

HT. PERSONAL, S.A. DE C.V.

**“ELABORACIÓN DE UNA GUÍA PARA LA PREVENCIÓN DE LA
VIOLENCIA LABORAL Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, DIRIGIDA A
INTEGRANTES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL”**

PRODUCTO FINAL

DESTINATARIO:

OCTUBRE 20, 2009



Transversalización
de la perspectiva de género



”Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.

Índice

Introducción.....	4
Antecedentes.....	7
Marco Normativo.....	11
Metodología.....	20
Objetivo General.....	22
Objetivos Específicos.....	22
Desarrollo de conceptos.....	23
• Derechos de las mujeres.....	23
• ¿Que es el hostigamiento sexual?.....	26
• ¿Cómo se manifiesta el hostigamiento sexual?.....	28
• ¿Cuáles son las consecuencias para las mujeres víctimas de hostigamiento sexual?...30	
• Guía para detectar la presencia de situaciones de hostigamiento sexual en el ámbito laboral.....	32
• ¿Quién puede sufrir hostigamiento sexual?.....	35
• Violencia de género.....	36
• Tipos de violencia y ámbitos donde se desarrolla.....	38
• Ciclo de la Violencia.....	41



- ¿Qué debo hacer en caso de sufrir hostigamiento sexual?.....44
- Formas de denuncia.....47
- Formato de denuncia.....48
- Sanciones.....49

Recomendaciones Generales.....50

Bibliografía.....54



Introducción

El hostigamiento sexual es un fenómeno de diversas aristas, descrito teóricamente, y estudiado por distintas organizaciones e instituciones que han pretendido clasificarlo, y evidenciado la existencia, extensión y gravedad del hostigamiento sexual en el ámbito laboral. El fenómeno del hostigamiento sexual se opone al principio de igualdad de entre mujeres y hombres, ya que es una forma de discriminación por razón de sexo y por lo tanto una manifestación de la violencia de género.

La incidencia en la que se presenta en la administración pública del estado de Oaxaca, según un diagnóstico elaborado entre las trabajadoras, a través de técnicas cualitativas y cuantitativas el 2009, hace incuestionable la necesidad de establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo y erradiquen las conductas contrarias a los derechos de las mujeres.

La problemática sugiere comportamientos complejos manifestados de diversas formas, directas e indirectas, de gravedad e intensidad variable, aislada o continuada; conductas que tienen sus raíces en entornos laborales sexistas. Dichos comportamientos pueden ir desde los requerimientos o proposiciones, chistes, bromas, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista,



Transversalización
de la perspectiva de género



”Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.

pasando por comportamientos físicos o roces indeseados que suponen una vejación para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual.

El hostigamiento sexual en el puesto de trabajo es un tipo de violencia que se produce en el entorno laboral, difícilmente reconocido y asumido por la sociedad y que afecta a las mujeres, de ahí la importancia de develarlo a través de herramientas cuantitativas y cualitativas.

Lo anterior debido a que el hostigamiento sexual no es una conducta patológica ni fácilmente reconocible, ni tampoco una conducta concreta que puede ser aprendida, evaluada y catalogada, sino que más bien se inscribe en una trama de relaciones donde existe un desequilibrio de poder entre el acosador y la víctima del hostigamiento.

Los contenidos de la guía presentada describirán las situaciones que advierten de hostigamiento, para desentrañarlas de lo “natural”. Así mismo detallará los comportamientos evidenciará los comportamientos de los hostigadores sexuales, a fin de detectar a tiempo situaciones de vulnerabilidad.

Más allá, el material presentado sugiere el proceso a seguir para actuar administrativamente contra aquellos que hostiguen sexualmente y busca el castigo penalmente.



De esta forma se dan las herramientas para utilizar las herramientas de prevención, tratamiento y sanción del fenómeno, a fin de abordar el problema como un delito por violencia de género a las mujeres que merece castigo.

Se pretende que desde su ámbito como trabajadoras de la administración pública del estado de Oaxaca, pueden incidir en cambios normativos, al obtener los criterios, orientaciones y propuestas, para exigir la adecuada aplicación de mecanismos de actuación frente al hostigamiento sexual.



Antecedentes

En los últimos años, se ha venido observando de una manera creciente la incidencia de problemas derivados del trabajo que pueden poner en peligro la salud, integridad y dignidad de las trabajadoras y trabajadores y que afecta tanto a las organizaciones privadas como públicas.

El acoso sexual es una forma de violencia de género, con componentes de violencia sexual y de violencia laboral e institucional y está ligado en muchas ocasiones al poder. Es igualmente un acto discriminatorio que implica vulneración de derechos fundamentales: derecho de igualdad (a la no discriminación por razón de sexo), derecho a la intimidad, derecho a la dignidad, derecho a la salud, derecho a la integridad física del trabajador o de la trabajadora y derecho a la libertad sexual.

El acoso sexual en el trabajo afecta gravemente a la igualdad de oportunidades de las mujeres, que son quienes mayoritariamente lo padecen, porque supone un obstáculo para su adecuada integración en el mercado de trabajo.

Los antecedentes del hostigamiento sexual en el ámbito laboral, tanto para hombres como para mujeres coinciden en describir el espacio de trabajo como un espacio segregado por géneros. En la práctica, lo dicho anteriormente tiene diferentes manifestaciones: la mayor parte de los sectores del medio laboral están profundamente masculinizados, en su concepción (espacio, tiempo, valores), en su organización y en su regulación, las mujeres como grupo social- están fuera de las



posibilidades que ofrece la inclusión en este espacio en cuanto a: socialización, conciencia y autonomía personal y económica; las tareas reproductivas no se consideran valorables en términos económicos (no podemos olvidar que nacen por oposición a las «productivas»); para quienes consideran que la tarea principal de las mujeres está situada en el ámbito privado, su participación en la vida pública a través del trabajo se entiende como algo excepcional y coyuntural: en cualquier momento puede volver a «su» espacio propio, lo privado.

