 60.3% de las mujeres asistentes han observado alguna conducta de hostigamiento sexual en su trabajo.

No podemos negar que la problemática del hostigamiento sexual laboral existe y que es importante enfrentarla para prevenirla y erradicarla. Una de las herramientas importantes para ello son las jurídicas, no solo por su fundación legal, filosófica y moral, sino sobre todo por su aplicación en materia de prevención y de resolución de casos concretos. Aunque es reconocido la desconfianza social en México por el sistema de procuración e impartición de justicia; sin embargo, no podemos dejar de insistir en la importancia de reforzar los mecanismos normativos y en la responsabilidad del estado y sus instituciones para garantizar los derechos humanos, como es el de la igualdad y no discriminación, el de vivir una vida libre de violencia de género y el de trabajar en un ambiente laboral sano, entre otros derechos contemplados en la problemática del hostigamiento sexual laboral.

Desde diversas perspectivas podemos definir de manera integral al hostigamiento sexual laboral como: 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”<sup>2</sup>, 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 víctima<sup>3</sup>.

El presente compendio fue realizado en el contexto del proyecto antes mencionado para reunir en un solo texto diversas disposiciones legales y marcos normativos que sustentan el hostigamiento sexual laboral como una conducta a prevenir, atender y erradicar, desde los ámbitos: constitucional, administrativo, penal, laboral, derechos humanos, igualdad y no discriminación y de violencia de género.

Este trabajo está dirigido a especialistas y no especialistas que quieran profundizar en los fundamentos legales del hostigamiento sexual y por tanto pueda servir de fundamento para la prevención y en casos concretos de denuncia, que sean atendidos ya sea por la vía administrativa y por la vía penal. También puede ser una herramienta útil para que las instituciones públicas y privadas, académicas y organizaciones implementen mecanismos internos de difusión, prevención y atención a esta problemática en sus propios espacios.

El texto se organizó en cinco apartados: internacional, nacional, estatal, derecho comparado y otros documentos, y al final se citan las fuentes consultadas. Está por demás advertir que no se trata de una recopilación acabada y exhaustiva, sin embargo puede ser una buena base para sumar otros

<sup>2</sup> Código Penal para el Estado de Oaxaca y Ley estatal de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia de género.

<sup>3</sup> Ley estatal de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia de género.



aportes no considerados o nuevos y para realizar un análisis crítico de estos instrumentos y su alcance.



**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.

## MARCO JURIDICO INTERNACIONAL

### Declaración Universal de los Derechos Humanos

**Artículo 1.** Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

**Artículo 2** .Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

**Artículo 8.** Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

**Artículo 23.** Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

### Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer: “Convención de Belém do Pará”.

**Artículo 2.** Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

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



b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.

**Artículo 3.** Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

**Artículo 6.** El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

- a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y
- b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

**Artículo 8.** Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para:

- a. Fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos.
- b. Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer;
- c. Fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados la aplicación de la



- ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer;
- d. Suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado, inclusive refugios, servicios de orientación para toda la familia, cuando sea del caso, y cuidado y custodia de los menores afectados;
  - e. Fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda;
  - f. Ofrecer a la mujer objeto de violencia acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que le permitan participar plenamente en la vida pública, privada y social;
  - g. Alentar a los medios de comunicación a elaborar directrices adecuadas de difusión que contribuyan a erradicar la violencia contra la mujer en todas sus formas y a realzar el respeto a la dignidad de la mujer;
  - h. Garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios, y
  - i. Promover la cooperación internacional para el intercambio de ideas y experiencias y la ejecución de programas encaminados a proteger a la mujer objeto de violencia.

### **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer “CEDAW”.**



**Artículo 2.** Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas; Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
- f) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

**Artículo 3.** Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los



derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

**Artículo 5.** Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;
- b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

**Artículo 11.** Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;



e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.

### **Organización Internacional del Trabajo: Convenio N° 111. Sobre la discriminación empleo y ocupación.**

**Artículo 1.** A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados

**Artículo 2.** Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.



## **Organización Internacional del Trabajo: Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.**

Reunión de expertos para elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el trabajo en el sector de los servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente.

Objeto y utilización del Repertorio de recomendaciones prácticas

### **Objeto.**

El presente Repertorio de recomendaciones prácticas (en adelante denominado «el Repertorio») tiene por objeto facilitar pautas generales de orientación para tratar el problema de la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios. Se ha elaborado con el afán de que sea una herramienta de referencia básica para promover la elaboración de instrumentos similares en los ámbitos regional, nacional, sectorial, de la empresa, de la organización y del lugar de trabajo orientados y adaptados específicamente a las distintas culturas, situaciones y necesidades.

El Repertorio abarca esferas tan fundamentales de acción frente a la violencia en el lugar de trabajo como:

1. Políticas;
2. Identificación de los riesgos;
3. Evaluación de los riesgos;
4. Prevención y control;
5. Formación;
6. Control y atenuación de las consecuencias;
7. Atención y apoyo a los trabajadores afectados; y
8. Supervisión y evaluación.



## Utilización.

El presente Repertorio debería utilizarse con miras a:

1. La elaboración de respuestas prácticas en todos los ámbitos: internacional, regional, nacional, sectorial, de la organización, de la empresa y del lugar de trabajo;
2. La promoción del diálogo, la consulta, la negociación y todas las formas de cooperación entre gobiernos, empleadores y trabajadores y sus representantes, y otras partes interesadas, según proceda;
3. La orientación a la hora de formular las leyes, las políticas y los programas de acción nacionales; los acuerdos laborales aplicables en el sector, la empresa, la organización y el lugar de trabajo, así como en las políticas y planes de acción.

## Ámbito de aplicación.

El presente Repertorio se aplica a todas las esferas de actividad económica en el sector de los servicios, públicos y privados.

## Definiciones.

Violencia en el lugar de trabajo

Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma.

1. La violencia interna en el lugar de trabajo es la que tiene lugar entre los trabajadores, incluidos directores y supervisores.
2. La violencia externa es la que tiene lugar entre trabajadores (y directores y supervisores) y toda otra persona presente en el lugar de trabajo.



## Principios rectores.

- En virtud de lo establecido del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), un medio ambiente seguro y saludable facilita un estado de salud físico y mental óptimo en relación con el trabajo, y contribuye a prevenir la violencia en el lugar de trabajo.
- El diálogo social entre empleadores, trabajadores y sus representantes, y el gobierno, según proceda, es un elemento clave para la aplicación satisfactoria de las políticas y programas destinados a combatir la violencia en el lugar de trabajo. Dicho diálogo social se ha consagrado en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.
- En virtud de lo estipulado en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) toda política o medida encaminada a combatir la violencia en el lugar de trabajo debería apuntar asimismo a promover el trabajo decente y el respeto mutuo, y a combatir la discriminación en el lugar de trabajo.
- La promoción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres contribuiría a reducir la violencia en el lugar de trabajo.

## Políticas.

Los gobiernos, empleadores, trabajadores y sus representantes deberían, en la medida de lo posible, promover prácticas en el lugar de trabajo que contribuyan a poner fin a la violencia laboral. Para alcanzar estos objetivos, es esencial la cooperación entre los gobiernos, empleadores, trabajadores y sus representantes, a fin de formular y aplicar políticas y procedimientos apropiados con miras a reducir al mínimo el riesgo de violencia en el lugar de trabajo.

