

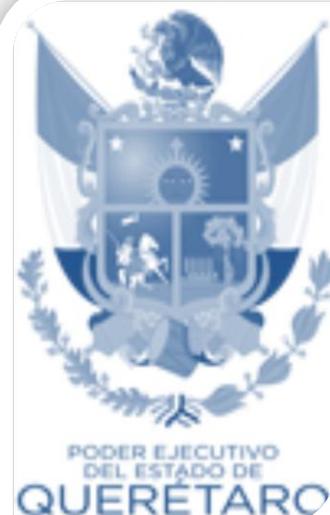
INSTITUTO QUERETANO DE LA MUJER

PROTOCOLO DE
INTERVENCION PARA
ATENDER LAS QUEJAS POR
ACOSO Y HOSTIGAMIENTO
LABORAL Y SEXUAL

Querétaro, de arriaga.

Instituto Queretano de la mujer

2012



GOBIERNO DEL ESTADO



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

INDICE

Introducción

I. Generalidades

- 1.1.- Que es un protocolo de intervención y características
- 1.2.- Formas y mitos de la violencia sexual
- 1.3.- Acoso y hostigamiento sexual conceptualización y etiología
- 1.4.- Características y aparición del acoso y hostigamiento sexual
- 1.5.- Signos y síntomas en las víctimas del hostigamiento y acoso

II. Atención a la víctima

- 2.1.- Principios de intervención en casos de acoso y hostigamiento sexual
- 2.2.- Formas de atención psicojurídicas y de detección
- 2.3.- Atención psicoterapéutica a las víctimas del acoso y hostigamiento sexual
- 2.4.- Asistencia legal a las víctimas Y ruta crítica

III. Investigación Ministerial

- 3.1.- Investigación y acreditación del acoso y hostigamiento sexual
- 3.2.- Impresión diagnóstica, dictamen y procedimiento ministerial
- 3.2.1 protocolo específico de presentación del dictamen psicológico
- 3.3 Recepción administrativa de quejas

IV. Prevención

- 4.1.- Prevención y sanción del acoso y hostigamiento sexual.
- 4.2.- Acciones para la implantación del protocolo en la administración Pública

Conclusiones

Glosario

Bibliografía



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



Gobierno
Federal

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

Introducción

2

La violencia sexual es una problemática social que reproduce las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, derivadas del sistema patriarcal que legitima a los hombres a tener y ejercer el poder sobre las mujeres, y a las mujeres mantener una condición de inferioridad y subordinación respecto a ellos.

En el ámbito internacional, el acoso y hostigamiento sexual es un tema de discriminación, que violenta los derechos humanos de quien lo sufre, siendo preferentemente las mujeres en esta sociedad, por la desigualdad estructural que se da en la relación entre los géneros.

El acoso y hostigamiento en la legislación nacional, surgió en la década de los noventa, como una necesidad de sancionar esta práctica, que limitaba el desarrollo pleno de las personas, en diferentes ámbitos, especialmente en el espacio laboral, en este contexto se pensó que la justicia penal era el camino para sancionar e inhibir esta conducta, circunstancia que se ha ampliado con las recientes modificaciones de a la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, que da una justa dimensión y protección a los derechos humanos.

No debemos olvidar que en el ámbito internacional existe una protección extendida de los derechos humanos, y el tema de discriminación tiene un lugar fundamental en la agenda de las Naciones Unidas, donde la Convención para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres, conocida por sus siglas en inglés CEDAW, tiene indicaciones en torno a este tipo de violencia de manera categórica.

Circunstancia que es claramente reforzada por uno de los objetivos del milenio, que es justamente la igualdad, entre mujeres y hombres, un tema no solo social, sino eminentemente jurídico, que se esbozará en el presente protocolo.

Y considerando que nuestro país, la ha suscrito y ratificado, forma parte de nuestro derecho interno, como todo instrumento internacional, que guarda estas circunstancias, tal y como lo señalan los artículos 1º. y 133 de la propia Constitución de la República.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

Por supuesto que en México, se ha hecho eco de las recomendaciones internacionales y de nuestros compromisos asumidos, y contamos con la Ley General de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como la Ley general de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que en virtud de su competencia concurrente, han dado pie a los avances en la federación.

En Querétaro, se han dado pasos firmes en la erradicación de cualquier tipo de violencia contra las mujeres, en este contexto nuestra legislación estatal, cuenta con la Ley de Derechos Humanos, la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Querétaro, la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y dentro del Código Penal del Estado diversos tipos penales, que sancionan diversas conductas como el acoso sexual y la discriminación.

Así se requiere ahora estructurar políticas públicas claras y directas que acoten y en su caso disminuyan el acoso sexual, en particular en el ámbito laboral, a fin de que quienes viven no se vean limitadas en su desarrollo pleno, ya que resulta claro que estas conductas desvalorizan las libertades y capacidades de las personas que puede o no tener fines sexuales

De ahí la importancia de contar con el presente protocolo, que es un instrumento que permite acercarnos al fenómeno, y establecer además de una ruta crítica en la atención e investigación, un procedimiento integral para el fenómeno, desde una mirada jurídico penal, que incluya por supuesto la atención a la víctima, que es un derecho no solo humano, sino plenamente consagrado en la ley suprema del país, y elemento indisoluble de la dicotomía, investigación atención y así corregir la falta de mecanismos que permitan prevenir, investigar, enjuiciar, castigar y otorgar recursos y reparación a las personas afectadas.

Con lo cual se da el primer paso a un cambio conductual no solo en la administración pública, sino en el ámbito privado, con miras a generar cambios conductuales, que desalienten el acoso, en donde las acciones de implantación, harán de la condena a estas prácticas, una actividad regular y lograr que la salud, seguridad y bienestar del trabajador sean parte del desarrollo de la institución.

Dentro del presente protocolo ocupa un lugar preponderante el tema de la prevención, que cierra el círculo de una visión integral, en conjunto con la atención, la investigación y por supuesto la sanción del acoso.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



Gobierno
Federal

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

Máxime que existe falta de estudios, estadísticas y datos que impiden el conocimiento, alcance y magnitud del problema.

Consecuentemente el presente instrumento, busca no solo ser un referente en la atención, y en la política pública del Estado, para desalentar estas conductas, sino proporcionar a los servidores públicos una guía ágil, concreta, que si bien tiene que partir de marcos teóricos y conceptualizaciones, facilite de manera pragmática el acceso a la justicia a quienes viven o han vivido acoso y hostigamiento sexual en el ámbito público o privado.

4

I. GENERALIDADES

1.1.- Que es un protocolo de intervención y características

El protocolo es un documento que ordena y explica de forma sistemática el conjunto de prácticas que en un momento determinado se han de llevar a cabo para intervenir debidamente sobre un problema o asunto concreto, con el fin de modificar favorablemente la situación o condición de asuntos o personas afectadas por sucesos o hechos inherentes a dichas contingencias.

En materia de violencia de género la intervención se ha señalado dentro del marco normativo¹ como una medida o respuesta con miras a prevenir la violencia contra mujer y garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

Así, entre las estrategias de intervención para abordar la violencia que se comete en contra de las mujeres, un protocolo de intervención que aborde particularmente el acoso y hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, representa un mecanismo que protege y promueve los derechos de la mujer a partir de prevenir la violencia, protege y apoya a las víctimas, y promueve las medidas y procedimientos procedentes hacia los responsables o autores de actos de acoso y hostigamiento sexual.

¹ Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, art. 38, fracc. II; art. 44, fracc. II.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

Reforzando además, el compromiso y la responsabilidad de la administración pública de proveer una igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, es decir que desde las instituciones se protejan, respeten y garanticen los derechos humanos y jurídicos de las mujeres.

El **Protocolo de Intervención para Atender las Quejas por Acoso y Hostigamiento Laboral y Sexual**, establece el proceso y las pautas específicas, basadas en normas y criterios legales y competentes, que han de implementarse en áreas particulares de las instancias de la administración pública encargadas de atender quejas por acoso y hostigamiento laboral y sexual a efecto de salvaguardar los derechos, la seguridad y la dignidad particularmente de las mujeres perjudicadas por tales conductas.

Mediante un proceso simplificado y ágil que abarca el conjunto de instancias intervinientes, ligadas mediante acciones coordinadas que garantizan la acción, coordinación y el seguimiento de las intervenciones.

Dentro de las **características** a destacar que sustentan el presente Protocolo se encuentran las siguientes:

- surge de la ley, tanto en materia de género como de la estructura administrativa que rige a las instituciones pertenecientes al Estado, por eso no crea nuevas obligaciones, funciones o responsabilidades para las áreas, funcionarios o personal respecto a las actuaciones para intervenir o proceder ante casos de queja de acoso laboral y sexual.
- es una herramienta orientada a homologar prácticas de atención y seguimiento dirigidas a proteger sin menoscabo alguno los derechos de las víctimas.
- su debida, y en algunos casos flexible, aplicación garantiza prácticas seguras que disminuyen las posibilidades de casos de re victimización e impunidad.
- apoya la política de estado en materia de género al permitir dar respuesta de forma integral y coordinada entre diferentes instancias al problema de acoso y hostigamiento sexual laboral que enfrentan principalmente las mujeres.
- Es un procedimiento claro y preciso de cómo afrontar una problemática determinada, con los lineamientos necesarios a seguir.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

1.2.-Formas y mitos de la violencia sexual

6

La violencia sexual es una cuestión de abuso de poder y de género, si bien hombres y mujeres pueden ser víctimas de agresiones sexuales, el registro a nivel mundial indica que la gran mayoría de víctimas son mujeres, niñas y niños, y en la mayoría de los casos los agresores suelen ser varones.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2003)² define **violencia sexual** como “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo.

Definición que converge con la establecida en la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del estado de Querétaro por sus consecuencias y antecedentes, **violencia sexual** como “actos que degradan o dañan la sexualidad de la víctima y que por tanto atentan contra su libertad, dignidad e integridad física, representando una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto...”³

Al considerarse que estos actos se comenten en el ámbito privado y el público, y que este último se conforma de los espacios comunitarios e institucionales, las formas de violencia que prevalecen en éste son la violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y **acoso sexual** en el lugar de trabajo, en instituciones educativas, centro de salud o cualquier otro lugar⁴.

La OMS pormenoriza varias de estas **formas de violencia sexual** y reconoce otras⁵:

² Informe mundial sobre la violencia y la salud. Washington, D.C., Organización Panamericana de la Salud, Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud, 2003. (p. 161)

³ Artículo 6, frac. V

⁴ “Convención de Belem Do Pará”, 2004, ratificada por México en 1998.

⁵ Ibidem, p. 162



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

La violación cometida dentro del matrimonio o en las citas amorosas; por parte de desconocidos, y sistemáticamente en tiempos de conflictos armados.

Las insinuaciones o el acoso no deseado de índole sexual, pudiendo incorporar la exigencia de mantener relaciones sexuales a cambio de favores

Abuso sexual de menores, o de personas física o mentalmente discapacitadas,

El matrimonio o la cohabitación forzados, abarcando el matrimonio de menores

La privación al derecho a utilizar la anticoncepción o medidas de protección contra enfermedades de transmisión sexual.

El Aborto forzado

Actos violentos que dañen la integridad sexual de las mujeres, contemplando la mutilación genital femenina y las revisiones obligadas para comprobar la virginidad.

La prostitución forzada y la trata de personas con fines de explotación sexual

Se han señalado entre los actos de violencia contra las mujeres las amenazas y la coerción, consiguientemente los abusos sexuales, el hostigamiento y la intimidación sexuales en el trabajo son formas de violencia hacia mujer a nivel comunitario⁶, y formas de violencia sexual, sin omitir la violencia sexual cometida o tolerada por el Estado, donde sea que ocurra.

Bajo este contexto, la violencia sexual atenta contra la dignidad, la seguridad y la libertad de las víctimas ya que a partir del uso de la fuerza física, psicología o moral se busca imponer una conducta sexual hacia la víctima en contra de su voluntad, o bien humillarla, denigrarla o constreñirla mediante conductas y actitudes esporádicas o recurrentes.

Son muchos los factores que fomentan esta degradación y cosificación de la mujer, una influencia determinante proviene de los mitos, creencias generalizadas incompatibles con la realidad, que permean la ideología individual y colectiva, condicionando nuestra forma de pensar y actuar.

⁶ Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción, IV Conferencia Mundial sobre las mujeres Beijing, China, Septiembre 1995, Instituto de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, párr.113, inciso b).



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

Los mitos, y prejuicios, en torno a las mujeres y los hombres y su sexualidad afianzan y legitiman el uso de poder y control de los hombres hacia las mujeres en sus relaciones o vínculos interpersonales.

Los mitos discriminatorios para las mujeres perpetúan la violencia hacia éstas, incluida la violencia sexual que evidencia el poder que los hombres asumen y ejercen hacia las mujeres, al punto de desarrollar creencias respecto a tener una legítima libertad de acción o derecho sobre el cuerpo y sexualidad de las mujeres.

Entre los diversos mitos existentes que aceptan y naturalizan la violencia sexual en contra de las mujeres podemos encontrar los siguientes y de los cuales se realizan algunas precisiones:

❖ ***La violencia sexual no es un problema grave...***

La violencia sexual es un problema grave porque,

- Dicha conducta engloba un conjunto de prácticas denigrantes que atentan contra la dignidad y libertad sexual de las personas, por lo que organismos internacionales dedicados al avance de las mujeres y la igualdad entre los géneros afirman que todo tipo de violencia contra la mujer, incluyendo la sexual es una violación a sus derechos humanos, como el derecho a la seguridad personal, entre otros.
- Al producirse reiteradamente en el ámbito familiar, escolar, laboral y comunitario, se refleja la discriminación y desigualdad que viven las mujeres, reforzada por la tolerancia y escepticismo con que responden sociedad y Estado a esta problemática.
- La falta de mecanismos suficientes de orden jurídico, civil o administrativo para prevenir, investigar, atender y sancionar con efectividad los actos de violencia sexual, mantienen un contexto de impunidad para los agresores.