El acoso sexual, es una variable, que fortalece el estereotipo cultural del hombre como ente productor (dominante) y de la mujer como ente reproductor (sumisa), tal aceptación de estereotipos, reduce a la mujer a objeto sexual, negándole derechos para actuar en espacios considerados masculinos.

Es importante aclarar que el término de acoso se utiliza como sinónimo de hostigamiento.

Patricia Kurczyn Villalobos en su libro *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*, editado por la Universidad Nacional Autónoma de México, menciona que ambos términos pueden utilizarse indistintamente, sin embargo el de hostigamiento sexual ha sido preferido por la legislación penal mexicana.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala, que aun cuando la sociedad niega la existencia de ese fenómeno, ello no quiere decir que el mismo no ocurra. Más aún, la OIT, refiere



Transversalización
de la perspectiva de género



”Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.

que existe un cúmulo de investigaciones fácticas, tales como investigaciones de campo y jurisprudencia, que documentan la incidencia del acoso sexual en el trabajo.

Tomando como base esas evidencias, la OIT, no duda en afirmar que el acoso sexual en el trabajo, deteriora las condiciones de trabajo de los empleados y sus perspectivas de empleo y promoción, por lo tanto, insta a que se tomen medidas para combatirlo y evitarlo, ya que constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación y una forma de violencia contra la mujer.

Como consecuencia de la lucha contra la violencia hacia la mujer se han dictado con el devenir del tiempo, varios instrumentos internacionales, entre ellos:

- La Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW por sus siglas en inglés)
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer
- *Informe de la cuarta conferencia mundial sobre la mujer*. Naciones Unidas. Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995.



Transversalización
de la perspectiva de género



”Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca
- La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género
- El Código Procesal Penal para el Estado de Oaxaca



Transversalización
de la perspectiva de género



Marco Normativo

La creación de tratados y leyes como medidas que de alguna manera permitirán afrontar el fenómeno de la violencia de género, el hostigamiento sexual laboral incluido como una forma de la violencia del tipo sexual, son el resultado de la denuncia y la aportación teórica de las y los pensadores del feminismo ilustrado, pues es a partir del desarrollo de los marcos de interpretación estructurados por este pensamiento que la violencia de género se conceptualiza como un problema social y político y en consecuencia se deslegitima.

Ahora bien, es preciso aclarar que toda norma jurídica, posee ciertas características que la definen como tal, estas características son:

- A) Heteronomía.- significa que las normas jurídicas son creadas por otra persona distinta a quien es destinatario de la norma.
- B) Bilateralidad.- Consiste en que la norma jurídica al mismo tiempo que impone derechos, también concede derechos a uno o varios sujetos, es decir impone deberes y otorga facultades, derechos.
- C) Exterioridad.- La norma jurídica únicamente toma en cuenta la adecuación externa de la conducta con el deber estatuido en la norma, sin importarle la intención o convicción del



Transversalización
de la perspectiva de género



sujeto obligado, es decir, importa el cumplimiento de la norma, no el estar convencido de la misma

D) Coercibilidad.- Esta característica consiste en que la norma tiene que ser exigible por medio de sanciones tangibles¹.

Esta guía, se enmarca en instrumentos normativos internacionales y nacionales, y son los siguientes:

- **La Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres** (CEDAW por sus siglas en inglés)

Que define la discriminación contra las mujeres como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, independientemente de su estado civil, de sus derechos humanos y libertades fundamentales; y, establece el compromiso de los estados partes de seguir por todos los apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra las mujeres.

¹ AFTALION, Enrique (1994). *Introducción del derecho*. (4ª ed.). Buenos Aires: Abeledo-Perrot. Disponible en: http://es.wikipedia.org/wiki/Norma_jur%C3%ADdica



Transversalización
de la perspectiva de género



– **La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer**

Que define la violencia contra las mujeres como cualquier conducta basada en su género que cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado y señala el compromiso de los estados firmantes de adoptar políticas apropiadas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

– **Organización Internacional del Trabajo**

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo celebró su reunión número 291 en Ginebra, del martes 16 al jueves 18 de noviembre de 2004, bajo la presidencia del Sr. Philippe Séguin (Francia)²

En dicha reunión, una representante gubernamental de México apoya las propuestas relativas al empleo y a la protección social en las sociedades que envejecen, a la igualdad de género en el mundo del trabajo y a la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo.

² Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/refs/pdf/pv291.pdf>



Transversalización
de la perspectiva de género



Sin embargo, se exige el cumplimiento del convenio 111, adoptado en 1958, en donde se determina que el acoso sexual es una forma de discriminación por razón de sexo y se establece que los estados firmantes (ratificado por México desde 1961) se obligan a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva condiciones y prácticas de igualdad, trato y ocupación con el objeto de eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

- ***Informe de la cuarta conferencia mundial sobre la mujer. Naciones Unidas. Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995.***

Dentro de las medidas que han de adoptar, según proceda, los gobiernos, el sector privado y las organizaciones no gubernamentales, los sindicatos y las naciones unidas, se mandata promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual y otras formas de hostigamiento, en todos los lugares de trabajo.

La aplicación eficaz de la plataforma, también exigirá la modificación de la estructura interna de las instituciones y organizaciones, incluidos los valores, actitudes, normas y procedimientos que se contrapongan al adelanto de la mujer. **Se debe eliminar el acoso sexual.**



Transversalización
de la perspectiva de género



– **Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca**

Estipula que los habitantes del Estado tienen todas las garantías y libertades, sin distinción alguna de su origen, raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, condición o actividad social.

Además especifica que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia de género, tanto en el ámbito público como en el privado y obliga a que el Gobierno del Estado y los Gobiernos Municipales se coordinen para establecer un Sistema Estatal que asegure el acceso de las mujeres a este derecho.

– **La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**

Dicha ley, define el hostigamiento sexual como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.



Transversalización
de la perspectiva de género



El acoso sexual es definido como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

La ley general, además determina que las entidades federativas en función de sus atribuciones considerarán:

- Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan.
- Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos.

Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

- Crear procedimientos administrativos claros y precisos en... los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.

En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo.

- Deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejasas.
- Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual.



Transversalización
de la perspectiva de género



”Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.

- Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

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

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género del Estado de Oaxaca, define el hostigamiento sexual como 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.

La misma ley determina que el Estado y los Municipios tomarán medidas para asegurar la **aplicación de sanciones** a los hostigadores sexuales así como promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual es un delito, y los obliga a:

- Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con ... empresas y sindicatos.
- Crear procedimientos administrativos claros y precisos en... y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.



Transversalización
de la perspectiva de género



”Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.

- Evitar que el nombre de la víctima se haga público.
- Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento sexual.
- 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.

Además atribuye a la Secretaría de Administración para establecer mecanismos para erradicar el hostigamiento sexual a las mujeres en los centros laborales, y aplicar procedimientos administrativos para sancionar al agresor así como consignar a la Secretaría de la Contraloría las denuncias escritas de las víctimas en contra de los servidores públicos a quienes les imputen la agresión, para los fines legales que procedan.

– El Código Procesal Penal para el Estado de Oaxaca

Que en su artículo **241 Bis**, consigna que el 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



Transversalización
de la perspectiva de género



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.**

Por último, a pesar de no ser una norma, es importante conocer las observaciones finales que *el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer* hizo al Estado Mexicano en 2006:

14. Siguen preocupando al Comité las **actitudes patriarcales comunes** que impiden a las mujeres disfrutar de sus derechos humanos y constituyen una causa fundamental de la violencia contra ellas. El Comité expresa su preocupación por el clima general de discriminación e inseguridad reinante en las comunidades; los lugares de trabajo... que **pueden poner a las mujeres en un peligro constante de sufrir violencia, maltrato y acoso sexual.**

15. El Comité insta al Estado Parte a que adopte sin demora todas las medidas necesarias para poner fin a la violencia perpetrada contra la mujer por cualquier persona, organización o empresa, así como a la violencia cometida por agentes estatales, o derivada de sus acciones u omisiones, a todos los niveles.



Transversalización
de la perspectiva de género



Metodología

De acuerdo a los resultados obtenidos del “Diagnóstico sobre violencia laboral y hostigamiento sexual laboral en la administración pública estatal”, se afirma la existencia del fenómeno del hostigamiento sexual dentro del Gobierno Estatal de Oaxaca, como un práctica sexista, y recurrente de hombres hacia las mujeres trabajadoras.

También se da a conocer que el fenómeno existe, y es cada vez más frecuente, lo que repercute en diversas consecuencias negativas y dañinas para el cuerpo, la sexualidad y la vida de las mujeres, así como en la imagen y desempeño de la institución donde se presenta, en este sentido, el hostigamiento, se percibe como una forma de someter o sobajar a las mujeres, por lo cual, es una manifestación de violencia de género.

La elaboración de la guía de prevención, se basa en los resultados del “Diagnóstico sobre violencia laboral y hostigamiento sexual laboral en la administración pública estatal”, dicho diagnóstico fue elaborado por técnicas cuantitativas y cualitativas.



Transversalización
de la perspectiva de género



”Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.

También se ha elaborado un “Manual para la prevención, atención y sanción de la violencia laboral y el hostigamiento sexual laboral en las instituciones públicas del gobierno del Estado de Oaxaca”, el cual está dirigido a las funcionarias y funcionarios públicos, y tiene como objetivo dar a conocer la responsabilidad que tienen las instituciones públicas del gobierno del estado de Oaxaca en la atención, y sanción en los casos de hostigamiento sexual, analizar la normativa existente, y dar a conocer los procedimientos administrativos que afronten el fenómeno; es importante resaltar que el diagnóstico, el manual y la presente guía forman parte de una estrategia global de detección, prevención, atención y sanción del fenómeno del hostigamiento sexual, dentro del Gobierno del Estado de Oaxaca.

Para la elaboración de esta guía y en una segunda etapa, se analizó e interpretó la información, a través de la recopilación de fuentes secundarias, que abarcan documentos y estudios sobre el tema del hostigamiento sexual (informes, diagnósticos, enfoques teóricos, publicaciones, encuestas, etc.).

Finalmente, y como resultado del análisis y de la reflexión crítica, se redactan los siguientes conceptos sobre hostigamiento sexual para que las trabajadoras del Gobierno Estatal visibilicen, y denuncien el fenómeno dentro de sus lugares de trabajo.



Transversalización
de la perspectiva de género



Objetivo General

Prevenir en hostigamiento sexual en la administración pública estatal, a través de informar a las trabajadoras sobre el fenómeno, dando a conocer su presencia y tratamiento adecuado; manifestando que se trata de una condición de discriminación y desigualdad entre las relaciones de las mujeres con los hombres en el ámbito laboral.

Objetivos Específicos

- a) Otorgar a la población trabajadora del Gobierno Estatal, una guía de información para que oriente sobre la identificación del hostigamiento sexual, así como las causas y efectos que lo provocan.
- b) Poner a disposición de la población trabajadora del Gobierno Estatal, la información necesaria para prevenir el hostigamiento sexual a fin de evitar que suceda, y de esta forma favorecer el avance hacia una sociedad sin violencia y más justa e igualitaria entre mujeres y hombres.



Transversalización
de la perspectiva de género



- c) Dar a conocer entre las y los integrantes de la administración pública los mecanismos de denuncia del hostigamiento sexual, que permiten la atención y sanción del fenómeno.

Desarrollo de conceptos

Derechos de las mujeres

Para poder ejercer nuestros derechos las mujeres necesitamos en primer lugar conocerlos, en nuestro país y de acuerdo al artículo 4º constitucional “...el varón y la mujer son iguales ante la ley...”, por tanto, mujeres y hombres tenemos los mismos derechos desde que nacemos.

Sin embargo las mujeres afrontamos situaciones en que tales derechos no siempre se respetan, debemos reconocer que la violencia, la falta de condiciones en lo que respecta a salud reproductiva, trabajo, vivienda, y participación política; son fuente directa de los abusos que se convierten en muchas ocasiones, en la violación de los derechos humanos de las mujeres.

Legalmente mujeres y hombres tenemos los mismos derechos, ya que al ser éstos de carácter universal, implica que correspondan a toda persona.