## Cuestiones fundamentales.



En la política que se adopte deberían preverse, cuando menos, los siguientes elementos:

1. Una definición de violencia en el lugar de trabajo;
2. Una declaración según la cual no se tolerará ningún incidente violento por parte de los trabajadores, los clientes o los usuarios;
3. Un compromiso de apoyo a toda medida encaminada a generar un entorno de trabajo exento de violencia y de sus consecuencias adversas directas;
4. La instauración de un procedimiento de reclamación justo, que no permita represalias y evite reclamaciones abusivas o carentes de fundamento;
5. Programas de información, educación, formación y otros programas pertinentes;
6. Medidas para prevenir, controlar y, según proceda, eliminar la violencia en el lugar de trabajo;
7. Medidas de intervención y control de los incidentes violentos;
8. Un compromiso de divulgación eficaz de las políticas;

### **Elaboración de estrategias para combatir la violencia en el lugar de trabajo.**

Cuando se elaboren las políticas y estrategias para combatir la violencia en el lugar de trabajo se debe tener especialmente presente que:

1. La violencia en el lugar de trabajo redunda en detrimento del funcionamiento de este último y de la calidad de los servicios prestados; las medidas para combatirlas contribuyen de lleno al perfeccionamiento de la organización y a la promoción del trabajo decente;



2. Un análisis de toda la gama de factores que generan violencia será de utilidad para afinar las estrategias de prevención;
3. Las medidas preventivas han resultado ser particularmente eficaces y se les debería atribuir prioridad siempre que ello resulte posible;
4. Desde las etapas iniciales se deberían determinar los propósitos y estrategias a corto, mediano y largo plazo a fin de organizar las actividades de suerte que los objetivos puedan alcanzarse en los plazos convenidos;
5. Las actividades deberían articularse en una serie de etapas fundamentales, como el reconocimiento de la violencia en el lugar de trabajo, la evaluación de los riesgos, la intervención, la supervisión y la evaluación.

### **Informe de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo: “El Cairo”.**

### **Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo.**

Cada país tiene el derecho soberano de aplicar las recomendaciones contenidas en el Programa de Acción de conformidad con sus leyes nacionales y con sus prioridades de desarrollo, respetando plenamente los diversos valores religiosos, éticos y culturales de su pueblo, y de forma compatible con los derechos humanos internacionales universalmente reconocidos.

Principio 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Toda persona tiene los derechos y las libertades proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, sin distinción alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen



nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Toda persona tiene derecho a la vida, a la libertad y la seguridad personal.

Principio 4. Promover la equidad y la igualdad de los sexos y los derechos de la mujer, así como eliminar la violencia de todo tipo contra la mujer y asegurarse de que sea ella quien controle su propia fecundidad son la piedra angular de los programas de población y desarrollo. Los derechos humanos de la mujer y de las niñas y muchachas son parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación de la mujer, en condiciones de igualdad, en la vida civil, cultural, económica, política y social a nivel nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación por motivos de sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional.

## **Igualdad y equidad entre los sexos y habilitación de la mujer**

A. Mejoramiento de la condición de la mujer.

Bases para la acción

4.1. La habilitación y la autonomía de la mujer y el mejoramiento de su condición política, social, económica y sanitaria constituyen en sí un fin de la mayor importancia. Además, son indispensables para lograr el desarrollo sostenible. Es preciso que mujeres y hombres participen e intervengan por igual en la vida productiva y reproductiva, incluida la división de responsabilidades en cuanto a la crianza de los hijos y al mantenimiento del hogar. En todo el mundo, la mujer ve en peligro su vida, su salud y su bienestar porque está sobrecargada de trabajo y carece de poder e influencia. En la mayoría de las regiones del mundo, la mujer recibe menos educación académica que el hombre y, al mismo tiempo, no se suelen reconocer los conocimientos, aptitudes y recursos de la mujer para hacer frente a la vida. Las relaciones de poder que impiden que la mujer tenga una vida sana y plena se hacen sentir en muchos planos de la sociedad, desde el ámbito más personal



hasta el más público. Para lograr cambios, hacen falta medidas de política y programas que mejoren el acceso de la mujer a una vida segura y a recursos económicos, aligeren sus responsabilidades extremas con respecto a los quehaceres domésticos, eliminen los obstáculos jurídicos a su participación en la vida pública y despierten la conciencia social mediante programas de educación y de difusión de masas eficaces. Además, el mejoramiento de la condición de la mujer también favorece su capacidad de adopción de decisiones a todos los niveles en todas las esferas de la vida, especialmente en el terreno de la sexualidad y la reproducción. Esto es esencial, a su vez, para el éxito a largo plazo de los programas de población.

La experiencia demuestra que los programas de población y desarrollo tienen la máxima eficacia cuando, al mismo tiempo, se adoptan medidas para mejorar la condición de la mujer.

### **Objetivos.**

4.3 Los objetivos son:

a) Lograr la igualdad y equidad basadas en la asociación armoniosa entre hombres y mujeres y permitir que la mujer realice plenamente sus posibilidades;

[...]

c) Asegurar que todas las mujeres, al igual que los hombres, reciban la educación necesaria para satisfacer sus necesidades humanas básicas y ejercer sus derechos humanos.

### **Medidas**

4.4 Los países deberían adoptar medidas para habilitar a la mujer y eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres a la brevedad posible:

a) ...



- b) Promoviendo la realización plena de la mujer mediante la educación, el desarrollo de sus aptitudes y el empleo, y atribuyendo la mayor importancia a la eliminación de la pobreza, el analfabetismo y la mala salud de las mujeres;
- c) Eliminando todas las prácticas que discriminan contra la mujer; ayudando a la mujer a establecer y realizar sus derechos, incluidos los relativos a la salud reproductiva y sexual;
- d) Adoptando medidas apropiadas a fin de aumentar la capacidad de la mujer para obtener ingresos fuera de las ocupaciones tradicionales, lograr la autonomía económica y asegurar la igualdad de acceso de la mujer al mercado de trabajo y a los sistemas de seguridad social;
- e) Eliminando la violencia contra la mujer;
- f) Eliminando las prácticas discriminatorias de los empleadores contra la mujer, tales como las que exigen prueba del uso de anticonceptivos o la declaración del embarazo;
- g) Haciendo posible, mediante la aprobación de leyes y reglamentos y la adopción de otras medidas apropiadas, que la mujer combine las funciones de dar a luz, amamantar y criar a sus hijos con la participación en la fuerza de trabajo.

4.5 Todos los países deberían hacer mayores esfuerzos por promulgar reglamentar y hacer cumplir las leyes nacionales y las convenciones internacionales en que sean partes, tales como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que protegen a la mujer de todo tipo de discriminación económica y del acoso sexual, y por aplicar plenamente la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y la Declaración y el Programa de Acción de Viena aprobados en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de 1993. Se insta a los países a que firmen, ratifiquen y apliquen todos los acuerdos existentes que promuevan los derechos de la mujer.



4.7 Se insta a gobiernos y a empleadores a que eliminen la discriminación por motivos de sexo en materia de contratación, salarios, prestaciones, capacitación y seguridad en el empleo con miras a eliminar las disparidades de ingresos entre uno y otro sexo.