❖ ***Si la víctima es mujer, ella provocó la agresión...La mujer es la que provoca por su forma de vestir o comportarse y algunas lo hacen a propósito para seducir a los hombres... Los hombres, por naturaleza, no pueden controlar su sexualidad***



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



Gobierno
Federal

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

- La masculinidad ha sido entendida bajo diversos procesos de aprendizaje y socialización como una forma de “ser” que privilegia el ejercicio de poder, dominación y control para subordinar a las mujeres, como una forma de éxito en las relaciones, el sostenimiento de estas creencias preserva la violencia sexual.
- Culpabilizar o responsabilizar a las mujeres de las agresiones sexuales, así como minimizarlas, justificarlas o tolerarlas se relaciona con una forma de autocomplacencia, como estrategia en que no se asume la violencia como una conducta deliberada, ni como un problema propio, individual y colectivamente hablando, sino como un acto “explicable y tolerado”.
- El ejercicio de la violencia es responsabilidad sólo de quien la ejerce, y decide por estos medios.

❖ ***La violencia de tipo sexual sólo afecta a algunas mujeres***

- De acuerdo con el Informe de Naciones Unidas *The World's Women 2010. Trends and Statistics*⁷, entre 2002-2006 la proporción de las mujeres que experimentaron violencia sexual, independientemente del autor mostró que México, comparativamente con otros países, registró el primer lugar con 44% de mujeres que han vivido violencia sexual por lo menos una vez en su vida, así el riesgo de vivir este tipo de violencia es común.
- La violencia sexual se comete en contra de las mujeres sin importar su edad, raza, etnia, apariencia física, posición económica, estado civil, empleo o profesión o preferencia sexual, entre otros. Lo que motiva las agresiones sexuales como la violación, el abuso sexual o el acoso es la búsqueda de la reafirmación del poder y dominio sobre la mujer por parte de los hombres.

❖ ***Las mujeres que no provocan y claramente rechazan las propuestas sexuales no son víctimas del hostigamiento sexual...Las mujeres si quisieran pueden detener el hostigamiento sexual.***

- Las víctimas de violencia sexual si bien pueden rechazar abiertamente el hostigamiento o cualquier otro acto de carácter sexual no consentido hacia su persona, por sí mismas no pueden detenerlas o impedirles, ello

⁷ UNITED NATIONS (2010): *The World's Women 2010 - trends and statistics*. Department of Economic and Social Affairs, United Nations, New York. P.134



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

- corresponde al agresor, debiendo considerar además que en muchas ocasiones las mujeres en estas circunstancias se encuentran en una posición menor de poder e igualdad en relación con el hostigador.
- En muchas ocasiones el rechazo pasa a reforzar el comportamiento del agresor, los mitos y prejuicios en torno a la mujer forjan la tendencia masculina a desafiar decisiones o respuestas de rechazo de estas respecto insinuaciones sexuales u otras acciones de carácter sexual no deseadas.
- *Evitar el hostigamiento no es una cuestión de grado de deseo*, la falta de normas o medidas prohibitivas y punitivas hacia este tipo de conductas así como la desconfianza a las autoridades a no ser creída ni protegida, el temor a ser expuesta o estigmatizada en su entorno social, y a futuras represalias desalienta a las víctimas a tomar acciones para su denuncia y hasta enfrentar a su agresor.
- ❖ ***La violencia complace a las víctimas... La mayoría de los casos de hostigamientos se deben a piropos inofensivos, que aprovecha el empleado como venganza, ante el despido o una mala evaluación...La mayoría de las mujeres víctimas denuncian falsamente...***
- Puntualmente, la Organización Mundial de la Salud define la violencia teniendo en cuenta su relación con la salud o el bienestar de las personas⁸, por lo que los actos de violencia sexual caracterizados por el uso de la fuerza física, psicológica y moral para someter la voluntad de la víctima no generan ninguna complacencia en las víctimas, éstas experimentan sentimientos de miedo, impotencia, frustración e inseguridad, entre otros, pudiendo afectar su salud física y psíquica y otros ámbitos de su vida.
- Las normas sociales que legitiman el dominio masculino sobre las mujeres, y niños, explican y naturalizan la idea de que el comportamiento de carácter sexual, incluidas las agresiones sexuales, son prácticas culturales “normales o habituales”, este tipo de valoraciones y creencias prejuiciosas y discriminatorias permean en funcionarios o autoridades encargadas de

⁸ Ibidem, p. 6



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

atender casos de violencia sexual influyendo negativamente en la credibilidad, admisión y seguimiento de denuncias sobre hechos de violencia sexual, llegando incluso a ser cuestionadas y descalificadas institucional, y socialmente.

- La falta de medios contundentes para realizar un abordaje cabal a este tipo de denuncias, lleva a especulaciones particularmente sobre los motivos y razones sobre la conducta de la víctima, obstaculizando la credibilidad a la víctima, situación aprovechada por el hostigador para favorecerse.

Este tipo de mitos respaldan la desatención de la violencia sexual, en contraste con el problema importante, constante y grave que es.

Todas la personas, particularmente los servidores públicos encargados de la atención a casos de violencia sexual, deben tomar conciencia de sus propios prejuicios reconocerlos y cuestionarlos, y corregir las concepciones erróneas tanto de esta forma de violencia, como de las personas involucradas en estos hechos.

Por ello, la violencia sexual contra las mujeres no puede ser tolerada por el estado, ni cometida por sus representantes en funciones, ya que ello conllevaría a una violación a los derechos de las mujeres, al no tomar medidas para hacer cumplir la leyes a afecto de promover su prevención, ni aplicar las sanciones a quienes cometen estos actos.

1.3.-Acoso y hostigamiento sexual conceptualización y etiología

El acoso y hostigamiento sexual han sido incorporados en la legislación federal y estatal, apoyándose en principios y fundamentos en materia de derechos humanos.

“**El hostigamiento sexual** es el ejercicio abusivo del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor. Se expresa en conductas verbales, físicas y visuales, relacionadas con la sexualidad de la víctima de connotación lasciva e independientemente de que se realice en uno o varios eventos.”⁹

⁹ Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del estado de Querétaro, art. 19



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



Gobierno
Federal

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

“El **acoso sexual** es una forma de violencia en la que, sin existir una relación de subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima. Se expresa en conductas verbales, físicas y visuales relacionadas con la sexualidad de la víctima, de connotación lasciva e independientemente de que se realice en uno o varios eventos”¹⁰

12

De acuerdo con las diferentes referencias sobre el acoso y hostigamiento sexual, emitidos por diversos órganos pertenecientes a la OIT¹¹, y de instancias de la ONU encargados de la protección de los derechos humanos de las mujeres¹², se conceptualizan ambos términos, a partir de recoger sus elementos más específicos:

Acoso sexual laboral

- Se trata de toda insinuación sexual o comportamiento físico o verbal de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe, que explícita o implícitamente supedita la adopción de decisiones favorables que inciden en empleo de una persona, o que tienen como fin o consecuencia interferir indebidamente en el desempeño laboral del trabajador, o crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.
- ✓ Tales actos pueden producirse no solo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto de acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción.
- El Acoso sexual, es un asunto de derechos humanos y de discriminación por motivos de sexo, para mujeres y hombres, viola el

¹⁰ Ibid, art. 20

¹¹ OIT: La igualdad de género como eje del trabajo decente, Informe VI, CIT, 98.a reunión, Ginebra, 2009, párrs.83, 229, 230, 231, 238.; Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución). Tercer punto del orden del día: Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones. Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, 2003. Informe III (Parte 1A). Informe general y observaciones referidas a ciertos países. Ginebra: OIT, 2008. p.504 ; OIT: *Fecha, lugar y orden del día de la 88.ª reunión (2000) de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Consejo de Administración, 271.ª reunión, marzo de 1998, documento GB.271/4/1, págs. 148, 154,156, 159, 161, 170; OIT: ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género (Ginebra, 2008), págs. 22 y23.

¹² CEDAW, Recomendación general N° 19 La violencia contra la mujer. 11º período de sesiones (29/01/1992) art. 11.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

derecho a la igualdad en el trabajo, y el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, dañando la integridad, dignidad y bienestar de los trabajadores.

- Representa una forma de discriminación de género y una forma de violencia contra la mujer, al cometerse contra ellas con amplia frecuencia, al respecto su comisión se asocia más con la vulnerabilidad percibida y la dependencia financiera de quien es objeto de acoso sexual, más que con su apariencia física, ello se ha relacionado con el alto índice de mujeres acosadas sexualmente en el trabajo.
- El acoso sexual es un riesgo real en los lugares de trabajo, porque restringe la calidad de la vida laboral y atenta contra el bienestar de los trabajadores menoscabando las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso al crear un entorno laboral poco seguro y saludable, hostil, abusivo, ofensivo y humillante para los afectados.
- Consecuente deteriora la seguridad, la libertad y salud de los trabajadores por las consecuencias físicas, emocionales y psicológicas que genera.
- Resultando un riesgo para las empresas y organizaciones siendo capaz de obstaculizar el cumplimiento de sus objetivos debido a la disipación de los principios básicos que fundamentan las relaciones laborales, evidenciándose, entre otros, por el ausentismo, la rotación del personal y la desmotivación, suscitando un deterioro a la imagen pública, financiera y en la productividad.
- Finalmente, en materia legal se identifica como una conducta prohibida o práctica laboral ilícita, como un incumplimiento de las obligaciones contractuales y transgresión de las garantías constitucionales, sin embargo, para garantizar la prevención y prohibición del acoso sexual en el empleo y la ocupación, se hacen necesarias medidas legislativas y administrativas y políticas apropiadas de concientización, promoción de la igualdad de oportunidades y de trato.

En cuanto al Hostigamiento sexual además de considerarse todos los elementos anteriores, se destacan los siguientes:

- Existe una relación de poder desigual real, de subordinación derivada de sus relaciones laborales que:



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

- ✓ favorece la imposición de requerimientos sexuales no deseados.
- ✓ facilita la utilización de la posición, medios o circunstancias del encargo laboral de quien hostiga para obtener un aprovechamiento sexual indebido.
- ✓ a las mujeres en puestos de subordinación le expone e incrementa a actos discriminatorios, como el despido o renuncia, velados dentro del marco de procedimientos o estándares administrativos corrientes.
- ✓ atenta contra una norma penal que tutela el bien jurídico de la libertad sexual, así como del derecho a la libertad sexual.

14

1.3.1. Etiología

El acoso y hostigamiento sexual desde la perspectiva de los derechos humanos trastoca y afecta cuatro importantes garantías igualdad, dignidad, salud y seguridad.

No existe como tal una sola causa que determine la aparición del acoso y hostigamiento sexual, más bien se trata de una amplia multicausalidad de factores que exponen a las mujeres a un mayor riesgo de actos violatorios de sus derechos humanos dentro del lugar de trabajo y consecuentemente en otros ámbitos como el sistema de justicia.

Una división general de estos factores, sería la siguiente.

Sociales culturales

- Pautas sociales y culturales de comportamiento, que fundamentan y reproducen valores, prejuicios, creencias y actitudes que conllevan a admitir la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre, desplegándose esto en las relaciones laborales entre mujeres y hombres.
- El acoso u hostigamiento sexual es una derivación de la idea de la inferioridad de las mujeres y la superioridad de los hombres, así como de la atribución de papeles estereotipados a cada uno de ellos.
- Los alcances de la discriminación hacia la mujer llegan a legitimar la apropiación y el control del cuerpo de la mujer por el hombre, intensión inseparable a los actos de acoso u hostigamiento sexual.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

Política estatal

- La inacción del estado, favorece la denegación de la justicia a las mujeres, legitimando el control masculino sobre ellas.
- Parcialidad en aplicación de normas y estándares internacionales sobre el acoso y hostigamiento, limitando la adopción de medidas, políticas y legislaciones positivas y efectivas para su prevención e intervención.

Jurídicos

- Falta de efectos prácticos de los recursos jurídicos debido a que las leyes que contemplan el acoso u hostigamiento sexual lo hacen de forma general; su aplicación depende de instancias exteriores; resulta problemático presentar las pruebas en el proceso, y las sanciones suelen ser inadecuadas o impropias respecto con el delito y su gravedad.
- Insuficiencia en la protección de la intimidad, identidad y dignidad de la mujer durante el procedimiento de investigación, legal o administrativa, quedando en entredicho su dignidad y bienestar ocasionando una victimización secundaria.
- Falta de medidas de reparación para las víctimas y limitada medidas o garantías para proteger a las víctimas contra la intimidación y las represalias.

Económicas

- La pobreza y la falta de empoderamiento de la mujer, así como su marginación debido a su exclusión de las políticas sociales y los beneficios del desarrollo sostenible, pueden exponerla a un mayor riesgo de violencia y que esta impida el desarrollo social y económico.
- Incremento de la participación de las mujeres en el campo laboral, particularmente en ámbitos de predominio masculino.
- Insolvencia económica, e inestabilidad laboral, generada por la incertidumbre de continuar con el empleo en el futuro.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

Organizacionales

- Mayor número de puestos de autoridad y decisión ocupados por hombres.
- La consideración de que el acoso u hostigamiento sexual suele percibirse como un conflicto entre las partes involucradas, que ellas deben resolver.
- Escasas, insuficientes o superficiales políticas, estrategias y procedimientos de inspección en el trabajo que examinen, evalúen y actualicen normativas y procedimientos que promuevan la seguridad, la igualdad en el trabajo y de trato.
- Falta de un sistema de vigilancia de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.
- Falta de códigos de conducta para el personal de organizaciones públicas que prohíban el acoso y hostigamiento sexual laboral.
- Carentes o improvisados de programas de concientización e información en la materia, leyes normativas penales, civiles y administrativas, y de recursos de apoyo a las víctimas de acoso u hostigamiento sexual.