Transversalización
de la perspectiva de género



En un ámbito internacional y como parte de la agenda feminista vigente, existen derechos específicos para las mujeres que permiten avanzar en la construcción de igualdad de condiciones, con respecto a los hombres, estos derechos se consideran de especial relevancia, ya que al conocerlos y gestionarlos, las mujeres avanzamos de manera significativa en la edificación de nuestro desarrollo humano.

Estos derechos son:

1. Derecho a una educación no diferenciada: Se refiere a educación obligatoria y no desigual para mujeres y hombres, en lo que respecta a contenidos.
2. Derechos políticos: Permiten la construcción de sociedades representativas y participativas.
3. Derechos económicos: Refieren el acceso a la propiedad e independencia económica.
4. Derechos sexuales: Se relacionan con los derechos reproductivos y la abolición de la prostitución.
5. Derechos culturales: Derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia.



Transversalización
de la perspectiva de género



”Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.

Desde la etapa escolar, las mujeres debemos conocer, defender y sobre todo, saber gestionar nuestros derechos; y en caso de sufrir cualquier agresión de ellos, debemos reclamar ante las autoridades competentes, para exigir protección y justicia.



Transversalización
de la perspectiva de género



¿Que es el hostigamiento sexual?

Para abordar el tema del hostigamiento sexual laboral, es importante aclarar que el término de acoso se utiliza como sinónimo de hostigamiento.

El hostigamiento sexual se define como *la acción de molestar y perseguir a alguien con motivos o intenciones sexuales.*

El hostigamiento sexual es una manifestación de la discriminación por razón de género, que se produce en el ámbito laboral debido a las diferencias de poder tanto económico, político, como culturales que existen entre mujeres y hombres, considerados unos y otras como grupo social.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define como una conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo que afecte la dignidad de las personas, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe, creándose así un ambiente de trabajo intimidatorio y hostil para quien es víctima de acoso sexual.

El hostigamiento sexual laboral es generalmente provocado por las relaciones de poder desigual, donde las mujeres, jóvenes o no tanto, son contratadas, captadas o promovidas por sus atributos



Transversalización
de la perspectiva de género



”Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.

físicos, de belleza y/o juventud, sin que ellas puedan advertirlo en un principio, pues se les tienden trampas machistas, para enmascarar el objetivo de perseguir y conseguir sus favores sexuales. Son situaciones muy confusas, ocultadas a otros ojos, disfrazadas por parte del hombre acosador de admiración, promesas de mejora, ansiedad amorosa, y halago, aunque también palabras y gestos ofensivos u obscenos y, suelen causar graves daños y a veces, consecuencias irreversibles.

Las definiciones mencionadas arriba, nos arrojan conceptos clave, que envuelven al hostigamiento sexual laboral, tales como: violencia de género del tipo sexual, relaciones de poder desigual, es padecido por mujeres, es una manifestación de discriminación, conductas sexuales no consentidas ni pedidas, muchas veces disfrazadas por el acosador, afecta la dignidad de las mujeres, perjudica el desempeño laboral las víctimas, genera graves daños y consecuencias irreversibles en la vida de las mujeres que son víctimas.

Estos conceptos clave nos llevan a reflexionar que el hostigamiento sexual laboral es, otra forma de hacer referencia al sexismo y a la política sexual en la cual mujeres y hombres ocupan diferente lugar, el hostigamiento sexual constituye un mecanismo de control del cual se valen los hombres para mantener una relación de dominación/subordinación que convierte a las mujeres en un objeto del cual pueden disponer a conveniencia.



Transversalización
de la perspectiva de género



¿Cómo se manifiesta el hostigamiento sexual?

El hostigamiento sexual se manifiesta en dos niveles; el primero de comportamientos, por ejemplo, las miradas insinuantes, lascivas, lenguaje corporal como: guiño de ojos y envío de besos, comentarios, chistes, Así como acercamientos que provocan incomodidad, tocamientos, utilización frases que generan molestia, invitaciones personales a lugares ajenos al centro de trabajo, para tratar asuntos laborales.

El segundo nivel del hostigamiento sexual es conceptual, el cual se reconoce como la imposición de tener relaciones sexuales por parte del jefe para conservar el puesto laboral, también se identifica como ventaja material y política para representar o ser un impulsor para ascender rápidamente en la carrera administrativa y material, así como acceso a capacitación, y en general, a mejores condiciones de trabajo, sin tomar en cuenta los méritos de orden laboral. La “amenaza” es el medio en que generalmente se manifiesta este nivel de hostigamiento, lo que atenta contra el derecho al trabajo de las empleadas.

Otras manifestaciones del hostigamiento sexual son encuentros solitarios impuestos, aislamiento de los otros compañeros de trabajo, búsqueda de contacto físico, piropos, frases intimidatorias (léxico inadecuado: sobrenombres, groserías) chistes sexistas, manejo de aparatos electrónicos



Transversalización
de la perspectiva de género



”Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.

(celulares, computadoras) para tomar fotos sin consentimiento de la trabajadora y la presencia de pornografía.

El criterio para distinguir las conductas de hostigamiento sexual, es la sensación de malestar, incomodidad o desagrado que provocan dichas conductas en las mujeres, así como la humillación y ofensa que representan para ellas. En este sentido, el hostigamiento, se percibe como: una forma de someter o sobajar a las mujeres, por lo cual, es una manifestación de violencia hacia las mujeres.

Otra característica de hostigamiento, es la intención por parte del hostigador de obtener placer propio, sin importarles los deseos, intereses, ni sentimientos de la víctima. En palabras de las teóricas, ésta es una expresión de la cosificación del cuerpo de la mujer como medio para obtener placer.



Transversalización
de la perspectiva de género



¿Cuáles son las consecuencias para las mujeres víctimas de hostigamiento sexual?

Las consecuencias del hostigamiento sexual laboral, son:

- Directas en la víctima
- En el ambiente de trabajo

En lo que se refiere a las consecuencias en la víctima, se encuentran efectos psicológicos, sociales, económicos y físicos.