4.9 Los países deberían adoptar medidas exhaustivas para eliminar todas las formas de explotación, abuso, acoso y violencia contra las mujeres, las adolescentes y las niñas. Esto supone la adopción de medidas preventivas y de rehabilitación de las víctimas. Los países deberían prohibir las prácticas degradantes como el tráfico de mujeres, adolescentes y niñas y la explotación por medio de la prostitución, y deberían prestar especial atención a la protección de los derechos y la seguridad de las víctimas de esos delitos y de quienes estén en situaciones que se puedan explotar, como las mujeres migrantes, las empleadas domésticas y las escolares. A este respecto, habría que adoptar salvaguardias y mecanismos internacionales para la cooperación a fin de asegurar el cumplimiento de estas medidas.

4.12. Deberían hacerse todos los esfuerzos posibles por alentar la ampliación y el fortalecimiento de los grupos de activistas, comunitarios y populares de apoyo a la mujer. Esos grupos deberían ser los centros de las campañas nacionales para lograr que la mujer tenga conciencia de toda la gama de sus derechos jurídicos, incluidos sus derechos en la familia, y ayudarla a organizarse para hacer efectivos esos derechos.

## **Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas.**

### **La violencia contra la mujer**

112. La violencia contra la mujer impide el logro de los objetivos de igualdad, desarrollo y paz. La violencia contra la mujer viola y menoscaba o impide su disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La inveterada incapacidad de proteger y promover esos derechos y libertades en los casos de



violencia contra la mujer es un problema que incumbe a todos los Estados y exige que se adopten medidas al respecto.

113. La expresión "violencia contra la mujer" se refiere a todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada.

Por consiguiente, la violencia contra la mujer puede tener, entre otras, las siguientes formas:

- a) La violencia física, sexual y psicológica en la familia, incluidos los golpes, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital y otras prácticas tradicionales que atentan contra la mujer, la violencia ejercida por personas distintas del marido y la violencia relacionada con la explotación;
- b) La violencia física, sexual y psicológica al nivel de la comunidad en general, incluidas las violaciones, los abusos sexuales, el hostigamiento y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros ámbitos, la trata de mujeres y la prostitución forzada;
- c) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra.

117. Los actos o las amenazas de violencia, ya se trate de los actos que ocurren en el hogar o en la comunidad o de los actos perpetrados o tolerados por el Estado, infunden miedo e inseguridad en la vida de las mujeres e impiden lograr la igualdad, el desarrollo y la paz. El miedo a la violencia, incluido el hostigamiento, es un obstáculo constante para la movilidad de la mujer, que limita su acceso a actividades y recursos básicos. La violencia contra la mujer tiene costos sociales, sanitarios y económicos elevados para el individuo y la sociedad. La violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales mediante los que se coloca a la mujer en una posición



de subordinación frente al hombre. En muchos casos, la violencia contra las mujeres y las niñas ocurre en la familia o en el hogar, donde a menudo se tolera la violencia. El abandono, el abuso físico y sexual y la violación de las niñas y las mujeres por miembros de la familia y otros habitantes de la casa, así como los casos de abusos cometidos por el marido u otros familiares, no suelen denunciarse, por lo que son difíciles de detectar. Aun cuando se denuncien, a menudo sucede que no se protege a las víctimas ni se castiga a los agresores.

120. La falta de suficientes estadísticas y datos desglosados por sexo sobre el alcance de la violencia dificulta la elaboración de programas y la vigilancia de los cambios. La documentación e investigación insuficientes de la violencia doméstica, el hostigamiento sexual y la violencia contra las mujeres y niñas, en privado y en público, incluso el lugar de trabajo, obstaculizan los esfuerzos encaminados a preparar estrategias concretas de intervención. La experiencia obtenida en varios países demuestra que es posible movilizar a mujeres y hombres a fin de superar la violencia en todas sus formas, y que pueden adoptarse medidas públicas eficaces para hacer frente tanto a las causas como a las consecuencias de la violencia. Son aliados necesarios para el cambio los grupos de hombres que se movilizan contra la violencia basada en el género.

121. Las mujeres pueden ser vulnerables a los actos de violencia perpetrados por personas que ocupan puestos de autoridad tanto en situaciones de conflicto como en otras situaciones. La capacitación de todos los funcionarios en derecho humanitario y derechos humanos y el castigo de quienes cometen actos de violencia contra la mujer contribuirían a impedir que esa violencia fuera cometida por funcionarios públicos en quienes las mujeres deberían poder confiar, como los funcionarios de la policía y de las cárceles y las fuerzas de seguridad.



Objetivo estratégico D.1. Adoptar medidas integradas para prevenir y eliminar la violencia contra la mujer.

124. Medidas que han de adoptar los gobiernos:

- a) Condenar la violencia contra la mujer y abstenerse de invocar ninguna costumbre, tradición o consideración de carácter religioso para eludir las obligaciones con respecto a su eliminación que figuran en la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer;
- b) No cometer actos de violencia contra la mujer y tomar las medidas necesarias para prevenir, investigar y, de conformidad con las leyes nacionales en vigor, castigar los actos de violencia contra la mujer, ya hayan sido cometidos por el Estado o por particulares;
- c) Introducir sanciones penales, civiles, laborales y administrativas en las legislaciones nacionales, o reforzar las vigentes, con el fin de castigar y reparar los daños causados a las mujeres y las niñas víctimas de cualquier tipo de violencia, ya sea en el hogar, el lugar de trabajo, la comunidad o la sociedad;
- d) Adoptar o aplicar las leyes pertinentes, y revisarlas y analizarlas periódicamente a fin de asegurar su eficacia para eliminar la violencia contra la mujer, haciendo hincapié en la prevención de la violencia y el enjuiciamiento de los responsables; adoptar medidas para garantizar la protección de las mujeres víctimas de la violencia, el acceso a remedios justos y eficaces, inclusive la reparación de los daños causados, la indemnización y la curación de las víctimas y la rehabilitación de los agresores;
- e) Trabajar activamente para ratificar o aplicar todas las normas e instrumentos internacionales relacionados con la violencia contra la mujer, incluidos los contenidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos<sup>21</sup>, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos 13, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 13 y la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes;



- f) Aplicar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, teniendo en cuenta la recomendación general 19, aprobada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en su 11º período de sesiones 23;
- g) Promover la integración activa y visible de una perspectiva basada en el género en todas las políticas y programas en materia de violencia contra la mujer; alentar vigorosamente, respaldar y aplicar las medidas y los programas destinados a desarrollar los conocimientos y propiciar la comprensión de las causas, las consecuencias y los mecanismos de la violencia contra la mujer entre los responsables de la aplicación de esas políticas, como los funcionarios encargados del cumplimiento de la ley, los miembros de la policía y los asistentes sociales, el personal médico y el personal judicial, así como entre las personas que se dedican a actividades relacionadas con las minorías, los migrantes y los refugiados, y establecer estrategias para impedir que las mujeres víctimas de la violencia vuelvan a sufrirla por la prescindencia del género en las leyes o en las prácticas de aplicación de la ley o los procedimientos judiciales;
- j) Formular y aplicar, a todos los niveles apropiados, planes de acción para erradicar la violencia contra la mujer;
- k) Adoptar todas las medidas necesarias, especialmente en el ámbito de la enseñanza, para modificar los modelos de conducta sociales y culturales de la mujer y el hombre, y eliminar los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de otro tipo basadas en la idea de la inferioridad o la superioridad de uno de los sexos y en funciones estereotipadas asignadas al hombre y la mujer;
- l) Crear mecanismos institucionales, o reforzar los existentes, a fin de que las mujeres y las niñas puedan dar parte de los actos de violencia cometidos