16

1.4.-Características y aparición del acoso y hostigamiento sexual

Acoso sexual, se refiere a **atenciones sexuales no solicitadas**. Un comportamiento no deseado e impropio¹³. Del que se destacan tres elementos básicos:

- Conducta no deseada por la persona que la recibe y la juzga impropia.
- No se relaciona con las relaciones que se establecen de forma libre y recíprocamente, como las relaciones amistosas, de coqueteo o de otro tipo.

¹³ Circular núm. 543 sobre Políticas y procedimientos en materia de acoso sexual. Aunque aplicable de forma interna para el personal que labora en la OIT, especifica los comportamientos específicos de acoso sexual.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

- Al tratarse de un comportamiento considerado inapropiado u ofensivo por la persona receptora lo importante es el impacto que a ella le genera, no la intención del autor de esos actos, la intención de dañar o no dañar no es motivo de justificación o defensa.

El acoso sexual puede manifestarse de *diversas maneras* entre las que se refieren

- Comportamiento físico de carácter sexual que abarca tocamientos, palmadas, pellizcos, u otro tipo de contacto físico deliberado y *no solicitado*, acercamientos físicos excesivos e innecesarios, persecución, incluso intento de violación.
- Conducta verbal de carácter sexual, que incluye insinuaciones verbales, comentarios respecto al cuerpo, apariencia, estilo de vida de la persona receptora, la solicitud de favores sexuales, las sugerencias o presiones constantes para *efectuar una actividad social fuera del trabajo*, existiendo la manifestación clara que dichas solicitudes y sugerencias resultan inoportunas o molestas para la persona receptora.
- Conducta verbal ofensiva, las bromas o chistes de índole sexual, el coqueteo ofensivo, u observaciones lascivas, comentarios referentes con la orientación sexual de la persona receptora, insinuaciones y expresiones de interés sexual dirigidas directamente a la persona.
- Conducta no verbal de carácter sexual, como exhibición de imágenes, objetos, cartas o escritos que contengan insinuaciones de tipo sexual o gestos sexualmente explícitos u ofensivos.

Se han reconocido básicamente dos tipos de acoso sexual en el trabajo;

1) **quid pro quo, o chantaje sexual o acoso de intercambio** y,

(2) **el entorno de trabajo hostil.**

Quid pro quo, o chantaje sexual o acoso de intercambio Cuando el autor del acoso condiciona el acceso al empleo, las condiciones laborales o la permanencia en este, a cambio de la realización de un acto de contenido sexual.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



Gobierno
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

El entorno de trabajo hostil. El acoso sexual ambiental sucede cuando el autor de los actos de acoso genera un ambiente laboral intimidatorio, hostil u humillante para la persona acosada.

Presentación del acoso y hostigamiento sexual

18

Aunque no existe como tal un ciclo o ruta definitiva en torno a las manifestaciones de acoso sexual, ya ello depende de las circunstancias de las relaciones laborales, es posible reconocer sus pautas principales.

Quid pro quo, o chantaje sexual o acoso de intercambio

1.- Seducción. El acosador muestra comportamientos de seducción, mediante conducta “amable” o de halagos.

2.- Realiza insinuaciones de índole sexual no bienvenidas, así como invitaciones, o llamadas, acercamientos corporales, roces o tocamientos ofensivos y no deseados por la persona acosada.

3.- Da a conocer su propuesta sexual. Ofrece a la persona acosada un trato favorable respecto a una mejora de las condiciones de trabajo como aumento de salario, promociones o evitar situaciones desfavorables como el despido o la liquidación, a cambio de favores sexuales, como aceptar tocamientos, citas o contactos sexuales.

4. Amenaza con tomar medidas perjudiciales respecto a la situación de empleo de la persona acosada como la pérdida de derechos, beneficios o el empleo, si ésta rechaza sus solicitudes de favores sexuales.

A partir de la propuesta o amenaza, algunos comportamientos pueden incrementarse o incluso presentarse otros: persecución, coacción física para realizar tocamientos sexuales.

5.- Represalias. Ante el Rechazo o denuncia de la persona acosada el autor del acoso puede ejercer en su contra un trato ofensivo, hostigamiento, acoso moral, recurriendo a insultos, lenguaje sexual y ofensivo, burlas, intimidación, asignación de actividades no correspondientes con el puesto, sobrecargas de trabajo, entre otros. Para que la persona acosada renuncie o abandone el trabajo, o bien acceda a los requerimientos del acosador.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

El acoso sexual ambiental, en un entorno hostil de trabajo

Considerado como más común que el *quid pro quo*, debido a que integra un mayor número de factores externos que favorecen su presentación, de orden organizacional, como las características de la organización, falta de políticas, disposiciones o reglamentación en torno a la prohibición y sanción de este comportamiento y mayor número de hombres en puesto de jerarquía formal.

El acoso sexual ambiental suele cometerse por superiores o compañeros de trabajo. Revelándose del siguiente modo:

- 1.- Uno o más compañeros de trabajo a través de sus conductas verbales o no verbales, crean un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo sexualmente, y principalmente, para las mujeres.
- 2.- El acosador o acosadores actúan de forma reiterada y prolongada en:
 - realizar comentarios ofensivos, bromas persistentes o sumamente ofensivas en torno la vida sexual y el cuerpo de una compañera de trabajo.
 - Exhibir pornografía, o comportamientos o gestos de índole sexual, y bromas o comentarios de contenidos sexuales o basados en el sexo.
- 3.- La conducta acosadora es de conocimiento de todos los trabajadores
- 4.- Las personas trabajadoras de recién ingreso, generalmente las mujeres, son alertadas del acoso sexual.
- 5.- El comportamiento del o los acosadores es reiterado, sin consecuencias de ninguna índole, porque dentro la organización o empresa se percibe como una situación normal, no interviniendo.
- 6.- Estos actos, suficientemente ofensivos y extendidos, pueden afectar negativamente el ambiente de trabajo de la persona acosada, y generarle malestar al tener que trabajar en un entorno hostil causado por estas actitudes.

1.5.-Signos y síntomas en las víctimas del hostigamiento y acoso

Considerando que el acoso u hostigamiento sexual laboral constituye un acto de intimidación, coacción, y violencia, los efectos negativos de estas experiencias son capaces de producir afectaciones físicas, emocionales y



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

psicológicas significativas en las personas a las que se dirigen este tipo de acciones, de acuerdo con la documentación empírica^{14 15}.

Cabe señalar que dichas experiencias, pueden valorarse como un suceso o experiencia estresante, como un acontecimiento negativo, que resulta nocivo y amenazador para la persona, porque representan un daño, amenaza, o pérdida de índole diversa, esto de acuerdo a sus valores, objetivos y motivaciones, y a sus creencias, así como por el grado en que estos pueden estar comprometidos.

Las afectaciones se manifiestan a través de signos y síntomas, que de acuerdo a su cantidad, magnitud, frecuencia, duración y confluencia, pueden generar como consecuencia diversos niveles de malestar y así como diversos grados de deterioro de la vida cotidiana y relaciones de la persona en la actividad social o laboral de la persona.

El DSM-IV-TR (2003, p. 518), considera la agresión sexual entre los acontecimientos traumáticos que pueden originar un trastorno por estrés postraumático, como sería el caso del acoso y hostigamiento sexual; sin embargo *no todas las personas que viven experiencias de esta naturaleza presentarán este trastorno.*

La calidad de apoyo social, los antecedentes familiares, los rasgos de personalidad, entre otros, pueden influir en la aparición de dicho trastorno (Op. Cit, p. 522)

En este sentido, *la sintomatología* en los casos de acoso u hostigamiento sexual, *no es una cuestión generalizada*, ya que su experimentación dependerá de las características, los recursos y habilidades con que las personas cuenten, particularmente, el grado de vulnerabilidad, estilo de afrontamiento, de la valoración o percepción del hecho, del entorno y las circunstancias en que los actos de acoso ocurran.

¹⁴ Nielsen et al., 2010; Cansino et. al. 2008; Rosen, 2004; Fitzgerald et al. 1997; Gutek, 1985; Jensen & Gutek, 1982.p. 68,69. En Moreno-Jiménez B, Báez C. Factores y riesgos psicosociales: Formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Disponible <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

¹⁵ Acoso sexual en el trabajo ¿denunciar o sufrir en silencio?: análisis de denuncias. Cecilia Carrasco Oñate; Patricia Vega López. Chile. Dirección del Trabajo. División de Estudios. 2009.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

Así, no necesariamente se debe estar expuesto a situaciones altamente peligrosas ni frecuentes de acoso u hostigamiento sexual para presentar un cuadro sintomatológico típico de estrés postraumático, u otro grupo de comportamientos y síntomas de significación clínica e identificable a otros trastornos.

Entre los signos y síntomas más comunes en los casos de acoso y hostigamiento sexual, se mencionan los siguientes:

Síntomas asociados al Estrés, Ansiedad y Depresión.

Área Cognitiva

- Pérdida de autoconfianza
- Dificultades en la atención y concentración.
- Pensamiento fijo (por ejemplo, sobre búsqueda en contextos laborales diferentes)
- Pérdida de creencias anteriores (por ejemplo relacionadas con la invulnerabilidad personal, y las condiciones de trabajo)
- Pérdida de expectativas futuras (por ejemplo, relacionadas con la permanencia en el trabajo o empleo, de oportunidades de desarrollo y ascenso laboral)
- Susplicacia.
- Dificultades para tomar decisiones.
- Disminución del bienestar subjetivo en relación al trabajo.

Área Emocional

- Depresión
- Disminución de la autoestima
- Sentimientos de inseguridad, miedo, temor, ansiedad, culpa, vergüenza, desesperanza, indefensión, impotencia, ira, irritabilidad, frustración.
- Apatía
- Desgano

Área Somática / Fisiológica

- Estados de nerviosismo
- Trastornos del sueño, insomnio, pesadillas



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

- Trastornos de la alimentación, incremento o disminución de la ingesta alimenticia
- Cefaleas
- Problemas gastrointestinales
- Nauseas
- Ulceras
- Hipertensión
- Fatiga

22

Área Comportamental

- Aislamiento social
- Conducta hostil
- Dificultades para relacionarse con las demás personas
- Pérdida o disminución de la motivación y/o satisfacción del trabajo
- Conductas de evitación, ante estímulos o situaciones que se relacionen con los actos de acoso u hostigamiento
- Ausentismo laboral

Estos signos y síntomas, no deben considerarse como efectos únicos ya que solo representan las alteraciones más comunes que pueden derivar en un malestar clínicamente significativo, pudiendo afectar el funcionamiento laboral, social o familiar, u bien otra áreas de la actividad de la persona.

Las reacciones y los síntomas con características similares al trastorno de estrés postraumático, muy probablemente podrán asociarse a otro tipo de trastornos básicamente cuando generen un malestar e interfieran con la actividad de la persona, o se afecten su capacidad para llevar a cabo las actividades que venía realizando cotidianamente.

Finalmente, el establecimiento de la presencia de sintomatología derivada de las experiencias de acoso u hostigamiento, sus efectos y consecuencias para la persona, deben prevalecer al momento de determinar antes que cualquier otra consideración superficial e infundada, para considerar si una persona acosada u hostigada ha podido resultar o no afectada por tales actos.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



Gobierno
Federal

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

II .ATENCION A VICTIMAS

2.1.-PRINCIPIOS DE INTERVENCIÓN EN CASOS DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Es claro que existe una diferencia desde los sujetos y el tratamiento legal entre el acoso y el hostigamiento sexual, no obstante es viable proporcionar la misma atención a quienes presentan quejas o denuncias sobre estas conductas, ambas circunstancias conllevan un ejercicio de poder, lo cual es fundamental comprender en su justa dimensión, tanto para la valoración jurídica como para la atención psicoterapéutica e integral victimologica.

En este sentido la perspectiva de género, como una categoría analítica y científica, cuya materia es las relaciones que históricamente se han estructurado entre mujeres y hombres, señala que existe una brecha de desigualdad entre ambos, y justamente gran parte de las acciones que se estructuran a favor de las mujeres, son para disminuir esta desigualdad. Brecha en donde las relaciones de poder se instalan.

En Querétaro el hostigamiento sexual, no es una figura típica autónoma, y eso hace pensar de inicio que tal conducta, no constituye un ilícito, por lo tanto en apariencia la única vía, solo será el que se recepte la queja respectiva, y consecuentemente se le dé un tratamiento administrativo, en un primer momento, no lo cual no es exacto como veremos por lo que la víctima o persona agraviada dese puede hacer la denuncia penal, por considerar que la conducta vivida es ilícita.

Por supuesto que si se presenta una denuncia en la Procuraduría General de Justicia del Estado, la autoridad administrativa que esta conociendo del asunto, con arreglo al presente protocolo, puede continuar con las medidas de atención y preventivas, pero será incompetente para establecer una acción de carácter jurídica, hasta en tanto no exista una resolución firme de autoridad jurisdiccional o se otorgue el perdón.

Así se hace necesario el análisis conceptual del artículo 167 bis, del código penal del Estado de Querétaro, que comprende el tipo penal de acoso sexual, dejando con posterioridad el desglose jurídico del propio tipo penal, el cual indica:



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

“Al que mediante coacción física o moral, con fines sexuales para sí o para un tercero, asedie a cualquier persona sin su consentimiento, se le impondrá pena de 1 a 3 años de prisión, de 100 a 600 días multa, y desde 100 hasta 850 días multa por concepto de reparación del daño.” (Adición P. O. No. 36, 27-VI-03)

24

Dicho artículo, contempla cuatro párrafos mas, siendo relevante el tercer párrafo que señala:

“Cuando exista relación jerárquica entre los sujetos activo y pasivo, la pena se incrementará hasta en una tercera parte.” (Adición P. O. No. 36, 27-VI-03)

En este supuesto la pena se agrava, porque se considera que la jerarquía, es un factor que facilita y da ventaja al inculpado sobre la víctima, y consecuentemente es más grave. El derecho penal, da a la ventaja un tratamiento particular que apreciamos en diversos ilícitos y este no es la excepción, al respecto la teoría jurídica, tiene muy claro que esta circunstancia es la denominada PREVALIMIENTO.