Las víctimas del hostigamiento generalmente consideran que denunciar al hostigador, implica consecuencias sociales, por ejemplo, queda en entredicho su reputación y finalmente lo que habitualmente se hace es reubicar a la víctima.

Cuando se habla de los efectos psicológicos en la víctima se habla de angustia, miedo, stress, desconfianza, trastornos en la vida sexual de la víctima, trastornos de ansiedad, hasta síndrome de stress postraumático.

Los efectos sociales, se refieren al señalamiento social de la víctima, al interior de su ambiente de trabajo y/o familiar (conflicto y/o reclamos por parte de su pareja) y la pérdida del empleo. Si esto último llegase a suceder, las víctimas se enfrentan a los efectos económicos.



Transversalización
de la perspectiva de género



”Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.

Los efectos físicos, se consideran como una consecuencia del malestar emocional y social, ya que las trabajadoras víctimas de hostigamiento sexual llegan a cambiar de forma de vestir e incluso hábitos de alimentación, con el objetivo de ser menos atractivas al hostigador.

En lo que se refiere a las consecuencias del hostigamiento sexual dentro del ambiente de trabajo, éste se torna hostil, y generalmente se percibe una disminución en la sensación de bienestar, que redundaría en una baja en la productividad; incluso puede ser la razón oculta de que empleadas valiosas abandonen o pierdan su puesto de trabajo, cuando, por otra parte, den muestra de un buen rendimiento. Y si el centro laboral consiente un clima de tolerancia hacia el hostigamiento sexual, su imagen puede verse dañada en el supuesto de que las víctimas se quejen y hagan pública su situación. Por añadidura, corre también crecientes riesgos económicos, porque cada día son más los países en que una acción judicial a instancia de las víctimas puede fácilmente determinar daños e imponer sanciones económicas.

Por todo lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo, (OIT), ha señalado el hostigamiento sexual como una violación a los derechos fundamentales de las trabajadoras, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia contra las mujeres, que atenta contra su calidad de vida.



Transversalización
de la perspectiva de género



Guía para detectar la presencia de situaciones de hostigamiento sexual en el ámbito laboral

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1995; 1997), para que exista hostigamiento sexual deben integrarse tres elementos:

1. Un comportamiento de carácter sexual,
2. Que no sea deseado,
3. Que la víctima lo perciba como un condicionante hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante.

El hostigamiento sexual es cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual tanto física como verbal, no deseada por quien la sufre, que surge de la relación de empleo y que da por resultado un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer las tareas y un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la persona perseguida.

Dado lo anterior, pueden establecerse los siguientes niveles de conductas:



Transversalización
de la perspectiva de género



”Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.

Niveles de conductas del hostigamiento sexual

Acoso	Acoso	Acoso	Acoso	Acoso
Leve	Moderado	Medio	Fuerte	Muy fuerte
<ul style="list-style-type: none"> • Chistes • Piropos • Conversaciones de contenido sexual 	<ul style="list-style-type: none"> • Miradas lascivos • Gestos lascivos • Muecas 	<ul style="list-style-type: none"> • Llamadas telefónicas y cartas • Presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales 	<ul style="list-style-type: none"> • Manoseos • Sujetar o acorralar 	<ul style="list-style-type: none"> • Chantaje • Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos



Transversalización
de la perspectiva de género



Formas del hostigamiento sexual

Conductas no verbales de naturaleza sexual	Conductas verbales de naturaleza sexual	Conductas físicas de naturaleza sexual
<ul style="list-style-type: none">• Exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico, o materiales escritos de tipo sexual• Miradas con gestos impúdicos	<ul style="list-style-type: none">• Insinuaciones sexuales molestas• Propositiones ofensivas de contenido sexual• Flirteos ofensivos• Comentarios e insinuaciones obscenas	<ul style="list-style-type: none">• Tocamientos innecesarios, tales como: palmaditas y pellizquitos• Roces con el cuerpo• Intento de violación• Coacción para relaciones sexuales



Transversalización
de la perspectiva de género



¿Quién puede sufrir hostigamiento sexual?

En el ámbito laboral la mayoría de sus víctimas son mujeres.

El hostigamiento sexual “fortalece el estereotipo cultural del hombre productor (dominante) y de la mujer reproductora (sumisa)”, reduciendo a la mujer a objeto sexual y negándole el derecho de actuar en espacios considerados como “masculinos”.

El hostigamiento sexual se presenta como un fenómeno cíclico obedece a que ha sido, y sigue siendo invisibilizado por la complicidad de la sociedad, al advertirlo como conductas naturales o normales de las relaciones laborales entre mujeres y hombres, es una conducta cuya finalidad es el poder de los hombres sobre las mujeres y no el resultado “natural” o “normal” de la sociabilidad laboral.

Por lo tanto, el hostigamiento sexual laboral es una manifestación de poder donde las mujeres sólo pueden ser víctimas y no provocadoras, ya que el sistema patriarcal vigente las ha mantenido sistemáticamente sometidas a la inseguridad física, han sido objetos de la denigración y la violación sexual, despersonalizadas, privadas de respeto, credibilidad y recursos, se las ha silenciado, negado la presencia pública, la voz y la representación de sus intereses.



Transversalización
de la perspectiva de género



”Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.

Violencia de género

El hostigamiento sexual es una expresión de la violencia de género que se manifiesta a través de una conducta o serie de conductas de carácter sexual, no bienvenidas, no solicitadas y ejercidas por los hombres que buscan intimidar, poseer, coaccionar, colonizar, humillar, someter, demostrar su poder a las mujeres.

En palabras simples, la violencia de género es aquella que se ejerce contra las mujeres por el simple hecho de serlo; una serie de abusos y agresiones que se realizan única y exclusivamente en el cuerpo y sexualidad de las mujeres.