contra ellas e interponer denuncias al respecto en condiciones de seguridad y confidencialidad, y sin temor a castigos o represalias;

m) Garantizar el acceso de las mujeres con discapacidad a la información y los servicios disponibles en el ámbito de la violencia contra la mujer;

o) Promulgar nuevas leyes cuando sea necesario y reforzar las vigentes en que se prevean penas para los miembros de la policía o de las fuerzas de seguridad o cualquier otro agente del Estado que cometa actos de violencia contra la mujer en el desempeño de sus funciones; revisar las leyes vigentes y adoptar medidas eficaces contra los responsables de esos actos de violencia;

p) Asignar recursos suficientes en el presupuesto del Estado y movilizar recursos locales para actividades relacionadas con la eliminación de la violencia contra la mujer, incluso recursos para la aplicación de planes de acción a todos los niveles apropiados;

q) Incluir, en los informes presentados de conformidad con los instrumentos pertinentes de derechos humanos de las Naciones Unidas, información sobre la violencia contra la mujer y sobre las medidas adoptadas para aplicar la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer;

r) Cooperar con la Relatora Especial de la Comisión de Derechos Humanos sobre la violencia contra la mujer en el cumplimiento de su mandato y proporcionarle toda la información solicitada; colaborar también con otros responsables en la materia, como el Relator Especial de la Comisión de Derechos Humanos sobre la cuestión de la tortura y el Relator Especial de la Comisión de Derechos Humanos sobre ejecuciones extrajudiciales sumarias, y arbitrarias en todo lo que atañe a la violencia contra la mujer;



s) Recomendar a la Comisión de Derechos Humanos que renueve el mandato de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer cuando llegue a su fin en 1997 y, de ser necesario, que lo actualice y lo refuerce.

125. Medidas que han de adoptar los gobiernos, incluidos los gobiernos locales, las organizaciones populares, las organizaciones no gubernamentales, las instituciones de enseñanza, los sectores público y privado, en particular las empresas, y los medios de información, según proceda:

d) Apoyar las iniciativas de las organizaciones femeninas y de las organizaciones no gubernamentales de todo el mundo encaminadas a despertar la conciencia sobre el problema de la violencia contra la mujer y contribuir a su eliminación;

e) Organizar, apoyar y financiar campañas de educación y capacitación de las comunidades encaminadas a despertar la conciencia de que la violencia contra la mujer constituye una violación de sus derechos humanos y alentar en las comunidades locales el empleo de métodos tradicionales e innovadores apropiados de resolución de conflictos que tengan en cuenta el género;

126. Medidas que han de adoptar los gobiernos, los empleadores, los sindicatos, las organizaciones populares y juveniles y las organizaciones no gubernamentales, según proceda:

a) Desarrollar programas y procedimientos tendientes a eliminar el hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra la mujer de todas las instituciones de enseñanza, lugares de trabajo y demás ámbitos;

b) Desarrollar programas y procedimientos encaminados a educar y a despertar la conciencia sobre los actos de violencia contra la mujer que constituyen delito y violan sus derechos humanos;



c) Desarrollar programas de asesoramiento, rehabilitación y apoyo para niñas, adolescentes y jóvenes que hayan sido o sean objeto de relaciones abusivas, en particular las que viven en hogares o instituciones en que exista esa clase de relaciones;

## MARCO JURIDICO NACIONAL

### Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

#### De los Derechos Humanos y sus Garantías

**Artículo 1.** En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

En el quinto párrafo de este mismo artículo establece lo siguiente: “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas<sup>4</sup>.”

**Artículo 4.** El varón y la mujer son iguales ante la ley.

**Artículo 5.** A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. (...)

<sup>4</sup> Reforma al artículo 1o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011



**Artículo 109.** El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, dentro de los ámbitos de sus respectivas competencias, expedirán las leyes de responsabilidades de los servidores públicos y las demás normas conducentes a sancionar a quienes, teniendo este carácter, incurran en responsabilidad, de conformidad con las siguientes prevenciones:

III. Se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

## Ley Federal del Trabajo

### Principios Generales

**Artículo 30. Bis.-** Para efectos de esta Ley se entiende por:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas;

**Artículo 133.-** Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

## Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

### TITULO TERCERO

#### Responsabilidades Administrativas



## CAPITULO I

### Sujetos y obligaciones del servidor público

Artículo 47.- Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones, para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y cuyo incumplimiento dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, sin perjuicio de sus derechos laborales, así como de las normas específicas que al respecto rijan en el servicio de las fuerzas armadas:

I.- Cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;

V.- Observar 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.

VI.- Observar en la dirección de sus inferiores jerárquicos las debidas reglas del trato y abstenerse de incurrir en agravio, desviación o abuso de autoridad;

VII.- Observar respeto y subordinación legítimas con respecto a sus superiores jerárquicos inmediatos o mediatos, cumpliendo las disposiciones que éstos dicten en el ejercicio de sus atribuciones;

XXI.- Proporcionar en forma oportuna y veraz, toda la información y datos solicitados por la institución a la que legalmente le competa la vigilancia y defensa de los derechos humanos, a efecto de que aquélla pueda cumplir con las facultades y atribuciones que le correspondan.



XXII.- Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición jurídica relacionada con el servicio público.

## Código Penal Federal

### Título Decimoquinto

#### Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual

#### Capítulo I

#### Hostigamiento sexual, abuso sexual, estupro y violación

**Artículo 259 Bis.-** Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.

**Artículo 266 Bis.-** Las penas previstas para el abuso sexual y la violación se aumentará hasta en una mitad en su mínimo y máximo, cuando:

III.- El delito fuere cometido por quien desempeñe un cargo o empleo público o ejerza su profesión, utilizando los medios o circunstancia que ellos le proporcionen. Además de la pena de prisión el condenado será destituido del



cargo o empleo o suspendido por el término de cinco años en el ejercicio de dicha profesión;

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

**Artículo 1.** Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

**Artículo 2.** Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

## **MARCO JURIDICO LOCAL**

### **Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Oaxaca**

#### **Delitos contra la libertad, la seguridad y el normal desarrollo psicosexual**

**ARTÍCULO 241 Bis.-** Al que asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, 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, se le impondrá sanción de uno a tres años de prisión.

Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le destituirá de su cargo.

El delito previsto en este artículo será perseguido por querrela del ofendido o de su legítimo representante.

## **Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género**

### **Capítulo Tercero**

#### **En el Ámbito Laboral y Docente**

**Artículo 12.** Violencia en los ámbitos laboral y docente, se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o similar con la víctima, independientemente de la relación jerárquica.

Consiste en actos u omisiones de abuso de poder que dañan la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impidiendo su desarrollo y trato igualitario. En esta modalidad queda incluido el hostigamiento sexual cometido en un solo evento o en una serie de eventos que en su conjunto causen daño a la víctima.

**Artículo 15.** El hostigamiento sexual es el asedio, acoso o demanda de favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, bien sea entre superior e inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que los relacione en el ámbito familiar, doméstico, docente, laboral u otro.