“se utiliza el término "prevaler" para designar un escenario en el cual el autor de un delito se aprovecha de una concreta y especial situación de superioridad, confianza, prestigio o potestad con respecto a la víctima para poder cometer con éxito el acto criminal. Es decir, el culpable utiliza esa particular posición frente al afectado como un medio o un factor que facilite la comisión del delito y la consecución de sus propósitos criminales. Esta situación es una circunstancia agravante de la responsabilidad criminal” (cfr, (juridicas, 2005).¹⁶

Justamente esta característica de prevalimiento, es la característica del tipo penal de hostigamiento sexual, por lo que bien podemos decir que en Querétaro no obstante que no ostenta esa denominación, y no es una figura autónoma, el hostigamiento sexual es delito, o bien aseverar que contempla la legislación de Querétaro un acoso agravado, en razón de la jerarquía, aunque

16

juridicas, I. d. (2005). *diccionario juridico mexicano*. mexico: porrua.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

también ante la minoría de edad, el uso del cargo o comisión, se observa la lógica y racionalidad de la ventaja.

Lo anterior se debe considerar en la atención individual de la víctima, desde un enfoque psicojurídico, u con perspectiva de género, así *toda atención a víctimas considerará* los siguientes puntos:

1. *Integral*.- considerando que el delito impacta diversos ámbitos de la vida de la víctima, como es el ámbito laboral, familiar, social, jurídico y psicoemocional, de tal suerte que ninguna de ellos puede ser excluido en el enfoque de atención.
2. *Interdisciplinaria*.- debe contemplar una visión psicojurídica, tanto en el auxilio al ejercicio de los derechos de la víctima, como en el abordaje psicoterapéutico.
3. *Identificar el impacto del delito en la víctima* considerando los efectos que afectan la salud y bienestar de las víctimas.- es claro que las circunstancias en que se da el ilícito, así como la historia personal de la víctima, incluyendo el haber vivido eventos similares o bien relacionados con violencia sexual diversa o violencia familiar, puede amplificar los síntomas, y el impacto mismo.
4. *Reconocer el hecho*.- no cuestionar de entrada la veracidad de la declaración de la víctima, hasta en tanto la verdad histórica de los hechos demuestre lo contrario.
5. *Reconocer que un derecho ha sido violado*
6. *Ausente de prejuicios o mitos en torno a las mujeres*.- en el ámbito laboral, o social, como generadora o provocadora de los eventos que vive. y verificar que esos conceptos tienden a establecer una simpatía con el inculpado, aun sin conocerlo, a lo que bien podemos llamar una empatía destructiva, en detrimento de las víctimas.
7. *Identificar la complicidad tácita*.- con el inculpado a partir de mitos y prejuicios sobre el acoso y hostigamiento sexual, donde esta conducta es vista como un asunto menor, y confundido con procesos seductivos o de coqueteo, incluso como piropos.
8. *Empática*.- con la posibilidad de ponerse en el lugar del otro, en una primera instancia, y posteriormente ser capaces de atender a la víctima como nos gustaría ser atendidos si estuviéramos en tales circunstancias.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

9. Facilitar la *toma de decisiones de la víctima*, sobre sus acciones jurídicas y psicoemocionales, a fin de no ejercer poder de ningún género, y operar de manera directiva, lo cual se aprecia con mayor frecuencia en profesionales del ámbito médico y jurídico, ya que el ámbito terapéutico es más respetuoso de la víctima. de ahí que una pregunta clave y obligada es... que espera de la queja o denuncia.

26

Consecuentemente no se debe imponer ninguna acción o procedimiento, en donde no esté involucrada la voluntad de la víctima.

10. Saber que *La evaluación*, versa sobre el impacto del delito en la víctima, y no en la veracidad de su dicho, o en buscar la verdad histórica de los hechos, circunstancia esta última que solo corresponde al agente del ministerio público del Estado.
11. *Considerar la igualdad sustantiva*.-en la desigualdad estructural, entre mujeres y hombres el enfoque de género, y la legislación plantean operar la atención, con la igualdad sustantiva, es decir que no se trata igual a desiguales, por lo que procedimientos de mediación y conciliación no son los más aconsejables.
12. *Encaminar la atención al empoderamiento de la víctima*.- es decir que la autonomía en las decisiones que tome, permita hacerse cargo de la situación por la que está pasando, desde el punto de vista emocional, por lo que quien asiste a la víctima es un facilitador técnico de este proceso, aun tratándose del asesor jurídico.
13. *Reconocer que la asistencia a la víctimas es acción*.- tanto en el ámbito legal, donde se espera un patrocinio, u orientación efectiva, y desde la mirada psicoemocional, se encamina hacia un proceso psicoterapéutico, que disminuya los síntomas ocasionados por el delito, y que proporcione elementos probatorios de la conducta ilícita.
14. *Confidencialidad*.-Preservar los datos personales de la víctima, así como los resultados de las asesorías y de la atención psicoterapéutica, salvo los requerimientos legales o el deseo de la víctima de usarlos como parte de la acreditación de la conducta ilícita.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

2.2.-Formas de atención psicojuridicas y de detección

Es claro que la atención interdisciplinaria, presenta diversas dificultades, entre una de ellas es el respeto a los tramos de intervención de cada profesional, esta intervención en la mayoría de los casos está determinada por la propia usuaria, que es quien elige el primer escucha.

Este puede ser un asesor jurídico o un terapeuta, pero en ambos casos la derivación a los demás interservicios, si existen en la misma dependencia es ideal, o bien complementar la asesoría con otra instancia de la administración pública del Estado, lo que no debe traducirse bajo ningún concepto en la fuga de responsabilidad administrativa.

Es inadecuado que la asistencia jurídica, ante la posible crisis en que se presente la víctima, la derive primero a una área para apoyo psicológico, lo cual refleja la limitación del asesor jurídico de lidiar con la crisis.

Solo es viable que se remita primero a servicios psicoemocionales, cuando la confusión de la víctima, no permite la elección de una acción en particular, por lo que la atención psicojuridica, no se enfocará en la veracidad del dicho de la víctima, es decir si esta mienta o no.

Visto lo anterior la atención jurídica, sea proporcionada por el asesor jurídico de la víctima, o bien con motivo de la integración de una indagatoria, cuya finalidad es conocer la verdad histórica de los hechos, no estar reñida con observar la siguiente forma, y no generar una sobre victimización, con motivo de la intervención del sistema jurídico, generando otros síntomas o ampliar los existentes, por una atención inadecuada, también conocida como victimización secundaria.

En este orden de ideas se debe:

- ✚ Establecer contacto visual con la víctima.
- ✚ Permitir que la crisis de la victima fluya.
- ✚ Preguntar sobre cómo se siente con lo vivido, no solo concentrarse en los hechos, lo cual auxilia a disminuir la crisis, que no necesariamente se representa con llanto.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

- ✚ Ante la exposición verbal de la víctima responder, para el efecto de que la víctima se entere de que estamos comprendiendo por lo que vive la víctima.
- ✚ proporcionar información clara y real, sin promesas o falsas aseveraciones sin fundamento.
- ✚ evitar críticas o relatorías de lo que nosotros haríamos en caso de estar en su lugar.
- ✚ evitar ser directivos.
- ✚ usar lenguaje claro y sin tecnicismos legales
- ✚ facilitar la toma de decisiones de la víctima.
- ✚ buscar su protección

28

En cuanto a la forma de atención psicoemocional

- ✚ permitir que fluyan los diversos sentimientos que tiene la víctima.
- ✚ evitar dar consejos jurídicos o asesoría en esta rama.
- ✚ atender la crisis, antes que elaborar un diagnóstico.
- ✚ en base a las expectativas de la víctima o de la función del psicólogo, estableciendo los síntomas presentes, para el efecto de la psicoterapia, o de la impresión diagnóstica.
- ✚ evaluar los factores de riesgo que han surgido en los diversos ámbitos de la vida de la víctima, a partir del hostigamiento y acoso sexual.
- ✚ Considerar los factores protectores que pueden disminuir el riesgo.
- ✚ el estado de indefensión que vive, y los elementos presentes en este.

Por lo que hace a la detección esta se relaciona, con elementos preventivos, que si bien se deben dar en el ámbito institucional o en el centro de trabajo, la familia y escuela, son espacios donde el acoso y el hostigamiento sexual se pueden presentar.

Par ello en el presente protocolo se establece la necesidad de contar con un enfoque que identifique los riesgos, en que puede estar una víctima, y la forma de revertir ese estado de riesgo, que incluso es mencionado en la conceptualización y definición del acoso en la reforma a la ley federal del trabajo del 30 de noviembre de 2012.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

2.3.-Atención psicoterapéutica a las víctimas del acoso y hostigamiento sexual

La atención psicológica debe efectuarse en tres partes fundamentales, aquí se esbozan los criterios básicos para tal actuación.

Fase inicial

Corresponde a la intervención en crisis, esta fase, que puede presentar la víctima, y a la que están obligados a prestar todos y cada uno de los servidores públicos, que intervengan en la atención, y que no tiene que ser proporcionada por profesionales de la salud mental, sino puede y debe ser prestada por médicos, abogados y trabajadoras sociales fundamentalmente, quienes deben contar con capacitación en intervención en crisis por profesionales diversos a los psicólogos, con los siguientes pasos básicos.

1. Establecer contacto psicológico mediante el contacto visual a fin de que la víctima sepa que nos importa y estamos contactando con su problemática.
2. Practicar la escucha que retroalimente a la víctima con su discurso.
3. Detectar antes que los hechos que se investigan los sentimientos de la víctima.
4. dar orientación con lenguaje claro y preciso, en la materia que corresponda, sin despertar expectativas irreales.
5. Verificar las intenciones y alcances de la asesoría que desea la víctima
6. buscar establecer conclusiones en conjunción con la víctima.
7. Facilitarle la acción.

Fase intermedia

Proporcionar una intervención durante la crisis, que puede abarcar un par de semanas posteriores al último evento, por psicólogos en las primeras tres sesiones terapéuticas que se establezcan, que permitirán:

1. Disminuir los niveles de angustia.
2. Evaluar la dimensión de la crisis.
3. Establecer una primera impresión diagnóstica.
4. Vislumbrar un posible tratamiento.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

Fase final

Esta es la más compleja, ya que tendrá como finalidad disminuir y en su caso eliminar los síntomas que la conducta ilícita generó en la víctima, es recomendable contar con un modelo de abordaje psicoterapéutico, que establezca el marco teórico donde operara la atención terapéutica, así como una planeación mínima del tratamiento, con sus respectivos objetivos por sesión,

No obstante lo anterior para efectos del presente protocolo debemos considerar que el tratamiento que proporciona las instituciones estatales debe ser breve y de emergencia y por supuesto focalizado en la problemática vivida. Siendo recomendable que el mismo cuente con:

- ✓ identificación de los síntomas clínicos que presenta la víctima, desde su orden de aparición en el tiempo y sus efectos limitativos en los diversos ámbitos de vida de la víctima.
- ✓ determinación de un plan terapéutico, en cuanto al número de sesiones que se estiman necesarias para disminuir o eliminar los síntomas identificados.
- ✓ Seguir en su caso la planeación inicial, que proponga el modelo de abordaje, con los objetivos por sesión que indique.
- ✓ Favorecer la asertividad de la víctima en todas las sesiones.
- ✓ Potencializar la autoestima y la confianza en la adaptación que la ansiedad evidencio.
- ✓ Se explora las soluciones a su estrés no al conflicto que vive motivado por el acoso u hostigamiento sexual, incluyendo que espera la víctima de la ayuda psicoterapéutica.
- ✓ Identificar las características del conflicto y sus limitaciones, incluyendo la percepción del mismo que tiene la víctima.
- ✓ Recomendaciones clínicas temporales en casos extremos para aliviar la situación laboral y su impacto en la víctima.
- ✓ evaluar el estado de riesgo y la indefensión que vive la víctima.
- ✓ analizar la respuesta de la víctima ante situaciones conflictivas y en particular ante los eventos de hostigamiento y acoso sexual. incluyendo su reestructuración cognitiva.
- ✓ Favorecer el empoderamiento como parte de sus fortalezas, explorando las debilidades que percibe la víctima en ella, ante el conflicto.
- ✓ afrontar los eventos y opciones realistas ante estos.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

- ✓ Determinar el egreso de la víctima o la necesidad de psicoterapia complementaria en otro espacio.

2.4. Asistencia legal a las víctimas Y ruta crítica

Hay que tener presente que la asistencia legal, es un derecho de la víctima, que no debe traducirse solo a explicarle las fases el procedimiento penal, y derivarla a la denuncia penal, lo cual no deja de ser importante.

La asistencia es mucho más activa y en su caso debe contemplar la elaboración de las promociones que sean necesarias, en el caso del acoso y hostigamiento sexual podemos dividirla en dos partes, atendiendo a la expectativa de la víctima y a su compromiso con el seguimiento legal, así podemos señalar.

2.4.1 Las acciones en el ámbito laboral

Es claro que tratándose de servidores públicos de la administración pública, del Estado, se aplican además las normas de responsabilidad administrativa a que haya lugar, así como la sujeción a las acciones de la comisión de implantación del presente protocolo que se establezcan.