La definición de violencia de género, emanada de la asamblea de la ONU en 1993 es:

“Todo acto de violencia que tenga o pueda tener como daño un resultado o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coerción o privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”

El reconocimiento de este tipo de violencia como delito es muy reciente, tanto que en muy pocos años y en muchos países ha pasado de formar parte de los comportamientos varoniles aceptados como normales y quedar por ello impune, a constituir un delito. Pero todavía existen multitud de



Transversalización
de la perspectiva de género



”Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.

confusiones al respecto y sobre todo de prejuicios, resistencias y reacciones para distinguirla de otras violencias, identificar su origen, calificarla como un mal social colectivo y considerarla como una conducta reprochable.

El hostigamiento sexual debe ser denunciado, ya que el no hacerlo sigue legitimando la violencia que se ejerce contra las mujeres, producto del sometimiento sistemático ejercido por el sistema de dominación patriarcal legitimado y reproducido por las instituciones.

El hostigamiento sexual en el Estado de Oaxaca es un delito, y está tipificado en el artículo 241 Bis del Código Procesal Penal para el Estado de Oaxaca, por tanto, las trabajadoras deben hacer uso de este derecho y exigir a la autoridad la sanción que la ley considere, ya que sólo a través de la denuncia podemos avanzar en la gestión de los derechos que garantizan a las mujeres una vida libre de violencia de género.

Tipos de violencia y ámbitos donde se desarrolla



Transversalización
de la perspectiva de género



”Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.

De acuerdo a marcos jurídicos diseñados y propuestos por el Instituto de la Mujer Oaxaqueña (IMO), se definen los siguientes tipos de violencia de género:

- Psicológica:

Comprende cualquier acción u omisión que dañe la estabilidad psicológica; puede consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, celopatía, insultos, humillaciones, devaluaciones, marginación, desamor, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, chantaje, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación o anulación de su autoestima e, incluso, al suicidio.

- Física:

Comprende todo acto que inflige daño intencional, usando la fuerza física, algún tipo de arma, objeto o sustancia que pueda provocar o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas.

- Sexual:



Transversalización
de la perspectiva de género



”Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.

Comprende cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

- Económica:

Comprende toda acción u omisión del hombre violento que afecta la supervivencia económica de la mujer. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso económico, así como la percepción de un salario menor, por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

- Patrimonial:

Comprende cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la mujer. Se manifiesta en la transformación, sustracción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a bienes, comunes o propios de la víctima.

Cualesquiera otras formas análogas que lesiones o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.



Transversalización
de la perspectiva de género



Las modalidades y ámbitos de la violencia de género son:

- Maltrato conyugal, de pareja o ex pareja
- Aborto selectivo de fetos femeninos
- Abuso sexual
- Asalto sexual, secuestro y violación
- Prostitución forzada
- Tráfico de mujeres y de niñas
- Femicidio
- Mutilaciones y castigos físicos
- Acoso sexual laboral, educativo o político.

En suma, la violencia de género se manifiesta en diversas formas, expresiones o métodos que tienen un impacto psicológico, físico, sexual, económico y patrimonial; negativo y dañino en el cuerpo, sexualidad y vida de las mujeres, éstas expresiones de violencia de género se dan en diversos ámbitos, y es importante destacar que la expresión de hostigamiento sexual, se presenta en el ámbito laboral.

Ciclo de la Violencia



Transversalización
de la perspectiva de género



”Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.

Generalmente, las mujeres que soportan el maltrato lo hacen porque padecen dependencia económica, emocional, o tienen miedo. El miedo las paraliza cuando son sometidas a ciclos repetidos de violencia y van anulando su autoestima, distanciándolas del contacto con la realidad objetiva e incapacitándolas para poder encontrar, por sí solas el maltrato que padecen.

El hostigamiento sexual en el ámbito laboral, es una manifestación de la violencia, y en la mayoría de las relaciones violentas es frecuente que el primer ataque parezca un hecho aislado, sin embargo la agresión que sufre una persona víctima de violencia constituye en la mayoría de los casos de abusos constantes, lo que se conoce con el nombre de “ciclo de la violencia”.



Éste ciclo fue diseñado por Leonor Walker, quién pretendió explicar la situación en la que se da la violencia física, ya que la violencia psicológica no aparece de forma puntual, sino a lo largo de un proceso, el cual tiene la intención de someter y controlar por parte del hombre a la mujer.

Este ciclo de la violencia nos ayuda a entender el fenómeno del hostigamiento sexual, ya que identifica tres fases generadas, las cuales son:

1. Fase de Tensión:

En esta etapa se dan muestras de conductas de irritabilidad hacia la persona agredida, quien asume el papel de complacer y hacer cualquier cosa para quedar bien con la persona agresora.

2. Fase de la Agresión:

Es aquella que se manifiesta con golpes, maltratos, insultos, amenazas. En esta etapa se manifiesta la agresión misma. Por ejemplo, los golpes, los maltratos, insultos, amenazas, de una persona contra otra.



Transversalización
de la perspectiva de género



3. Fase de arrepentimiento y conciliación:

Etapa donde se da la reconciliación y promesas de no volver a maltratar. Por un tiempo se da el cese de los abusos, el cual no es definitivo, ya que la violencia puede volver a aparecer e iniciar de nuevo el ciclo con la etapa de tensión.

Es muy importante que las mujeres reconozcan las diferentes etapas del ciclo de la violencia con la finalidad de que se pueda detener a tiempo, ya que las agresiones pueden aumentar en cuanto a intensidad y gravedad.

Este ciclo se va repitiendo, una y otra vez, hasta instalarse en la cotidianidad, la repetición del ciclo de la violencia se consolida y sólo empieza a desactivarse hasta que la mujer denuncia y recibe ayuda.



Transversalización
de la perspectiva de género



¿Qué debo hacer en caso de sufrir hostigamiento sexual?

El hostigamiento sexual al ser una expresión de la violencia de género del tipo sexual, debe ser denunciado y sancionado.

Si eres víctima de hostigamiento sexual dentro del ámbito laboral, **debes inmediatamente denunciar el hecho** y tomar las siguientes medidas:

- Eliminar el miedo.
- No culparse.
- No estar a solas con la persona hostigadora.
- Dejar la puerta abierta si es indispensable mantener contacto con ella.
- Guardar regalos, tarjetas, mensajes, fotografías u otro elemento de prueba.
- Procurar apoyarse con testigos para dar a conocer el caso ante la instancia de denuncia

Existe dentro del Gobierno, un “*Comité estatal de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual*”, el cual está integrado por las siguientes dependencias:



Transversalización
de la perspectiva de género



”Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.