**Artículo 16.** El Estado y los Municipios en el ámbito de sus atribuciones tomarán medidas para:

- I. Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia de género;
- II. Asegurar la aplicación de sanciones a los hostigadores sexuales;
- III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual es un delito; y
- IV. Instrumentar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.

**Artículo 17.** Para efectos del hostigamiento sexual, el Estado y los Municipios deberán:

- I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;
- II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;
- III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión;
- IV. Evitar que el nombre de la víctima se haga público;
- V. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento sexual; y
- VI. Imponer en el ámbito de sus competencias, sanciones administrativas a los servidores públicos que sean omisos en recibir o dar curso a las quejas por hostigamiento sexual.

## Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca



**Artículo 1.** La presente Ley tiene por objeto garantizar la Igualdad entre Mujeres y Hombres y establecer los lineamientos y mecanismos institucionales que promuevan en el Estado la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, mediante el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de observancia general en Oaxaca.

**Artículo 2.** Son principios rectores de la presente Ley, la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la particular del Estado de Oaxaca.

**Artículo 3.** Son sujetos de los derechos que protege esta Ley, las mujeres y los hombres que se encuentren en el territorio Estatal, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico, condición social, salud, religión, capacidades o preferencias sexuales.

De la igualdad en la vida civil

**Artículo 31.** Con el fin de promover y procurar la igualdad en la vida civil de mujeres y hombres, será objetivo de la Política de Igualdad:

- I. Vigilar que la legislación incorpore el principio de igualdad entre mujeres y hombres;
- II. Promover que los derechos específicos de las mujeres se consideren derechos humanos universales; y
- III. Prevenir, atender, sancionar y erradicar los distintos tipos y modalidades de violencia contra las mujeres.

De la eliminación de estereotipos en función del sexo

**Artículo 33.** Será objetivo de la Política de Igualdad, la eliminación de los estereotipos que fomentan la discriminación y la violencia en razón del sexo.

**Artículo 34.** Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:



- I. Promover medidas que contribuyan a erradicar toda discriminación basada en estereotipos de género;
- II. Desarrollar actividades de concientización sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres; y
- III. Vigilar la integración de la perspectiva de género en todas las políticas públicas.

## **Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de Oaxaca**

### **Título cuarto**

#### **De la responsabilidad administrativa**

#### **Capítulo I**

#### **Disposiciones Generales**

**Artículo 55.** Los servidores públicos y las personas a que se refiere el párrafo segundo del artículo 2º de esta Ley, serán sujetos de responsabilidad administrativa disciplinaria, cuando incumplan las obligaciones a que se refiere el artículo 56 de esta Ley.

Los servidores públicos y las personas a que se refiere el párrafo tercero del artículo 2º de esta Ley, serán sujetos de responsabilidad administrativa resarcitoria, en los términos del artículo 83 de este ordenamiento.

**Artículo 56.** Todo servidor público independientemente de las obligaciones específicas que corresponden al empleo, cargo o comisión, para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño del servicio público, tendrá las siguientes obligaciones de carácter general, cuyo incumplimiento generará que se incurra en responsabilidad administrativa, dando lugar a la



instrucción del procedimiento administrativo ante los órganos disciplinarios y a la aplicación de las sanciones que esta Ley consigna, atendiendo a la naturaleza de la obligación que se transgreda, sin perjuicio de sus derechos laborales previstos en las normas específicas.

I.- Cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión.

## **DERECHO COMPARADO**

### **Manual de asistencia técnica en políticas de prevención y sanción del hostigamiento sexual de Chile**

El hostigamiento sexual comprende un vasto conjunto de comportamientos y conductas que no se habrían producido de no ser por el sexo de la víctima. Las conductas de naturaleza sexual comprenden también actitudes que denigran, ridiculizan, son intimidatorias o físicamente abusivas hacia un trabajador/a debido a su sexo. Es el caso de los insultos despectivos o degradantes o los insultos que están relacionados con el género y los comentarios ofensivos acerca de la apariencia o vestido.

El hostigamiento sexual forma parte de las conductas previstas como Violencia contra la Mujer y el Estado en el marco de sus políticas de protección garantiza el ejercicio derecho a una vida libre de violencia, el derecho al trabajo y el derecho a la educación, libres de hostigamiento sexual.

El hostigamiento sexual viola derechos sexuales básicos como el derecho a la libertad sexual, la posibilidad de los individuos de expresar su potencial sexual,



libres de coerción, explotación o abuso en cualquier tiempo y situaciones de la vida.

## **Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia de Costa Rica**

### **Artículo 1. Principios regentes.**

Esta Ley se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

### **Artículo 2. Objetivo.**

El objetivo de la presente Ley es prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y de docencia.

### **Artículo 3. Definiciones.**

Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo o de docencia.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.
- c) Estado general de bienestar personal.



También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

Prevención del hostigamiento sexual

**Artículo 5.** Responsabilidades de prevención.

Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Con ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo. Sin limitarse solo a ellas, incluirán las siguientes:

1. Comunicar, en forma escrita y oral, a los supervisores, los representantes, las empleadas, los empleados y los clientes la existencia de una política contra el hostigamiento sexual.

2. Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa.

El procedimiento mencionado en el inciso anterior, en ningún caso, podrá exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual.

**LEY 1010 Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo de Colombia**



Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Artículo 1. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

Artículo 2. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Artículo 6. Sujetos y ámbito de aplicación de la ley.

Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;



- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
- Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;

Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:

- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

#### Artículo 9. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionados con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales



referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2° de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

### **Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Perú, S/f.**

#### Artículo 1. Del Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación.

#### Artículo 2. Ámbito de Aplicación

El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende:

1. En Centros de Trabajo públicos y privados: a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral.

#### Artículo 3. De los sujetos

Por la presente Ley se considera:

1. Hostigador: Toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual señalado en la presente Ley.

2. Hostigado: Toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.



#### Artículo 4. Concepto

El Hostigamiento sexual Típico o Chantaje Sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad así como sus derechos fundamentales.

#### Artículo 5. De los Elementos Constitutivos del Hostigamiento Sexual

Para que se configure el hostigamiento sexual debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

- a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es condición a través del cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole.
- b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que conlleven a afectar a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole de la víctima.

#### Artículo 6. De las Manifestaciones del Hostigamiento Sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.



- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

#### Artículo 7. De la Responsabilidad del Empleador

Los empleadores deberán mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores. Cumpliendo con las siguientes obligaciones:

- a) Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.
- b) Reparar los perjuicios laborales ocasionados al hostigado y adoptar las medidas necesarias para que cesen las represalias ejercidas por el hostigador.
- c) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas, para verificar el cumplimiento de la presente Ley.

#### Artículo 8. De las Sanciones del Hostigamiento Sexual Típico

Si el hostigador es el empleador, personal de dirección, personal de confianza, titular, asociado, director o accionista, el hostigado puede optar entre accionar el cese de la hostilidad o el pago de la indemnización, dando por terminado el contrato de trabajo, conforme al artículo 35 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

#### Artículo 12. De la Sanción a los Funcionarios y Servidores Públicos

Los funcionarios y servidores públicos sujetos al régimen laboral público, que hayan incurrido en actos de hostigamiento sexual serán sancionados, según la gravedad, conforme al artículo 28 inciso I) del Decreto Legislativo N° 276.