Si el acoso se presenta en este ámbito, es probable que la víctima tenga la intención de buscar parar y detener las actividades que la acosan y la hostigan, al respecto el o la asesora jurídica, a cargo de cualquier instancia de la administración pública del Estado, y en especial la que proporcione el Instituto Queretano de la mujer, La secretaria del trabajo del Estado, las unidades de género de las dependencias de la administración pública del Estado, perteneciente al sistema de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres del Estado, de acuerdo a sus atribuciones, debe proceder y considerar en su ruta crítica:



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

a) ruta critica

Que la estructura social y laboral, facilita lamentablemente el acoso sexual de las mujeres, independientemente de que el asesor de la victima buscará proporcionar las alternativas jurídicas para que la victima elija la acción a emprender, tanto laboral, como penal, o ambas, y no es su función indagar sobre la veracidad de lo dicho por la víctima, lo cual además de ser insidioso, desalienta la conducta de acción legal de la víctima.

Por lo que es relevante preguntarle a la victima que es lo desea.

Existe ya una postura muy definida en materia laboral, que establece obligaciones especificas para el empleador en materia de acoso y hostigamiento sexual, inclusive proporciona definiciones claras al respeto, tal y como se establece en la reforma a la Ley federal del Trabajo, publicadas en el diario oficial de la federación, el 30 de noviembre de 2012, así tenemos:

- ❖ Se incluye la igualdad sustantiva, la cual reconoce que no es simplemente la igualdad procesal entre las partes, la que debe aplicarse en materia laboral, sino que **no opera un trato igual entre desiguales,** de conformidad con el tercer párrafo del artículo 2º. de dicho ordenamiento federal;

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

.....

....

.....

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, *considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.*



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

- ❖ Incorpora el tema de discriminación, por razones de género, al señalar:

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

- ❖ Define que debemos considerar como acoso sexual y que por hostigamiento, para los efectos laborales, que tiene cierta armonía con la legislación penal del estado de Querétaro en la materia, así tenemos:

Artículo 3o. 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; y

b) **Acoso sexual**, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

b) ruta crítica

El asesor considerar que la subordinación por si misma se acredita, pero las conductas verbales, y físicas, podrán comprender las conductas señaladas en las generalidades del presente protocolo, de conformidad con los estándares internacionales, en especial sobre el hostigamiento.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



Gobierno
Federal

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

Por lo que hace al acoso, se señala en primer término un estado de indefensión, y de riesgo para la víctima, se trate de uno o varios eventos, ambas circunstancias se apoyarán en la ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado, y en especial en las impresiones diagnósticas dictámenes periciales psicológicos de las víctimas.

34

- ❖ Establece la circunstancia de que el patrón puede rescindir el contrato de trabajo, a quien realice actos de acoso y hostigamiento sexual sin responsabilidad para él.

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. A VII.-

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

XV....

El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso por escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

c) ruta critica

El asesor debe informar a la víctima, que el patrón puede rescindir el contrato a quien hostiga o acosa sexualmente a una o u trabajador, en este punto es deseable indicar lo siguiente;

Se debe informar al patrón del acoso y hostigamiento cuando este sea efectuado por persona que tiene empleada, independientemente de su categoría o función, detallando, los hechos que comprende el acoso y hostigamiento de acuerdo con el presente protocolo y las definiciones que da la legislación laboral, así como buscar a otras víctimas de la misma conducta en el centro de trabajo, y que estén dispuestas a sumarse a la queja.

No es conveniente hacer una publicidad sobre el evento, a fin de evitar contrademandas civiles del acosador, por daño moral.

La denuncia penal puede hacerse simultánea al desahogo de la queja laboral, pero esta requiere otra lógica probatoria que se señala en el presente protocolo también.

Artículo 783. Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad deberá aportarlos, a más tardar en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas o, hasta antes del cierre de la instrucción, cuando le sean requeridos por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

d) ruta critica

Es claro que el patrón requiere además de la afirmación de la víctima, algunos otros elementos de prueba, para poder accionar la recisión, contando con solo treinta días a partir del último evento de acoso y hostigamiento, si este ha sido reiterativo, o si se ha dado en una sola ocasión, resulta importante que se inicie una acta administrativa, donde se narren los hechos, y de ser posible el patrón cite o solicite la declaración de quien está efectuando el acoso, u hostigamiento, para que manifieste lo que a su derecho convenga, incluyendo en su caso la negativa de los hechos.

La legislación laboral establece cuales pueden ser medios de prueba, en caso de conflicto sobre la recisión.

Sin olvidar que este tipo de conductas son de realización oculta.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

Artículo 776.- Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Artículo 777.- Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

e) ruta crítica

El asesor puede derivar a la víctima a los servicios de asistencia psicoemocional, a fin de que puedan además de darle la atención psicoterapéutica debida, en su caso formular una impresión diagnóstica, como elemento de prueba, como señala el presente protocolo.

En caso de que el patrón no quiera tomar la acción de rescisión, derivar a la Procuraduría de defensa del trabajo, que facilita la conciliación con el patrón, considerando el temor de que su rescisión no proceda y se vea en la necesidad de indemnización.

Artículo 991. En los casos de rescisión previstos en el artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente a solicitar que se notifique al trabajador el aviso a que el citado precepto se refiere, por los medios indicados en el mismo. La Junta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

f) ruta critica

En caso de que el hostigamiento sea efectuado por el patrón o sus representantes, la o el trabajador, deberán de acumular el mayor número de pruebas posible de igual forma, a lo señalado en los pasos anteriores, ya que tiene la posibilidad de rescindir la relación laboral y obtener la indemnización de ley.

La asesoría que se le proporcione a la victima puede complementarse con la derivación a la Procuraduría de defensa del trabajo, que este en Querétaro.

Artículo 51. ... Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador

I.

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, *hostigamiento y/o acoso sexual*, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Artículo 52.- El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

g) ruta critica

El asesor no debe perder de vista y así transmitirlo a la victima los tiempos de prescripción en materia laboral, y hacerle saber también la diversidad de los tiempos de prescripción en materia penal, y de lo que se puede lograr en ambas ramas del derecho.

Artículo 517.- Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

38

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

- ❖ resulta interesante considera las prohibiciones a patrones y trabajadores sobre el acoso y hostigamiento sexual. donde el patrón es responsable por permitir el acoso y hostigamiento, por supuesto cuando sea enterado de dichos actos.

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

I.A XI...

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;

Artículo 135. ... Queda prohibido a los trabajadores:

I.A X.....

XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

III. Investigación ministerial

Se inicia con la denuncia que presenta la víctima, por hechos o abstenciones que sanciona la legislación penal del Estado, y da consecuentemente inicio a una indagatoria, que parte de la presunción de inocencia del que es señalado como imputado, lo que deja la carga de probar que la conducta es ilícita y cumple con los elementos del tipo penal.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

Así la verdad histórica de los hechos y las evidencias son fundamentales, pero no se deben confundir con la necesidad de saber si la víctima dice la verdad o no, justamente la investigación y la averiguación de los hechos es lo relevante, lo otro es discriminatorio y prejuicioso.

Como se ha visto a lo largo del presente protocolo, en los instrumentos internacionales, el acoso sexual, se aprecia como un evento discriminatorio, de tal suerte que tendemos que analizar el tipo penal de acoso sexual, los supuestos que contempla, incluyendo el hostigamiento que contempla, aunque no le asigne la legislación penal, tal nombre y analizar en cada caso el delito de discriminación, y su posible acumulación cuando sea procedente.

E ir construyendo desde la integración de la averiguación previa, los elementos, para acreditación del daño material y moral en su caso, para la indemnización y su posible cuantificación, que corresponde a la llamada reparación del daño

Considerando además, la posible coexistencia con los procedimientos laborales, e incluso dar prioridad al procedimiento penal, para el avance en materia laboral, donde los tiempos de tramitación tienen una notoria diferenciación, que la víctima debe saber.

Es claro que corresponde el inicio e integración de la averiguación previa, al agente del ministerio público, de la fiscalía especializada, o bien el que por razón del domicilio de la víctima tome conocimiento de los hechos,

También le corresponde la atención a las víctimas del delito, a la Procuraduría General de Justicia de Querétaro, en donde se da la atención psicojurídica, que marca el apartado c del artículo 20 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, así como del marco que proporciona la Ley General de Atención a víctimas, recién publicada por el ejecutivo Federal, en enero de 2013, cuyo aporte más significativo está en la ampliación de la reparación del daño, en base a estándares internacionales, donde se suma a la indemnización del daño material y moral, el derecho a la verdad y justicia, y la garantía de no repetición.

Punto fundamental en averiguación previa es la confidencialidad, que desde el inicio se debe guardar en sobre cerrado los datos de la víctima, a fin de evitar una mayor victimización, represalias, como los prevé el ámbito internacional, y un amplificación del acoso, al tratarse de un delito perseguible por querrela, y



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

donde se buscara que cese la investigación por el otorgamiento del perdón, facultad del ministerio publico en el auxilio a la víctima del delito.

Como la querrela es un hecho potestativo del ofendido del delito o de su representante legal, es consecuentemente un requisito de procedibilidady aplica en las conductas que son materia del presente protocolo.

40

Siendo también contraindicada la conciliación o mediación, aun tratándose de delito de querrela, porque dichos procedimientos parten de la igualdad entre las partes, y cuando existe algún tipo de violencia, y la brecha de desigualdad entre los géneros, estamos en presencia de que el trato en apariencia en igualdad, en realidad genera una desigualdad, justamente en desapego a la igualdad sustantiva.

Por otra parte observar los principios del protocolo en cuanto a la atención a la víctima no está reñido con la investigación de los hechos y la acreditación del tipo penal, deonde la victima debe contar con la información de ley, y advertirle sobre la conciliación y mediación para que determine si la acepta o no.

3.1.-Investigación y acreditación del acoso y hostigamiento sexual

Es claro que la acreditación de la conducta delictiva en el delito de acoso sexual, presenta dificultad, que no necesariamente la acreditación del delito en sí, ya que debemos considerar la realización oculta de este tipo de eventos, así resulta interesante la siguiente jurisprudencia:

ACREDITACIÓN DEL CUERPO DEL DELITO Y DEL DELITO EN SÍ. SUS DIFERENCIAS.

Conforme a los artículos 134 y 168 del Código Federal de Procedimientos Penales, en el ejercicio de la acción penal el Ministerio Público debe acreditar el cuerpo **del delito** y la probable responsabilidad **del** inculpado, lo cual significa que debe justificar por qué en la causa en cuestión se advierte la probable existencia **del** conjunto de los elementos objetivos o externos que constituyen la materialidad **del** hecho delictivo. Así, el análisis **del** cuerpo del **delito** sólo tiene un carácter presuntivo. El proceso no tendría sentido si se considerara que



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

la **acreditación del cuerpo del delito** indica que, en definitiva, se ha cometido un ilícito. Por tanto, durante el proceso -fase preparatoria para el dictado de la sentencia- el juez cuenta con la facultad de revocar esa **acreditación** prima facie, esto es, el juzgador, al dictar el auto de término constitucional, y el Ministerio Público, en el ejercicio de la acción penal, deben argumentar sólidamente por qué, prima facie, se acredita la comisión de determinado **delito**, analizando si se acredita la tipicidad a partir de la reunión de sus elementos objetivos y normativos. Por su parte, el estudio relativo a la **acreditación del delito** comprende un estándar probatorio mucho más estricto, pues tal **acreditación** -que sólo puede darse en sentencia definitiva- implica la corroboración de que en los hechos existió una conducta (acción u omisión) típica, antijurídica y culpable. El principio de presunción de inocencia implica que el juzgador, al dictar el auto de término constitucional, únicamente puede señalar la presencia de condiciones suficientes para, en su caso, iniciar un proceso, pero no confirmar la actualización de un **delito**. La verdad que pretende alcanzarse sólo puede ser producto de un proceso donde la vigencia de la garantía de defensa adecuada permite refutar las pruebas aportadas por ambas partes. En efecto, antes **del** dictado de la sentencia el inculpado debe considerarse inocente, por tanto, la emisión **del** auto de término constitucional, en lo que se refiere a la **acreditación** del cuerpo del **delito**, es el acto que justifica que el Estado inicie un proceso contra una persona aun considerada inocente, y el propio acto tiene el objeto de dar seguridad jurídica al inculpado, a fin de que conozca que el proceso iniciado en su contra tiene una motivación concreta, lo cual sólo se logra a través de los indicios que obran en el momento, sin que tengan el carácter de prueba.

PRIMERA SALA

Amparo directo 9/2008. 12 de agosto de 2009. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Sergio A. Valls Hernández. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretario: Miguel Enrique Sánchez Frías.

Amparo directo 16/2008. 12 de agosto de 2009. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Sergio A. Valls Hernández. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretario: Miguel Enrique Sánchez Frías.

Amparo directo 33/2008. 4 de noviembre de 2009. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Sergio A. Valls Hernández. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretario: Miguel Enrique Sánchez Frías.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

Amparo directo 8/2010. 30 de junio de 2010. Mayoría de cuatro votos.
Disidente: José de Jesús Gudiño Pelayo. Ponente: Juan N. Silva Meza. Secretario:
Jaime Flores Cruz.

Amparo directo 7/2010. 30 de junio de 2010. Mayoría de cuatro votos.
Disidente: José de Jesús Gudiño Pelayo. Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea.
Secretario: Javier Mijangos y González.

Tesis de jurisprudencia 143/2011 (9a.). Aprobada por la Primera Sala de
este Alto Tribunal, en sesión privada de cuatro de noviembre de dos mil once.

No obstante el tipo penal plantea, los siguientes elementos, para el cuerpo del delito y la probable responsabilidad.