- *Representante de la Secretaría de Administración (Preside el Comité)*
- *Representante de la Contraloría (Secretaría Técnica o de Acuerdos)*
- *Representante del Sindicato (Vocal)*
- *Representante del Instituto de la Mujer Oaxaqueña (Vocal)*
- *Enlaces de las dependencias de gobierno (Vocales)*

La función principal de este Comité es definir y vigilar el cumplimiento de los procedimientos administrativos para atender los casos de hostigamiento sexual, además tiene como obligación proporcionarte las siguientes medidas, en caso de que denuncies un acto de hostigamiento:

- Asegurar el anonimato
- Proporcionar atención psicológica y legal especializada

Es muy importante que identifiques en la dependencia donde laboras, al enlace con el “Comité estatal de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual”, ya que ante el o ella presentarás, en su caso, la denuncia de hostigamiento sexual.



Transversalización
de la perspectiva de género



”Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.

Desde el momento en que denuncias un hecho de hostigamiento sexual, el “Comité estatal de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual”, te proporcionará diversas medidas precautorias con el propósito de protegerte contra posibles actos de represalia, dichas medidas serán efectivas hasta que se concluya con el dictamen del “Comité”.



Transversalización
de la perspectiva de género



”Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.

Formas de denuncia

Si eres víctima de hostigamiento sexual, y laboras dentro del Gobierno Estatal, podrás denunciar el hecho mediante dos formas:

Verbal: En este supuesto puedes acudir ante la o él, enlace de tu dependencia y asentar los hechos relatados en el “**Formato de Denuncia**” correspondiente.

O bien, de forma:

Escrita: La denuncia debe describir de forma progresiva, en primera persona, con claridad y especificidad los hechos o actos materia del acto en el “**Formato de Denuncia**”, mismo que será distribuido por el “enlace” de la dependencia donde laboras.



Transversalización
de la perspectiva de género



FORMATO DE DENUNCIA

Fecha: _____

Folio: _____

DATOS DE LA EMPLEADA QUE LA PRESENTA:

Nombre: _____ Edad: _____

Puesto: _____ Área/Dependencia _____

DATOS DE LA PERSONA SOBRE LA QUE SE PRESENTA LA QUEJA

Nombre: _____ Edad: _____

Puesto: _____ Área/Dependencia _____

Fecha en que ocurrieron los hechos: _____ Hora: _____ Lugar: _____

DECLARACIÓN DE LOS HECHOS

*Anexar en caso de que existan pruebas testimoniales o documentales

FIRMAS

Nombre y firma de quien presenta la queja

Nombre y firma de testigos(as) (opcional)

Nombre y firma de "Enlace de Dependencia"



Transversalización
de la perspectiva de género



”Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.

Sanciones

De acuerdo al “Código Procesal Penal para el Estado de Oaxaca”, el hostigamiento sexual es un delito.

Dicho Código, en su artículo 241 bis menciona que el 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.**



Transversalización
de la perspectiva de género



”Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.

Recomendaciones Generales

Más información sobre el hostigamiento sexual:

- El hostigamiento sexual no es un fenómeno privativo causado por la edad, el aspecto físico, el estado civil o la posición social; sin embargo, se ha observado que frecuentemente los hombres hostigan a la mujer más vulnerable, quien necesita más el trabajo o la más joven, quien no opone resistencia y se da ante sus demandas.
- La persona que hostiga sexualmente a las mujeres, no tiene que ver con características personales específicas, sino que más bien es un fenómeno sistemático.
- El hostigamiento sexual es ejercido mayoritariamente por los superiores, pero en ningún momento deja incluir al resto de los compañeros, cualquiera que sea su rango.



Transversalización
de la perspectiva de género



”Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.

- Aunque existan cambios o rotación de personal, incluso sustituciones, casi por completo de equipo, constantemente las mujeres se encuentran con el hostigamiento sexual hacia ellas en su área de trabajo.
- Uno de los principales motivos de la escasa o nula denuncia, es la culpabilización y señalamiento social de la víctima, ya que entra en juego el prestigio de la víctima al denunciar.
- El desconocimiento por parte de las mujeres de sus derechos y de la penalización legal del hostigamiento sexual. Así como, la situación económica y el escaso reconocimiento de la capacidad profesional de las mujeres, hace que las mujeres no denuncien y permanezcan calladas para mantener su empleo.
- Es imprescindible exigir la necesidad de que el Estado cumpla con los compromisos internacionales, nacionales y locales adquiridos para garantizar a las mujeres el acceso a



Transversalización
de la perspectiva de género



una vida libre de violencia de género y en lo específico libre de hostigamiento sexual laboral.