Sin perjuicio de la aplicación de la sanción administrativa, el hostigado tiene derecho a acudir a la vía civil en proceso sumarísimo para exigir el pago de la indemnización correspondiente.



## Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, España

### Manual frente al Acoso Sexual en el Ámbito Laboral

#### 1.1. Definición de acoso sexual

“Cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.”

#### 1.2. Tres elementos claves que aparecen en una situación de Acoso Sexual

- Un comportamiento de carácter sexual que no es deseado por la persona a la que se dirige.
- Es percibido por la víctima como un factor que le crea un entorno laboral hostil y humillante.
- Incide de forma negativa en las condiciones de trabajo.

#### 1. 3. Tipos de Acoso. Según el grado

(Inciden factores como la existencia de contacto físico o no, la presión ejercida sobre la víctima...)

Acoso de carácter leve:

- Entre otras conductas: chistes de contenido sexual sobre la mujer, piropos, comentarios sexuales, insinuaciones sexuales etc... sobre las trabajadoras.
- Son las conductas de acoso más frecuentes.

Acoso de carácter grave:

- Entre otras conductas: abrazos o besos no deseados, tocamientos y pellizcos, acorralamientos....



- Tienen una incidencia más baja pero no menos importante.

Acoso sexual muy grave:

- Existe siempre que se produce una fuerte coacción para mantener una relación sexual independiente de que
- haya contacto físico sexual.

1.3.2. Según el tipo de conducta.

El Chantaje sexual o de intercambio:

La persona o personas acosadoras ocupan una posición jerárquicamente superior; condicionan con su actitud o comportamiento de forma directa o indirecta el acceso al empleo de la persona acosada, sus condiciones de trabajo, el acceso a la formación profesional, la continuidad del contrato de trabajo, la promoción profesional o académica, el salario etc.

El Acoso Sexual ambiental:

Las personas acosadoras fomentan con su actitud o comportamiento un contexto laboral intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante para la persona que lo sufre, siendo o no conscientes de ello. Puede ser realizado por personas de superior o igual categoría que la víctima, o terceras personas ubicadas de algún modo en la empresa.

1.3.3. Según los sujetos intervinientes. Pueden darse entre:

- Compañeros.
- De superior a subordinado.
- De subordinados a superior (poco habitual).
- De superior a subordinados con la colaboración de los compañeros del acosado.



- De compañeros a compañeros, con el conocimiento del superior, sin intención de evitarlo.

7. Responsabilidad de las instituciones en la prevención y actuación en los casos de acoso sexual.

- La actuación de las empresas, sindicatos, inspección de trabajo, instituciones sanitarias de atención primaria y especializada y juzgados, es importante para atajar la expansión del acoso sexual y apoyar a quienes lo sufren.

## **Violencia y Acoso en el Lugar de Trabajo: una visión europea. (EUA). Agencia Europea de seguridad y salud en el trabajo**

### Definiciones

No existe una definición uniforme sobre lo que significa la violencia o acoso laboral. Violencia es un término genérico que cubre todo tipo de abuso: comportamiento que humilla, degrada o daña el bienestar, el valor y la dignidad de una persona.

Existen una variedad de comportamientos que podrían estar cubiertos bajo el encabezado general de violencia laboral, la percepción depende también de los diferentes contextos y la cultura. Clasificar diferentes formas de violencia es difícil y las clasificaciones utilizadas frecuentemente se superponen.

En este reporte, las frases `violencia relacionada al trabajo´ o ´violencia laboral´ son utilizadas para referirse a todo tipo de incidentes violentos que ocurren en el trabajo, incluyendo violencia de una tercera parte y acoso (intimidación, acoso psicológico laboral). La frase `violencia hacia una tercera parte´ se utiliza



para referirse a las amenazas, a la violencia física y a la violencia psicológica (ej. violencia verbal) que son hechas por terceras personas tales como clientes o pacientes que reciben mercancías o servicios.

La palabra “acoso” será utilizada en este reporte para referirse al fenómeno también llamado intimidación o acoso psicológico laboral, el cual describe un comportamiento irracional y repetido de victimizar, humillar, hacer menos o amenazar a un empleado o un grupo de empleados por un colega, supervisor o subordinado.

### Preponderancia de la violencia relacionada al trabajo

De acuerdo con la Cuarta EWCS (Encuesta Europea de las Condiciones de Trabajo), el 6% de los trabajadores de la Unión Europea-27 reportan que han estado expuestos a tratos violentos físicos ya sea de sus compañeros de trabajo (2%) y de otros (4%).

Un rasgo específico de la violencia hacia una tercera parte, es que el riesgo es substancialmente mayor en algunos de los sectores ocupacionales tales como atención médica, educación, comercio, transporte, administración pública, defensa, hoteles y restaurantes. Las mujeres enfrentan violencia con mayor frecuencia dentro de los rangos de atención médica, educación y en tiendas; mientras que los hombres viven la violencia sobre todo en la policía, en trabajos de seguridad, y en transporte. En estos sectores, muchas de las características de trabajo y el ambiente, han demostrado que el riesgo de violencia hacia una tercera persona se encuentra presente.

### Factores de riesgo y antecedentes de la violencia laboral.

Los factores de riesgo de violencia hacia una tercera persona surgen principalmente por características relacionadas del ambiente de trabajo, pero



también de un contexto más amplio y de situaciones particulares. Algunas características individuales como género (hombre), edad (joven), experiencia laboral (poca) parecen también estar conectadas directamente a un mayor índice de riesgo de violencia hacia una tercer persona.

Dentro de las causas de acoso, se ha sugerido que en la mayoría de los casos de intimidación, por lo menos se presentan tres o cuatro de las siguientes características:

- Problemas del diseño de trabajo (ej. conflictos de roles)
- Liderazgo y dirección incompetente
- Posición socialmente expuesta
- Un clima negativo u hostil
- Una cultura que permite o premia el acoso en una organización.

Iniciativas e intervenciones para prevenir y manejar la violencia laboral a nivel europeo.

El Parlamento Europeo, en su resolución del 15 de Enero del 2008 sobre la Estrategia de Comunidad 2007-12 en salud y seguridad en el trabajo, en su punto 48, evoca que las amenazas de salud y seguridad laboral no se encuentran limitadas al trabajo manual; y llama a poner más atención sobre las causas subyacentes al desarrollo de las enfermedades mentales y los peligros de salud mental, adicción y riesgo psicológico en el ámbito laboral, tales como el estrés, el acoso y el acoso moral, así como la violencia y pide, además, un mayor énfasis en las políticas de los empleados para la promoción de una buena salud física y mental ; "y en su punto 51," Celebra la reciente conclusión del acuerdo marco entre los interlocutores sociales sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo; lamenta, sin embargo, que este acuerdo no cubre explícitamente el tema de la violencia hacia terceros, por lo que pide a los interlocutores sociales para consultarle sobre este asunto "(174).