- ✚ La coacción física o moral.- que hace referencia a la violencia física o moral, esta última representada entre otras circunstancias por amenazas, intimidación etc. y que es de explorado derecho el universo que comprende.
“fuerza física o moral, que operando sobre la voluntad, anula la libertad de obrar de las personas” (pina, 1997)
“Empleo de la fuerza o violencia o miedo, sobre un individuo para que este haga alguna cosa, cualidad de algo que apremia o impulsa (a hacer algo), acción de compilar” (juridicas, 2005)¹⁷
- ✚ el fin sexual para sí o para otro.- donde evidentemente inicia parte del conflicto en la acreditación de la conducta presumiblemente delictiva.
- ✚ el asedio
- ✚ sin el consentimiento.- un elemento complicado, que debe explorarse en la víctima,

Con una pena de 1 a 3 años de prisión, de 100 a 600 días multa, y desde 100 hasta 850 días multa por concepto de reparación del daño.”

17

juridicas, I. d. (2005). *diccionario juridico mexicano*. mexico: porrua.

pina, r. d. (1997). *diccionario de derecho*. mexico: porrua.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



Gobierno
Federal

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

La coacción es un elemento importante que debe demostrarse, y que se relaciona por supuesto con la ausencia de consentimiento, ya que resultaría inverosímil pensar que se dio consentimiento, aun con la existencia de la coacción, ya que como señalan diversos autores, esta anula el consentimiento y la voluntad.

“La coacción se distingue de cualquier otro empleo de fuerza o violencia por su propósito específico: provocar una acción. El uso de la fuerza que coacción” presupone es aquella que se introduce como motivación; su finalidad: hacer que alguien haga u omite...” (juridicas, 2005)

Por lo que hace al consentimiento tenemos que “...desde hace muchos siglos se reconoce significación jurídica al consentimiento del ofendido. con ello no quiere decirse que se le haya admitido siempre, y cuando así haya sido el caso, se la haya admitido irrestrictamente.....la escuela histórica, en cambio, desconoció al consentimiento.....las legislaciones modernas, sin embargo, no han sido unánimes en incluir un precepto discriminante expreso de la conducta consentida por el ofendido”. (juridicas, 2005)¹⁸

Este elemento resulta desafortunado en el tipo penal, ya que en contrario sensu, se pensaría que hay personas que están de acuerdo con vivir con el acoso sexual, y consecuentemente otorgan su consentimiento.

Gramaticalmente hay concordancia entre acoso y hostigamiento, la doctrina nos señala al respecto “el hostigamiento sexual podemos entenderlo desde el punto de vista gramatical, como el hecho de perseguir, acosar o molestar a un, en tanto lo sexual alude a lo perteneciente al sexo... suele referirse en las leyes mexicanas también como acoso.....” (juridicas, 2005)¹⁹

Es claro que al denunciarse la posible comisión del delito de acoso sexual, e iniciarse la averiguación previa, esta constituye la preparación para el ejercicio

18

juridicas, I. d. (2005). *diccionario juridico mexicano*. mexico: porrua.

19

juridicas, I. d. (2005). *diccionario juridico mexicano*. mexico: porrua.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

de la acción penal, y por lo tanto comprende una crónica de hechos que llevara a conocer la verdad histórica de los hechos,

Con los siguientes supuestos, que *incrementan la sanción o pena*.

44

- ✚ cuando exista una relación de jerarquía entre los sujetos activo y pasivo, se incrementara,

Es decir entre el inculpado y la víctima, hay una relación de jerarquía, que en el ámbito laboral se acredita por el cargo o comisión que desempeñe el inculpado. Aunque el acoso no solo debe verse en el ámbito laboral, ya que puede presentarse en otros ámbitos.

Así tratándose de vínculos de carácter familiar, la jerarquía, es un elemento fundamental para la acreditación de este supuesto, así el entroncamiento mediante las actas civiles o constancias testimoniales es la vía idónea, cuando existe parentesco de ascendientes a descendientes, independientemente del grado o existe una relación paterna filial de poder como es el padrino, el padrastro etc.

Lo mismo tratándose del maestro al alumno o del ministro de algún culto, cuya posición le otorga la jerarquía debida.

- ✚ Si el sujeto pasivo fuera menor de edad, la pena se duplicará.

La minoría de edad, no representa mayor problema en su acreditación, pero debe agregarse a las constancias de la indagatoria, no solo mencionarse en la misma.

- ✚ Cuando el sujeto activo sea servidor público, y utilice los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena se le destituirá de su cargo...

Las constancias de nombramiento de la dependencia donde haya causado alta, el servidor público, acreditan tal calidad, y deben agregarse a los autos de la indagatoria, para evitar posibles impugnaciones sobre la calidad del sujeto activo, aunque exista por las partes reconocimiento de dicha calidad.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

Y acreditar plenamente que dicha posición le permitió usar los medios para la comisión de la conducta ilícita, aquí es importante abundar sobre los medios específicos, tiempo lugar, cercanía con la víctima etc... Ya que el supuesto condiciona la calidad del sujeto al empleo de los medios de comisión.

Aquí observamos que no basta con tener calidad de servidor público en sí misma, lo cual es acertado, ya que este supuesto no hace referencia al jefe, que corresponde a otro supuesto, también contemplado en el artículo 167 bis del código penal del Estado de Querétaro, sino al aprovechamiento de los medios a su alcance.

a) ruta critica

La averiguación previa, inicia con la declaración de la víctima, en donde conste la imputación y su deseo de querrellarse, siendo indispensable que se le pregunte si desea que sus datos personales obren en sobre cerrado, que este adjunto a las actuaciones de la indagatoria y en resguardo del ministerio público, lo anterior en términos del artículo 20 fracción IV del código de procedimientos penales del Estado..

Durante la recepción de la denuncia se ahondará sobre las circunstancias en que se desarrollo el evento o eventos, y quienes participaron, precisando lugares, tiempo, sin que ello implique preguntas prejuiciosas, insidiosas que generen discriminación, u orientadas a saber si la víctima buscó o provoco el acoso.

Es claro que las actas deberán contener las formas que establece el artículo 41 del citado código penal del Estado, en cuanto a foliaciones y conservación de los documentos que integran la averiguación previa.

b) Ruta critica

El diseño y planeación de pruebas, es parte fundamental de la indagatoria y debe de adecuarse a lo dispuesto y versar sobre los hechos que se imputan, consecuentemente la vida sexual de la víctima u otras circunstancias de este tipo no tienen relevancia probatoria. En este punto se seleccionan las pruebas que habrán de desahogarse y que auxilien a integrar la averiguación.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

ARTICULO 149 .- Sólo serán objeto de prueba los hechos imputados, tanto los constitutivos del delito y sus modalidades, como los que lo excluyen;..... las consecuencias del hecho imputado, el monto patrimonial de los daños y perjuicios causados, así como los datos a través de los cuales se puede inferir la existencia o la inexistencia de los hechos y circunstancias anteriores.

46

c) ruta critica

Es claro que la concatenación entre hecho y prueba en delitos de difícil tipificación como el acoso es fundamental, de ahí además que la recepción de cada prueba sea no solo agregada y foliada al expediente sino razonada, , vinculándose con los hechos que se investigan.

La pruebas, como medios idóneos de convicción, que se pueden efectuar de conformidad con los hechos que se denuncian y la planeación ministerial, de conformidad con el artículo 152 del código de procedimientos penales de Querétaro son fundamentalmente:

- ✓ confesional (del imputado sobre el reconocimiento de la conducta ilícita, tiene el valor de indicio, cuando es verosímil y no esta desvirtuada)
- ✓ Inspección y reconstrucción de hechos (para el acoso y hostigamiento sexual esta prueba puede ser relevante, en su carácter de reconstrucción de hechos de conformidad con el artículo 160 de la legislación adjetiva, con la descripción de los hechos presumiblemente delictivos)
- ✓ dictamen pericial, es claro que el ministerio publico pude solicitará cualquier tipo de peritaje, no obstante el correspondiente en materia de psicología victimal, es una de las pruebas más importantes en la averiguación previa, a fin de establecer los síntomas que presente el ofendido del delito, como resultado del delito, y ayuda a determinar el daño, su acreditación y cuantificación, sobre este aspecto abundaremos en el numeral siguiente.
- ✓ testimonial (directa, ya que los testigos de oídas no son idóneos)
- ✓ Careo (que busca aclarar las contradicciones, que se puedan dar en las diferentes declaraciones, donde opera como medio de prueba, independientemente de ser en los procesos penales una garantía del inculpado).



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



Gobierno
Federal

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

d) ruta critica

El ministerio publico en términos de los artículos 246 y 247 del código de procedimientos penales del Estado una vez que haya logrado con los medios de prueba comprobar los elementos del delito de acoso, que ya se señalaron, pese que algunos resultan subjetivos, y se haya demostrado la participación del inculpado en la conducta delictiva, está listo para ejercer acción penal.

e) ruta critica

El ministerio publico y el asesor jurídico de la victima deben tener en todo momento presente los elementos para la obtención de la indemnización del dalo material o moral o reparación del daño. Agregando en su caso la cuantificación de daño moral y material si es procedente este ultimo. La atención psicoterapéutica, el número de sesiones y su posible duración y costo por sesión aportan la debida cuantificación.

Los estudios de mercado del costo por sesión terapéutica en el Estado y su promedio de estas, ayudan a la cuantificación, La atención psicológica que proporciona el Estado es para disminuir el impacto del delito, la que corresponde a la reparación del daño es para eliminar el impacto y corresponde al inculpado su pago.

3.2.-Impresión diagnostica, dictamen y procedimiento ministerial

La impresión diagnostica tiene que realizarse por un profesional en psicología clínica, ya que la finalidad de la impresión o dictamen es indagar sobre el impacto del delito en las víctimas, lo que se traduce en identificar los signos, síntomas y las alteraciones que presenta la víctima en sus diferentes ámbitos que se relacionan con las consecuencias y el daño de la conducta ilícita.

Tras de ello está que al presentarse síntomas nos da indicios claros de que existió la conducta ilícita del acoso y hostigamiento sexual.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

El dictamen lo elabora un perito registrado como tal, la impresión diagnóstica un psicoterapeuta, esta última puede ser usada en el ámbito laboral, y se recomienda siga las formalidades aquí señaladas para el dictamen pericial.

48

Un medio para determinar el impacto psicoemocional que el delito ha tenido sobre la persona, es el dictamen psicológico pericial, éste deriva de una pregunta o petición expresa por parte de alguna autoridad, *el dictamen pone en claro los signos y síntomas relacionados con la afectación psicoemocional o daño moral* que la persona presenta a partir de la comisión del delito. Así mismo, la petición puede incluir la cuantificación del daño moral.

El dictamen psicológico, desde la psicología clínica, describe, explica y comprende los cambios o alteraciones sobre las áreas cognitiva, conductual, afectiva y somática y sus repercusiones en las capacidades y el funcionamiento integral de la persona a partir del evento delictivo.

Es evidente que el dictamen o impresión diagnóstica al reportar impacto psicoemocional de la víctima, acreditan el acoso y la ausencia de consentimiento, así como el fin sexual del inculpado.

La realización de la valoración psicológica cuya finalidad es la presentar un dictamen psicológico- Bajo esta perspectiva, una valoración psicológica cuya finalidad sea presentar un dictamen psicológico, de forma general deberá basarse en lo siguiente:

- Partir de un marco teórico fundamentado en la investigación y experiencia clínica (como el DSM-IV, CIE-10, o literatura clínica y de investigación) que permita y respalde la identificación y comprensión de la conducta de la persona, y sus diversas manifestaciones.
- Practicar entrevista clínica, estructurada o semiestructurada.
- Aplicar pruebas psicológicas proyectivas, psicométricas, y otros instrumentos psicológicos de evaluación, estandarizados, con validez y confiabilidad.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

- Integrar la información obtenida de las técnicas utilizadas, observación clínica, entrevistas, calificación e interpretación de las pruebas e instrumentos, identificando y correlacionando los síntomas y signos en las diferentes áreas (cognitiva, conductual, afectiva y somática) -- y consecuentemente en los diferentes ámbitos familiar, laboral, social, recreativo, académico-, describiendo su manifestación y su posible influencia en la aparición o exaltación de otros. La integración en todo momento deberá encontrarse argumentada y verificada con el marco teórico de referencia.
- Establecer Impresión diagnóstica, a partir de la información integrada y sustentada se describe y explica cómo la sintomatología perturba el funcionamiento integral de la persona a partir de la ocurrencia del delito, consignando los principales síntomas y signos, y sus consecuencias en las diferentes áreas a efecto de poder ubicarlos dentro de alguna categoría diagnóstica según el DSM-IV o CIE-10.

O bien, si la persona no cubre los criterios necesarios para determinar un tipo de trastorno, pero se concluye la existencia de una afectación psicoemocional o daño, el perito se basará de su experiencia y conocimiento, para sustentar con argumentos científicos y válidos esta conclusión.

- Realizar sugerencia terapéutica, la impresión diagnóstica configura la base para sugerir un tratamiento.

El informe debe guardar una estructura, a efecto de presentar todas y cada una de las partes que justifican el motivo del dictamen, el método en el que se basó su desarrollo y sus conclusiones.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



Gobierno
Federal

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

3.2.1 PROTOCOLO ESPECÍFICO DE PRESENTACIÓN DEL DICTAMEN PSICOLÓGICO

Información básica que ha de contener el informe psicológico de víctimas de acoso u hostigamiento sexual laboral

50

1. **Encabezado:** Datos de la institución e instancia que realiza el dictamen.
2. **Datos correspondientes al caso o el expediente:** Delito(s); No. de AV.P. o Causa Penal, Número de expediente. Los datos podrán variar dependiendo del objetivo del dictamen, el estado o proceso del asunto.
3. **Datos Generales:** Nombre de la persona; género; edad; escolaridad; ocupación, antigüedad, estado civil.
4. **Técnicas Utilizadas:** Observación y entrevista clínica semiestructurada. Fuentes de información previa, revisión de expediente u otros documentos. Pruebas psicométricas y/o proyectivas administradas. Con número de sesiones efectuadas y fecha de cada una.
 - Las pruebas psicológicas podrán encontrarse determinadas de acuerdo con los criterios internos administrativos y clínicos existentes de las instancias que efectúen dictámenes psicológicos.