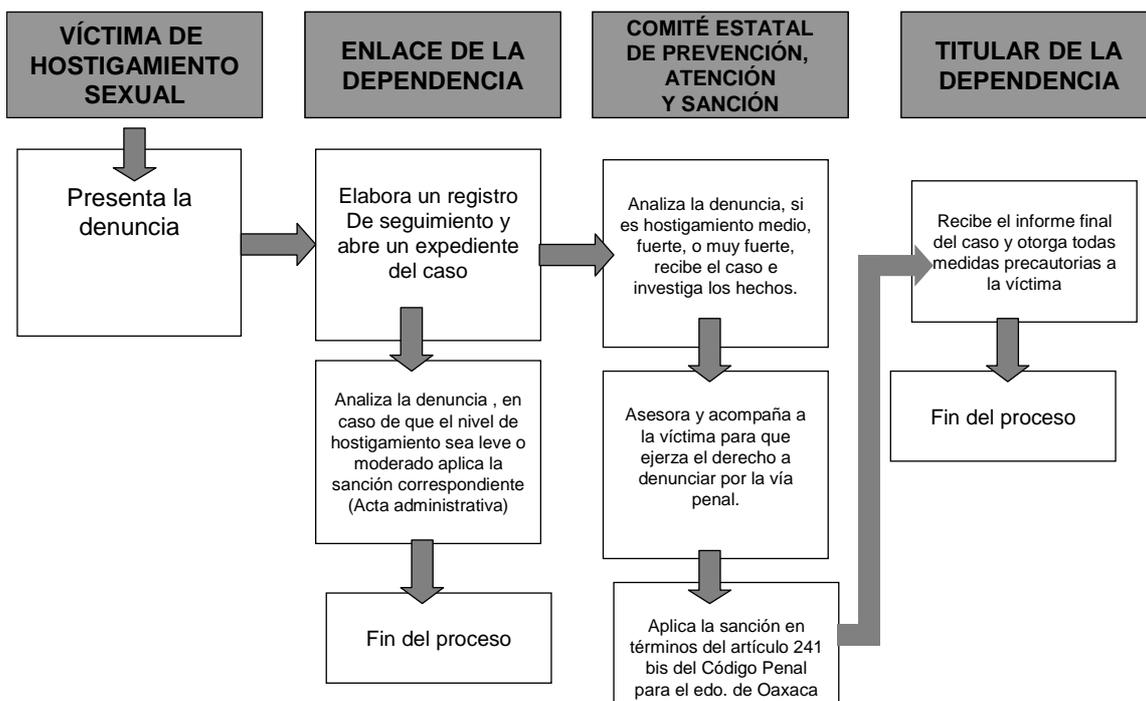
- En la medida que se atienda el problema que violenta diversos derechos fundamentales de las mujeres, se estará en camino a la consolidación de una sociedad más justa y democrática.



Transversalización
de la perspectiva de género



DIAGRAMA DE ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL



Bibliografía

- De Miguel Ana (2005). *La construcción de un marco feminista de interpretación: la violencia de género*. La Coruña, España. Cuadernos de trabajo social. Universidad de la Coruña. Disponible en:
<http://revistas.ucm.es/trs/02140314/articulos/CUTS0505110231A.PDF>
- Ruiz – Jarabo Consue y Blanco Prieto Pilar. (2005). *La violencia contra las mujeres*. España: editorial Díaz de santos. Páginas: 17 y 192
- Lorente Acosta Miguel (2008). *El concepto “integral” de la violencia de género*. Madrid España: edita Consejo General del Poder Judicial. Página 19, 38



Transversalización
de la perspectiva de género



- *Protocolo para la atención psicológica de los casos de violencia de género contra las mujeres.* (2008). Oaxaca, México. Instituto de la Mujer Oaxaqueña.
- Simón Rodríguez María Elena (2008). *Hijas de la igualdad, herederas de injusticias.* Madrid, España: Editorial Narcea.
- Pinelo Serret María C. y Simón Rodríguez María Elena (2008). *La igualdad es un derecho. Libro de texto para la asignatura: igualdad de género, en educación media superior.* Oaxaca, México: edita Instituto de la Mujer Oaxaqueña (IMO)
- *Propuesta de Armonización de las Leyes Estatales para Erradicar la Violencia de Género contra las Mujeres,* diseñada por el Instituto de la Mujer Oaxaqueña (IMO).



Transversalización
de la perspectiva de género



- Kurczyn Villalobos Patricia (2004). *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*. México. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)
- García Manzanares Concepción, García Olivares Carmen, San Vicente Jiménez y Jaime de Pablo Ma. De los Ángeles (coordinadora) (2004). *Guía de atención integral a mujeres víctimas de delitos contra la libertad sexual*. España. Edita Themis, Asociación de Mujeres Juristas
- Romero Rodríguez Manuela. *El acoso sexual en el ámbito laboral*. España. Publicado por Nj Bosch. Disponible en: http://www.lasbarricadas.net/acososexual_laboral.pdf
- Mansilla Izquierdo Fernando. *Otros riesgos psicosociales en el trabajo. Acoso sexual en el Trabajo*. España. Publicado por Psicología Online. Disponible en: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo6_2.shtml



Transversalización
de la perspectiva de género



- Treviño Ghuioldi Susana (2001). *Discriminación por maternidad en el empleo y acoso sexual*. Argentina. Disponible en:
<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/4/art/art9.pdf>
- Rivas Pérez Miriam y Lugo Madriz Luis. *El acoso sexual en el trabajo*. Colombia. Crimen y emoción, disponible en: <http://psicologiajuridica.org/psj221.html>
- Mora Belvy (2004). *Del acoso sexista a la sexualización del acoso sexual*. España. Publicado por Mujeres en Red, disponible en:
http://www.mujeresenred.net/news/article.php3?id_article=50
- El Código Procesal Penal para el Estado de Oaxaca.



Transversalización
de la perspectiva de género



- De Miguel Ana (2007) *El feminismo como referencia de legitimidad de las mujeres*. La Coruña, España. Revista Crítica. Facultad de Sociología, Universidad de la Coruña. Disponible en: http://www.mujiresenred.net/news/article.php3?id_article=1261
- Torres Falcón Marta. *Violencia contra las mujeres y derechos humanos: aspectos teóricos y jurídicos*. Disponible en: <http://www.fesmex.org/Documentos%20y%20Programas/Ponencia%20Marta%20Torres.doc>
- Torres Falcón Marta. *El movimiento internacional de los derechos humanos de las mujeres y la lucha contra la violencia de género*. Disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/rap/cont/109/art/art2.pdf>
- Hirigoyen Marie- France (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. España. Editorial Paidós.



Transversalización
de la perspectiva de género



- Gregorio Gil Carmen (2006). *Violencia de género y cotidianidad escolar*. Sevilla, España. Instituto Andaluz de la Mujer
- Guía Metodológica de Sistematización, *Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, (FAO)*, Viale delle Terme di Caralla, 00100 Roma, Italia, Edición Noviembre de 2004

Lic. María del Refugio Zerón Jiménez

Representante Legal de HT. Personal S.A. de C.V.



Transversalización
de la perspectiva de género



”Este Programa es público y queda prohibido su uso con fines partidistas o de promoción personal”.