Los Interlocutores sociales europeos (ETUC / CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME y CEEP) firmaron oficialmente el 26 de abril de 2007, un acuerdo marco autónomo destinado a combatir el acoso y la violencia en el trabajo (8). Con este acuerdo, los interlocutores sociales Europeos condenamos con firmeza el acoso y la violencia en todas sus formas, y reconocen que el acoso y la violencia pueden tener un efecto adverso en el lugar de trabajo de cada trabajador. El acuerdo prevé, entre otras cosas, un método para prevenir, identificar y tratar los problemas de acoso y violencia en el trabajo, que:

- Exige a las empresas a establecer claramente que el acoso y la violencia en el lugar de trabajo no será tolerado, y especificar el procedimiento a seguir en caso de problemas.
- Reconoce que la responsabilidad consiste en determinar, examinar y supervisar las medidas pertinentes, la responsabilidad es del empleador, en consulta con los trabajadores y / o sus representantes..
- Permite, en su caso, las disposiciones del acuerdo de tener en cuenta los casos de violencia por parte de terceros.

#### Marco Europeo para la Gestión de Riesgos Psicosociales (PRIMA-EF)

Una iniciativa política a nivel europeo, es el marco europeo para la gestión de riesgos psicosociales (PRIMA-EF) donde se incluye el trabajo relacionado con la violencia, el acoso, la intimidación y el acoso laboral y tiene como objetivo el proporcionar un marco para promover políticas y prácticas a nivel nacional y de la empresa dentro de la Unión Europea (UE). El marco PRIMA-EF ha sido desarrollado por varios institutos europeos (175).

PRIMA-EF (175) identifica los aspectos clave y las etapas y proporciona directrices sobre las mejores prácticas en la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo. El marco es amplio, y tiene como objetivo acomodar las diferencias en el enfoque y la cultura entre los Estados miembros. Puede ser utilizado por las empresas como la base para el



desarrollo de las políticas pertinentes, indicadores y planes de acción para prevenir y manejar el estrés laboral, la violencia laboral, el acoso y la intimidación.

El modelo PRIMA-EF incorpora cinco elementos importantes:

- a) Declaración que enfoque a una población definida de trabajo, lugar de trabajo o conjunto de operaciones
- b) Una evaluación de los riesgos para comprender la naturaleza del problema y sus causas subyacentes
- c) El diseño y ejecución de acciones destinadas a eliminar o reducir los riesgos
- d) Evaluación de esas acciones
- e) La gestión activa y prudente del proceso.

PRIMA-EF hace hincapié en la preparación para el cambio como una condición importante para el éxito del proceso de los programas de prevención de riesgos psicosociales. Preparación de las organizaciones, las comunidades y los trabajadores se entiende el grado en que están dispuestos a poner en práctica los programas de gestión de riesgos psicosociales. En el lugar de trabajo, esto también significa la movilización, la participación de todos los sectores/partes en el esfuerzo de prevención.

## OTROS DOCUMENTOS

### **CEDAW. Recomendación General N° 12: Violencia contra la mujer**

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Considerando que los artículos 2, 5, 11, 12 y 16 de la Convención obligan a los Estados Partes a proteger a la mujer contra cualquier tipo de violencia que se



produzca en la familia, en el trabajo o en cualquier otro ámbito de la vida social, teniendo en cuenta la resolución 1988/27 del Consejo Económico y Social, recomienda que los Estados Partes que incluyan en sus informes periódicos al Comité información sobre:

1. La legislación vigente para protegerla de la frecuencia de cualquier tipo de violencia en la vida cotidiana (la violencia sexual, malos tratos en el ámbito familiar, acoso sexual en el lugar de trabajo, etc.);
2. Otras medidas adoptadas para erradicar esa violencia;
3. Servicios de apoyo a las mujeres que sufren agresiones o malos tratos;
4. Datos estadísticos sobre la frecuencia de cualquier tipo de violencia contra la mujer y sobre las mujeres víctimas de la violencia.

### **CEDAW. RECOMENDACION GENERAL N° 19: La violencia contra la mujer**

1. La violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre.

2. En 1989, el Comité recomendó que los Estados incluyeran en sus informes Información sobre la violencia y sobre las medidas adoptadas para hacerle frente.

3. En el décimo período de sesiones, celebrado en 1991, se decidió dedicar parte del 11º período de sesiones al debate y estudio del artículo 6 y otros artículos de la Convención relacionados con la violencia contra la mujer, el hostigamiento sexual y la explotación de la mujer. El tema se eligió en vista de la celebración en 1993 de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos convocada por la Asamblea General en su resolución 45/155, de 18 de diciembre de 1990.



4. El Comité llegó a la conclusión de que los informes de los Estados Partes no siempre reflejaban de manera apropiada la estrecha relación entre la discriminación contra la mujer, la violencia contra ellas, y las violaciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La aplicación cabal de la Convención exige que los Estados Partes adopten medidas positivas para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer.

5. El Comité sugirió a los Estados Partes que al examinar sus leyes y políticas, y al presentar informes de conformidad con la Convención tuviesen en cuenta las siguientes observaciones del Comité con respecto a la violencia contra la mujer.

### **Organización Internacional del Trabajo: Campaña para el “Trabajo Decente”**

Trabajo decente para todas las personas, tanto mujeres como hombres.

El trabajo es crucial para el bienestar de las personas. Además de proporcionar ingresos, allana el camino hacia el progreso social y económico, y mejora la situación individual, familiar y comunitaria.

El trabajo decente resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral. La OIT está empeñada en fomentar las oportunidades para que las personas de uno y otro sexo lleguen a la meta de un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. Sus cometidos principales son promover los derechos en el trabajo, impulsar oportunidades de empleo, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo social. Para muchas mujeres, no obstante, el acceso a los derechos, el empleo, la protección social y el diálogo social es limitado. Así pues, en la labor de la OIT se concede particular atención a la igualdad de género.



## Objetivos de la campaña.

La campaña está encaminada a:

- Aumentar la toma de conciencia y la comprensión general de las cuestiones conexas con la igualdad de género en el mundo del trabajo;
- Poner de manifiesto los puntos de conexión concretos entre la igualdad de género y el logro del trabajo decente para todas las personas;
- Promover la ratificación y aplicación de las normas del trabajo clave de la OIT en materia de igualdad de género, y
- Preconizar la importancia y la conveniencia que entraña para todas las personas superar los obstáculos actuales que impiden la igualdad de género.

Doce temas seleccionados, analizados desde la óptica del género, y se explicará de qué forma distintos factores inciden de forma disímil en el acceso de una mujer o de un hombre a los derechos, el empleo, la protección social y el diálogo social, por ejemplo:

- Poner de manifiesto la protección de la maternidad, la paternidad y el trabajo,
- Luchar contra el trabajo infantil mediante el acceso a la educación tanto para las niñas como para los niños,
- Formular políticas conexas con el lugar de trabajo favorables a la familia, que ayuden a superar los problemas que enfrentan los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares para equilibrar la vida laboral y la vida familiar,
- Superar los estereotipos de género en el empleo de los jóvenes,
- Reconocer las consecuencias distintas de la migración en las trabajadoras y en los trabajadores migrantes y sus familias,
- Subrayar las cuestiones disímiles conexas con la seguridad y salud en el trabajo para las mujeres y para los hombres,



- Centrarse en las distintas cuestiones a las que hacen frente las trabajadoras de edad y sus homólogos de sexo masculino.