Algunas pruebas que podrían ser de utilidad serían:

- Test de Apercepción Temática. T.A.T. Personalidad. Tendencias inhibidas.
- Test Árbol-Casa-Persona. H.T.P. Personalidad, autoconcepto, presión del ambiente
- Persona bajo la lluvia. Reacción ante situaciones de tensión ambiental.
- Test de la Figura Humana. Personalidad, autoconcepto, presión del ambiente, ansiedades, conflictos.
- Inventario Multifásico de la Personalidad. MMPI-2. Personalidad y desordenes emocionales
- +Frases incompletas. T.F.I. Personalidad, relaciones interpersonales
- +Cuestionario de 16 Factores de Personalidad 16 PF Catell. Personalidad, impulsos, características, tendencias



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

- Escala Autoaplicada de Depresión de Zung. Componentes somático-conductual del trastorno depresivo.

5. Motivo de Consulta: Datos del solicitante jurídico o judicial nombre, cargo y área, agencia o dependencia de adscripción, nombre de la persona evaluada, razón por la que se refiere, a partir de una pregunta concreta, o de señalar los aspectos a evaluar.

6. Antecedentes y/o Descripción de los hechos: descripción breve pero sustancial y cronológica de los hechos directamente relacionados al evento delictivo que suscito la AV. P. o Causa Penal, refiriendo las circunstancias, en las que se cometió el probable delito, el modo, tiempo y persona(s).

- La relevancia de los hechos referidos por la persona dependerá de la percepción de la gravedad que tenga de éstos, la persistencia y proximidad de agente estresor.
- Procurar, por ejemplo, hasta donde sea posible, conseguir explicaciones suficientemente comprensibles de los sucesos, conductas verbales y no verbales y actos asociados al delito, tiempo de inicio, los cambios padecidos a partir del hecho denunciado.

7. Situación Psicoemocional Actual y/o Actitud ante la entrevista: impresión general, descripción de las funciones cognitivas superiores atención, percepción, juicio, pensamiento, lenguaje, etc., así como principales conductas y actitudes exhibidas inquietud, preocupación, introversión, entre otros.

8. Daño Moral o Psicoemocional: descripción de los signos y síntomas identificados en la persona en las áreas cognitiva, conductual, afectiva, somática y psicosocial, posteriores a la ocurrencia del delito.

- A) **Alteraciones Cognitivas:** identificación de cambios en los esquemas y procesos cognitivos asociados con el delito; cómo percibe y qué piensa la persona sobre su situación o entorno. Se valora el tipo de pensamiento, alteración en el contenido y curso del mismo; las capacidades de memoria, atención, concentración, análisis, síntesis, planeación y anticipación, en términos de aumento o disminución.

Por ejemplo:



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

- Concentración permanente en los propios pensamientos, sentimientos que afectan el funcionamiento de la persona.
- La autoimagen cambia de tal forma que todos los rasgos de personalidad, valorados positivamente antes del evento delictivo, pasan a ser percibidos como defectos.
- Cambio en las creencias y expectativas, p.ejem. cree que ha dejado de tener control respecto a no poder evitar la ocurrencia de situaciones desfavorables.

52

B) **Alteraciones Conductuales:** se evalúan cambios en el comportamiento de la persona, tales como modificación de hábitos, desempeño de actividades, patrones de interacción, conductas cotidianas, reacción ante estímulos, entre otros; a partir de la ocurrencia del evento delictivo, los cuales se especifican en términos de incremento, disminución o aparición o desaparición.

Por ejemplo:

- Evita estímulos asociados al evento estresor, como persona(s) y así como alejarse de lugares, eludiendo además tareas asociadas con al evento delictivo.
- Aislamiento.

C) **Alteraciones Afectivas:** se reporta la aparición de afectos, sentimientos, emociones y sensaciones, así como cambios en su expresión y demanda, asociados con la auto percepción de sí mismo, del futuro y del entorno, originados a partir de la ocurrencia del evento delictivo. Mismos que deberán especificarse en términos de incremento, disminución o aparición o desaparición de los mismos.

Por ejemplo:

- Presenta sentimientos de angustia, ansiedad, impotencia, frustración a partir de los hechos experimentados.
- Actualmente teme a la incomprensión, al escrutinio público, que se le culpe, humille, se dude de su comportamiento, así como ser objeto de represalias.
- Disminución de autoestima
- Disminución de la satisfacción en el trabajo y profesionalmente.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

D) **Alteraciones Somáticas / Trastornos Conversivos:** registro de aparición o exacerbación de alteraciones en las funciones motoras, sensoriales, así como fisiológicas, o deficiencia de éstas, así como cambios en la ingestión alimentaria y del sueño, o en la sexualidad, manifestándose a través de síntomas somáticos, mismos que deberán de presentarse a partir de la ocurrencia del evento delictivo o agente estresante.

Ejemplo:

- Presenta asco, náuseas ante cualquier tipo de estímulo asociado al evento delictivo, además de problemas sexuales en su relación de pareja.

E) **Alteraciones Psicosociales:** se reporta los cambios en las actividades familiares, ocupacionales, sociales o recreativas cotidianas de la persona, así como en los patrones de interacción con quienes que se relaciona. Cambios que deberán especificarse en términos de incremento, disminución, aparición o desaparición de actividades y/o relaciones afectando la calidad y estilo de vida diario de la persona evaluada, tendrán que presentarse a partir de la ocurrencia del evento delictivo, así como, relacionarse con éste.

- **Ámbito Familiar:** se describen los cambios en el comportamiento de la persona respecto al desempeño de sus actividades, obligaciones y relaciones familiares, entre otros; que deberán aparecer posterior al evento delictivo, especificándose como incremento, disminución o aparición o desaparición de conductas cotidianas, así como, deterioro o conclusión de sus relaciones familiares sean matrimoniales, de pareja o noviazgo, u otras, o el inicio inconvenientemente de alguna de ellas.
 - Aislamiento y ruptura, así como vivencias recientes de violencia familiar.
 - Incremento de la tensión emocional que deteriora las relaciones entre los miembros de la familia,
- **Ámbito Social:** se describen los cambios en el comportamiento de la persona respecto al desempeño de sus actividades y relaciones sociales; cambios que tendrán que presentarse a partir de que se



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

comete el evento delictivo, y especificarse en términos de incremento, disminución, aparición o desaparición de conductas habituales, así como, deterioro o conclusión de sus relaciones interpersonales o actividades.

54

Ejemplo:

Aislamiento social y ruptura de sus vínculos amistosos,

- **Ámbito Económico:** se describen las repercusiones que ha presentado la persona por el impacto económico generado por el delito, mismas que deberán especificarse en términos de incremento, disminución, aparición o desaparición de actividades laborales y/o habituales, a consecuencia del deterioro de sus habilidades y/o recursos psicológicos y físicos, originados de la ocurrencia del hecho delictivo, o bien por la pérdida o disminución de ingresos o bienes, generando cambios imprevistos en la actividad y su calidad de vida cotidianas de la persona evaluada.

Ejemplo:

- Aparición, o incremento de inestabilidad económica, a raíz del evento delictivo, la persona abandono, absentismo, el empleo, lo que a generado detrimento en su calidad de vida.
- Disminuye su capacidad para trabajar a consecuencia del desgaste psicoemocional que le representa desempeñarse dentro del entorno en donde se suscitan los acontecimientos asociados al acontecimiento delictivo, continuar laborando dentro ese espacio y condiciones se repite la afectación en su actividad y calidad de vida .A partir de la ocurrencia del suceso delictivo quienes sufren depresión, trastornos de ansiedad y del ánimo, entre otros malestares, que derivan los acontecimientos en largos períodos de licencias médicas.

9. Conclusiones

- a) **Impresión diagnóstica:** se responde a la pregunta o petición de la autoridad solicitante, concluyendo si existe o no afectación psicoemocional en la persona, o daño moral, derivado del delito, con la debida fundamentación del marco teórico respectivo.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

- b) **Pronóstico:** a partir de los antecedentes, características y alteraciones identificadas en la persona, se plantea la expectativa de su curso hacia el restablecimiento de su equilibrio psicoemocional.
- c) **Sugerencia Terapéutica:** de acuerdo a las características y alteraciones identificadas en la persona como consecuencia del evento delictivo, así como de interés y necesidades identificados se sugiere un proceso psicoterapéutico como tratamiento, que posibilite el restablecimiento del equilibrio psicoemocional, estableciendo la cantidad de sesiones como mínimas necesarias para tal fin. O bien, si es el caso atención psiquiátrica, u otro servicio que permita la recuperación de la persona.
- d) **Cuantificación del Daño Moral:** si es posible se establece el monto económico que corresponda al proceso psicoterapéutico sugerido, como tratamiento.
- e) **Sustento Bibliográfico:** Fuentes bibliográficas y pruebas psicológicas, que fundamentaron la integración del dictamen psicológico.

3.4 Recepción administrativa de quejas

Un elemento que puede agregarse a la política estatal es la declaración unilateral de no asumir dichas prácticas por parte de los servidores públicos, así como su consentimiento para someterse y acatar las resoluciones preventivas, del sistema estatal, y de la comisión que establezca para tal fin y que no causen estado ni alteren sus derechos laborales, en caso de verse involucrados en casos que son materia del presente protocolo.

Este último aspecto amplía la gama e impacto de la política pública, porque representa el primer paso de socialización e internalización de una política pública en materia de género, que vive un proceso de transversalización, con lo cual además se cumple con una de las cuatro recomendaciones de la OIT, en el sentido de graduar las sanciones o la toma de acciones.

De tal suerte que el sistema Estatal podría gestionar en un subgrupo del mismo, una comisión para las recepciones de quejas donde no exista más de una víctima en la administración pública, e imponer además de cambios de adscripción, evaluación psicológica de quien es señalado como acosador u



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



Gobierno
Federal

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

hostigador y la obligación de acudir a un taller sobre violencia de género y sus consecuencias.

Lo anterior solo en caso de que la víctima no desea hacer una denuncia penal, en cuyo caso se tendrá que declarar la incompetencia de este comite y siempre u cuando se cuente con la declaración unilateral de no asumir practicas de acoso u hostigamiento.

De No existir dicha declaración es claro, que procede dar vista a la secretaria de la Contraloría del Estado, para los efectos legales a que haya lugar en el ámbito administrativo.

IV.-PREVENSION

4.1.-Prevención y sanción del acoso y hostigamiento sexual

Siguiendo los parámetros establecidos para la prevención, como eje de acción, en el reglamento de la ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, existen tres niveles dentro de la prevención.

En Querétaro el sistema estatal de prevención, atención, sanción y erradicación, es quien dentro de la administración pública del Estado, le corresponde estructurar éstos ejes, incluyendo la prevención.

Primer nivel de prevención

Corresponde a la anticipación de evento, es fundamentalmente educativa, y busca crear conciencia en la población de que estas prácticas son indeseables, donde la capacitación desde la perspectiva de género, y la construcción de la igualdad, en diferentes etapas de la vida de las personas es básica.

La capacitación que se proporcione debe enfocarse a:

- ✓ el acceso de las mujeres al sistema de justicia
- ✓ perspectiva de género y brecha de desigualdad entre mujeres y hombres
- ✓ actitudes discriminatorias, prejuiciosas y valorativas sobre roles sexuales y de género.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

Las acciones para este nivel deben ser:

- ✓ certificación de empresas con buenas prácticas de género, que desaliente la intimidación sexual por parte del Instituto Queretano de la mujer.
- ✓ código de ética de igualdad en el trabajo, que promueva ambiente y relaciones cordiales en el ámbito de trabajo donde todos y todas respeten la dignidad de cada trabajador y trabajadora.
- ✓ cartilla de derechos sexuales de las mujeres en el trabajo, escuela y comunidad.
- ✓ campañas de difusión y desarrollar una estrategia de formación y de comunicación.
- ✓ programa de capacitación específico.

Es de mencionarse que la ley federal de trabajo indica que se debe establecer en las condiciones de trabajo al indicar:

Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Ya en 1985, la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció que el acoso sexual en el lugar de trabajo es perjudicial para el bienestar y la productividad de los trabajadores, así como para sus perspectivas de empleo y de promoción. Por lo cual la construcción de un ambiente laboral adecuado es necesaria, y corresponde a las comisiones del trabajo su actualización, en términos de la legislación laboral.

Segundo nivel de prevención

Corresponde a la detección de casos de acoso y hostigamiento sexual, así como actitudes de supremacía de un género sobre otros en espacios laborales, escolares y comunitarios, así como ambientes donde sea frecuente la discriminación, la hostilidad al desarrollo de las mujeres y las bromas que ridiculizan a las mujeres.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

Para la OIT, si bien la legislación reviste importancia esencial, por sí misma, no puede garantizar que un entorno laboral esté exento de acoso sexual. Por ello La prevención es el mejor enfoque de este problema y requiere que se tomen medidas afirmativas a escala nacional, pero también a escala empresarial y sindical. Es por ello que la reforma laboral, siguiendo el criterio internacional responsabiliza al empleador de permitir el acoso sexual, debiéndose impulsar acciones dentro de los sindicatos mediante comisiones de honor y justicia que repudien estas conductas.

58

La construcción de un **catalogo de factores de riesgo y factores protectores** contra el acoso y hostigamiento sexual, permite disminuir el riesgo a que hace alusión la legislación laboral.

Otras acciones de detección son para la OIT, las cuatro llaves de la lucha contra el acoso sexual en el trabajo:

- ✓ Definir una política, como es la que representa el presente protocolo.
- ✓ estipular un procedimiento de queja de carácter confidencial
- ✓ garantizar protección contra toda medidas de represalia,
- ✓ reglas disciplinarias progresivas.