## **Instituto Nacional de las Mujeres. Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual**

### Generalidades

El hostigamiento sexual es una forma de violencia y discriminación, identificado como tal a principios de los años setenta. Con anterioridad algunas feministas habían observado conductas similares y las denominaron como un tipo de agresión masculina que aparentaba ser sexual, pero que constituía un ejercicio de poder.

El concepto de hostigamiento y acoso sexual se compone de los siguientes elementos:

- Es una forma de violencia de género.
- 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.
- 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 algún 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.

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

Consecuencias del hostigamiento y acoso sexual en las víctimas.

- Problemas psicológicos: duda, depresión, ansiedad, fatiga, falta de motivación, dificultad en la concentración, baja autoestima y relaciones personales restringidas;
- Problemas fisiológicos: dolores de estómago y cabeza, náuseas, disturbios del sueño;
- Problemas relacionados con el trabajo: reducción de la satisfacción con el trabajo, estrés laboral, ausentismo, cambio de carrera o trabajo, disminución en la productividad (R. Moyer y A. Nath, 1998).

Rutas de atención y prevención del hostigamiento sexual en las empresas

El hostigamiento sexual laboral es una conducta de carácter sexual que consiste en molestar, perturbar o crear dificultades a otra persona del mismo sexo o contrario (hombre a mujer, mujer a hombre, mujer a mujer, hombre a hombre) a través de sugerencias, propuestas, invitaciones, tocamientos o actos similares que resultan ofensivos para quien los recibe, y que se dan en el centro de trabajo o con motivo de la relación laboral.

Algunos de sus efectos pueden ser:

- En la salud: dolor de cabeza, tensión muscular, alergias, depresión, agresividad, insomnio, baja autoestima.



En el trabajo: desmotivación, aumento de riesgos de trabajo, discriminación, limitaciones en el desarrollo profesional y económico, segregación ocupacional.

- En la empresa: disminución de la productividad y costos económicos (por permisos, accidentes laborales).

El hostigamiento sexual laboral puede llegar al hogar por las consecuencias que trae consigo, o llevar a la persona hostigada al hospital por repercusiones psicológicas y físicas, o a la disminución de la productividad en el centro laboral del o la trabajadora. Ante esta problemática, corresponde una respuesta conjunta de las empresas, las y los trabajadores, compañeros y familiares.

Hostigamiento sexual en el trabajo. Constituye acoso u hostigamiento sexual la conducta de una persona, consistente en molestar, perturbar o crear dificultades a otra persona del mismo sexo o del sexo contrario, al hacerle sugerencias, invitaciones o proposiciones íntimas, de manera directa o indirecta, relacionadas con actividades sexuales, consideradas ofensivas, cuando ocurran en el centro de trabajo o con motivo de la relación de trabajo.

## **Instituto Jalisciense de las Mujeres. Guía intervención hostigamiento sexual**

¿Qué es el hostigamiento y acoso sexual?

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

Se trata especialmente de insultos, observaciones, bromas, insinuaciones o comentarios impropios sobre la manera de vestir de una persona, su cuerpo, edad, situación familiar etc. Una actitud condescendiente o paternalista que



daña la dignidad; invitaciones o solicitudes impertinentes, implícitas o explícitas, acompañadas o no de amenazas; miradas lujuriosas u otros gestos asociados a la sexualidad; contactos físicos inútiles, como tocamientos, caricias, pellizcos.

El acoso laboral es una práctica moderna que afecta de manera importante la salud física y psicológica de trabajadores y trabajadoras. Existen, además, particularidades del acoso laboral hacia las mujeres, que se enmarcan en situaciones de violencia de género en el ámbito de trabajo. No obstante, las legislaciones laborales de la subregión no contemplan el tema o lo hacen de una manera muy general. Además, no se ha profundizado en las especificidades del acoso laboral hacia las mujeres, aunque éste es evidente en las situaciones de discriminación por embarazo. Este es un tema que requiere mayor profundización.

¿Qué es el Hostigamiento Sexual Laboral?

El hostigamiento sexual en el ámbito laboral es una conducta de carácter sexual que consiste en molestar, perturbar o crear dificultades a otra persona del mismo sexo o diferente (hombre a mujer, mujer a hombre, mujer a mujer y de hombre a hombre), a través de sugerencias, propuestas, invitaciones, tocamientos o actos similares, que resultan ofensivos para quien los recibe y que se dan en el centro de trabajo.

El hostigamiento sexual laboral es una conducta no deseada que molestan a las personas y motiva sentimientos de desagrado, además de implicar riesgos tanto en la estabilidad personal como en el empleo.

Se considera como hostigamiento de carácter sexual las acciones que presenten las siguientes características:

- Poder ser percibida claramente como condición para obtener el empleo o para permanecer en él.



- Influir en las decisiones adoptadas en el empleo o previa al mismo.
- Perjudicar el rendimiento laboral o profesional.
- Humillar, insultar o intimidar a la persona que lo padece.

#### Hostigamiento sexual laboral:

Es una conducta de carácter sexual que consiste en molestar, perturbar o crear dificultades a otra persona del mismo sexo o diferente (hombre a mujer, mujer a hombre, mujer a mujer y de hombre a hombre), a través de comentarios, sugerencias, propuestas, invitaciones, tocamientos o actos similares, que resultan ofensivos para quien los recibe y que se dan en el centro de trabajo.



**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.

## Bibliografía consultada

- Código penal federal
- Código Penal para el Estado libre y soberano de Oaxaca.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer - CEDAW. Recomendación General N° 19. Onceavo período de sesiones. 1992
- Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer - CEDAW. Recomendación General N° 12. Octavo período de sesiones, 1989.
- Constitución política de los estados unidos mexicanos
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer “CEDAW”.
- Declaración universal de los derechos humanos
- Diagnóstico sobre violencia laboral y hostigamiento sexual al interior de la administración pública Estatal del Gobierno del Estado de Oaxaca, 2009
- Informe de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo: “El Cairo”, 5 a 13 de septiembre de 1994.  
Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, 4 a 15 de Septiembre de 1995, Naciones Unidas.



- Instituto de la Mujer de la Región de Murcia. España. Manual frente al Acoso Sexual en el Ámbito Laboral. S/f
- Instituto Jalisciense de las Mujeres. Guía Práctica de Atención e Intervención en el Hostigamiento y Acoso Sexual. S/f
- Instituto Nacional de las Mujeres. Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual. México, 2009.
- Ley 1010 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Colombia. Diario oficial N° 46.160, de 23 de enero de 2006.
- Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. Costa Rica.
- Ley de igualdad entre mujeres y hombres para el Estado de Oaxaca.
- Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual de Perú. Ley N° 27942,
- Ley de responsabilidades de los servidores públicos del estado y municipios de Oaxaca.
- Ley estatal de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia de género.



- Ley federal de responsabilidades de los servidores públicos
- Ley federal del trabajo
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Manual de autoaprendizaje Acoso sexual, legislación y procedimientos de aplicación. Oficina Internacional del Trabajo, Santiago de Chile, 2006.
- Organización Internacional del Trabajo. Campaña para el “trabajo decente”.
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio N° 111. Convenio sobre la discriminación, Empleo y ocupación, 1958.
- Organización Internacional del Trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla. Ginebra, Suiza. 8-15 de octubre de 2003.
- Workplace Violence and Harassment: a european picture. Publications Office of the European Union. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), Luxembourg, 2010. (Traducción para este compilación por Ena Aguilar).



**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.