En este contexto en materia laboral, también se debe señalar en los reglamentos de trabajo sanciones administrativas, para eventos que borden el acoso, que representan asedio, tal y como la señala la Ley federal del trabajo.

Artículo 422.- Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Artículo 423.- El reglamento contendrá:

. *Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y*



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

XI. *Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.*

Tercer nivel

Corresponde la disminución y eliminación de los síntomas en las víctimas, así como las consecuencias laborales, sociales y familiares que el acoso y hostigamiento generan, evitando que quien ya fuera víctima de estas conductas, vuelva a serlo y presente patrones de riesgo, viva proceso de empoderamiento que inhiba que vuelva a encontrarse en situaciones similares.

Las acciones de prevención en este nivel se ubican en:

- ✓ Establecer los elementos mínimos para el acceso a la justicia de las mujeres.
- ✓ registro de casos denunciados y procesados sobre acoso sexual y discriminación, con arreglo al código penal vigente del Estado.
- ✓ Evaluación de la aplicación del protocolo de intervención, y de la aplicación de la normatividad penal, laboral y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado, anualmente.
- ✓ Supervisión clínica de las y los psicoterapeutas que atiende víctima de acoso y hostigamiento sexual entre otras.
- ✓ Programa de asertividad para personas que hayan presentado quejas o denuncias sobre acosos y hostigamiento sexual.

4.2.-Acciones para la implantación del protocolo en la administración Pública

La implantación, es la posibilidad de que los procedimientos y principios del presente protocolo, se conviertan en una práctica, aceptada por los empresarios y trabajadores y por la administración pública del Estado, y consecuentemente se convierta en práctica regular en el quehacer institucional y en la responsabilidad social de las empresas y sindicatos en especial.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

Con la certificación de empresas, que voluntariamente asuman el código de ética de género, donde se establezca el ambiente de trabajo libre de discriminación y con absoluto respeto a las diferencias incluyendo las de género.

Lo cual se complementaria, con la certificación a dicha empresas, con un refrendo bianual, de acuerdo a los lineamientos que la misma establezca.

En la administración pública del Estado, así como en la municipal, tales instrumentos deben asumirse, como parte del presente protocolo, y para la adecuada implantación se considera que debe existir un grupo con posibilidad de toma de decisión, de las diferentes instancias, para la evaluación de la operación del protocolo y las acciones que dé él se deriven además de la recepción y tramitación de quejas y denuncias, es decir la articulación puntal de la política pública del Estado en la materia, que aquí se esboza.

Tal grupo puede ser los representantes y enlaces de las diversas instancias, que forman parte del Sistema Estatal para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el Estado de Querétaro, al cual se deben sumar para los efectos del presente protocolo, la secretaria del trabajo y la secretaria de la Contraloría del Estado.

Acciones fundamentales para la implantación

- ✓ establecer grupo promotor de la implantación con posibilidades de decisión y seguimiento
- ✓ asumir código de ética desde la perspectiva de género
- ✓ establecer una declaración unilateral de voluntad y compromiso de no realización de actos de acosos u hostigamiento sexual, para los y las servidoras publicas que así lo decidan
- ✓ contar con programa de certificación par empresas socialmente responsable con el género. evaluación bimestral del seguimiento y evaluación de la operación del protocolo.
- ✓ registro estadístico de quejas y denuncias así como de las acciones por dependencia de la administración pública estatal.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



Gobierno
Federal

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El presente protocolo presenta la recepción y tramitación de quejas y denuncias en el ámbito laboral y penal, con propuesta administrativa para la administración pública estatal de Querétaro, que gradúan las sanciones y medida disciplinarias, como lo indica el ámbito internacional y permite la libre toma de decisiones de la víctima, dentro del marco jurídico del Estado..

SEGUNDA,. Que el seguimiento del presente protocolo es la viabilidad del mismo, por lo que la implantación y las acciones que de ella dependen, son fundamentales, en particular la determinación de un grupo promotor para la implantación, y las acciones de capacitación sobre el particular en la administración pública Estatal.

TERCERA.-Que la actuación, dirección, participación y evaluación del sistema Estatal para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de Querétaro da rectoría al presente protocolo.

CUARTA.- Que las reformas a la ley Federal del trabajo, ponen el acento en las causales de despido ante actos de acoso u hostigamiento sexual, con responsabilidad para el empleador, con una vinculación a las indagatorias que sobre estos actos se inicien.

QUINTA.- Que la averiguación previa debe tener una mayor cohesión, a fin de que los actos preparatorios para el ejercicio de la acción penal resulten efectivos, de ahí la relevancia que debe tener el dictamen y la impresión diagnóstica en materia de psicología.

SEXTA.- Que la atención a la víctima no está reñida con la investigación en su caso de las conductas ilícitas y consecuentemente deben observarse los lineamientos para la atención victimológica, a efecto de no crear una sobre victimización.

SEPTIMA.- Que debe valorarse la prueba pericial de dictamen psicológico debidamente por su gran aporte al esclarecimiento de los hechos delictivos o de la preparación para una determinación laboral, considerando que la misma no debe versar sobre la veracidad del dicho de la víctima, sino sobre el impacto del delito en la víctima, que se refleja en los síntomas, estando por lo tanto desaconsejado las valoraciones psicológicas de personalidad, que son propias del indiciado.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

OCTAVA.- Que el tratamiento a la víctima del acoso y hostigamiento, es un derecho que tiene quien ha sufrido estos eventos, y el mismo debe tener la supervisión clínica debida, para su mayor efectividad y en su caso contar con el modelo de bordaje terapéutico respectivo.

62

GLOSARIO

Acciones afirmativas, las medidas específicas de carácter temporal, racionalmente justificables a favor de las mujeres, que tienen por objeto acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. (ley de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres de Querétaro)

Adelanto de las mujeres, las acciones tendientes a mejorar el estatus de la mujer en el Estado y asegurar el alcance de su igualdad ante el hombre.(LIMH)

Conciliación vida laboral y familiar, conjunto de políticas públicas y acciones afirmativas para lograr que las mujeres no enfrenten la disyuntiva entre la vida laboral y la vida familiar, a través de la flexibilización de la estructura social y el impulso de programas para desarrollar el trabajo desde sus hogares y trabajos por proyectos. .(LIMH)

Discriminación, toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, nacional o regional, género, edad, discapacidad, condición social, económica o de salud, por embarazo, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, trabajo desempeñado, costumbres, raza, ideologías, creencias religiosas, migración o cualquier otra condición que dé origen a conductas que atentan contra la dignidad humana o que tengan por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.(ley para prevenir y eliminar toda forma de discriminación del Estado de Querétaro).

Entidades públicas, los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial del Estado; las dependencias y entidades de la administración pública estatal y paraestatal; los Ayuntamientos de los municipios del Estado; las dependencias y entidades de la administración pública municipal y paramunicipal, los organismos constitucionales autónomos y los partidos políticos y organizaciones políticas con registro oficial. .(LIMH)



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

Equidad de Género, el concepto que se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficios de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas, con la finalidad de lograr la participación equitativa de géneros en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. .(LIMH)

Exclusión, los obstáculos que encuentra determinada persona o personas, para participar plenamente en la vida social, viéndose privadas de una o varias opciones consideradas fundamentales para el desarrollo humano.(LPETFD)

Igualdad sustantiva, el acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. .(LIMH)

Medidas positivas o compensatorias, aquéllas de carácter temporal, racionalmente justificables, a favor de las personas titulares, consideradas individual o colectivamente, en situación de discriminación, que tienen por objeto reparar el daño ocasionado por la práctica social discriminatoria y eliminar el uso de estas prácticas para lograr la disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad en la salud, la educación, el trabajo y la justicia; así como para alcanzar la representación y la participación equilibrada en los ámbitos social, económico, político y cultural; .(LPETFD)

Perspectiva de género, concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género. .(LIMH)

Personas, grupos o comunidades en situación de discriminación, las personas físicas, grupos, comunidades, colectividades o análogos que sufran la violación, negación o el menoscabo de alguno o algunos de sus derechos humanos por los motivos prohibidos en el artículo 3 de esta Ley, los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte o los establecidos en cualquiera otra ley. (LPETFD)



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

Transversalidad, el proceso mediante el cual se instrumentan las políticas, programas y acciones de índole legislativo, ejecutivo, administrativo y reglamentario, desarrollados por las dependencias y entidades de la administración pública, con el propósito común de garantizar la inclusión de la perspectiva de igualdad entre mujeres y hombres, basados en un esquema de acción y coordinación de esfuerzos y recursos en tres dimensiones: vertical, horizontal y de fondo... (LIMH)

Violencia psicológica: Es cualquier acto u omisión que daña la estabilidad emocional, menoscaba la autoestima o altera la salud mental de la mujer y atenta contra su dignidad (LEY ESTATAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, artículo 6, fracción I)

Violencia física: Acto que inflige daño no accidental, en el que se utiliza alguna parte del cuerpo, objeto o arma que pueda provocar lesiones internas, externas, o ambas; (LEY ESTATAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, artículo 6, fracción II)

Violencia patrimonial: Actos u omisiones que afectan el patrimonio de la víctima y se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima; (LEY ESTATAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, artículo 6, fracción III)

Violencia económica: Acciones u omisiones del victimario que afectan el equilibrio económico de la víctima; se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral; (LEY ESTATAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, artículo 6, fracción IV)

Violencia sexual: Actos que degradan o dañan la sexualidad de la víctima y que por tanto atentan contra su libertad, dignidad e integridad física, representando una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

También puede consistir en prácticas de celotipia para el control, manipulación o dominio de la pareja; (LEY ESTATAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, artículo 6, fracción V)

Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres. (LEY ESTATAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, artículo 6, fracción VI)
- El clima organizacional.- hace referencia al trabajo institucional donde se han abordado distintas problemáticas que afectan al sector femenino, la esigualdad y la discriminación dentro el ámbito laboral.

Derechos humanos de las mujeres.-La Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena, 1993)²⁰ señala que los derechos humanos tanto de mujeres y niñas son una parte inalienables, integrantes e indivisibles de los derechos humanos universales, por lo tanto la participación de las mujeres en condiciones de igualdad en las diferentes esferas de la vida política, civil, económica, social y cultural en el ámbito nacional, regional e internacional, así como la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos de la comunidad internacional.

Así mismo, establece que “la violencia y la violencia y todas las formas de **acoso** y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana y deben ser eliminadas”. Resaltando como un medio para lograrlo, la intervención legislativa, entre otras medidas.

La Conferencia Mundial de Derechos Humanos subraya en especial la importancia de la labor destinada a eliminar la violencia contra la mujer en la vida pública y privada, a eliminar todas las formas de **acoso sexual**, la explotación y la trata de mujeres, a eliminar los prejuicios sexistas en la administración de la justicia y a erradicar cualesquiera conflictos que puedan surgir entre los derechos de la mujer y las consecuencias perjudiciales de ciertas prácticas tradicionales o costumbres, de prejuicios culturales...”

²⁰ Consultar http://www.oas.org/dil/esp/1993-Declaracion_y_el_Programa_de_Accion_de_Viena.pdf
ONU: Declaración De Viena. Conferencia Mundial de Derechos humanos Viena, 25-06-93.
A/CONF.157/23



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



Gobierno
Federal

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

BIBLOGRAFIA

Cappelli, mauro y Garth Bryant (2000) El acceso a la justicia, la tendencia en el movimiento mundial para hacer efectivos los derechos, México, FCE

CEDAW, Recomendación general N° 19 La violencia contra la mujer. 11º período de sesiones (29/01/1992)

Cecilia Carrasco Oñate; Patricia Vega López. Acoso sexual en el trabajo ¿denunciar o sufrir en silencio?: análisis de denuncias.. Chile. Dirección del Trabajo. División de Estudios. 2009

Código penal del Estado libre y soberano de Querétaro de Arriaga. Orden Jurídico Nacional. Querétaro. SG 2012

Código de Procedimientos penales del Estado libre y soberano de Querétaro de arriaga. Orden Jurídico Nacional. Querétaro. SG 2012

Convención de Belem Do Pará”, 2004, ratificada por México en 1998

Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción, IV Conferencia Mundial sobre las mujeres Beijing, China, Septiembre 1995, Instituto de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer

De pina Rafael 1197, Diccionario Jurídico, Editorial Porrúa, México.

http://www.oas.org/dil/esp/1993-Declaracion_y_el_Programa_de_Accion_de_Viena.pdf

ONU: Declaración De Viena. Conferencia Mundial de Derechos humanos Viena

Informe mundial sobre la violencia y la salud. Washington, D.C., Organización Panamericana de la Salud, Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud, 2003.

Instituto de investigaciones Jurídicas de la Unam, 2005, Editorial Porrúa, México

Ley federal del trabajo, diario oficial de la federación reformas del 30 de noviembre de 2012. Secretaría de gobernación.

Ley de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres de Querétaro Orden Jurídico Nacional. Querétaro. SG 2012.



PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE
QUERÉTARO



GOBIERNO
FEDERAL

“Este material se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género, empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autores

Ley para prevenir y eliminar toda forma de discriminación del Estado de Querétaro. Orden Jurídico Nacional. Querétaro. SG 2012

Ley estatal de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia de Querétaro. Orden Jurídico Nacional. Querétaro. SG 2012

Nielsen et al., 2010; Cansino et. al. 2008; Rosen, 2004; Fitzgerald et al. 1997; Gutek, 1985; Jensen & Gutek, 1982.p. 68,69. En Moreno-Jiménez B, Báez C. Factores y riesgos psicosociales: Formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo. disponible <http://www.insht.es/inshtweb/contenidos/documentacion/publicaciones%20profesionales/factores%20riesgos%20psico.pdf>

UNITED NATIONS (2010): *The World's Women 2010 - trends and statistics*. Department of Economic and Social Affairs, United Nations, New York.

Walter Michel (1993) *Las esferas de la Justicia*, México, FCE

.