



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



## ***Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual del Estado de San Luis Potosí***

*Noviembre, 2011*

*Elaboró: María Concepción Martínez Medina*

*con la colaboración de: Minerva Pareja y Alejandra Salgado*

*Diseño: Carolina Guzmán*

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

"Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este Programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos de este Programa deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante las autoridades competentes".



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



San Luis Potosí  
Un Gobierno para Todos



## **INDICE**

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>1. AMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO</b>	<b>3</b>
1.1 <i>Una mirada a la violencia en el gobierno de San Luis Potosí</i>	<b>4</b>
<b>2. MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>6</b>
2.1 <i>Definición</i>	<b>6</b>
2.2 <i>Tipología del hostigamiento sexual en el ámbito laboral</i>	<b>9</b>
2.3 <i>El acoso laboral en cifras</i>	<b>14</b>
2.4 <i>Consecuencias del hostigamiento y acoso sexual laboral</i>	<b>19</b>
2.5 <i>Perfiles</i>	<b>22</b>
<b>3. MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL, NACIONAL Y ESTATAL QUE SUSTENTA LAS ACCIONES CONTRA EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL EN EL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ</b>	<b>24</b>
3.1 <i>Marco Jurídico Internacional</i>	<b>25</b>
3.2 <i>Marco Jurídico Nacional</i>	<b>28</b>
3.3 <i>Marco Jurídico Estatal</i>	<b>35</b>
<b>4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN</b>	<b>39</b>
4.1 <i>Prevención</i>	<b>39</b>
4.2 <i>Detección y atención</i>	<b>44</b>
<b>CONSIDERACIONES FINALES</b>	<b>50</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>51</b>



## INTRODUCCIÓN

El hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral es una de las manifestaciones de la discriminación por razón de género que atenta contra el ejercicio y disfrute de varios derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual, el derecho al trabajo, a la salud integral, y a una vida libre de violencia.

Si bien es cierto que en el Estado de San Luis Potosí existen dos leyes que enmarcan el derecho a la igualdad y no discriminación, y que salvaguardan a las víctimas de violencia de género en todos sus tipos y modalidades: la *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007)*; y la *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2009)*; se requiere de la aplicación de otro tipo de acciones que le permitan al Estado garantizar la integridad física y psíquica del personal que trabaja en la administración pública.

El gobierno estatal, a través del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí se propuso elaborar un **“Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual del Estado de San Luis Potosí”** con el objetivo de construir una cultura institucional libre de violencia de género y crear los mecanismos, lineamientos y procedimientos para prevenir, detectar y atender los casos de hostigamiento y acoso sexual en las instituciones públicas; siendo el principal instrumento la información, la creación de capacidades institucionales y la responsabilidad individual de las y los servidores públicos para construir en colectivo las condiciones laborales que garanticen los derechos humanos.

Para su elaboración se realizó investigación documental sobre el marco conceptual y jurídico en la materia a nivel internacional, nacional y estatal. Se revisaron también Protocolos desarrollados por otros países que se han convertido en experiencias exitosas. Particularmente se utilizaron los resultados del apartado de violencia del Diagnóstico de Cultura Institucional y Gestión Pública del Gobierno de San Luis Potosí y el Programa de Cultura Institucional y Gestión Pública con Perspectiva de Género del Estado, desarrollados en el 2010.

Al mismo tiempo se llevaron a cabo entrevistas al personal de diversas instituciones y se trabajó con grupos focales para profundizar en las dinámicas institucionales concretas en las que se detecta el problema.



Todo ello dio como resultado la propuesta de acciones concretas a desarrollar en tres ámbitos: la prevención, la detección y la atención.

De esta manera el gobierno del Estado de San Luis Potosí asume un compromiso pleno para garantizar un ambiente libre de violencia de género y se suma a los diversos esfuerzos que está realizando el país.



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



San Luis Potosí  
Un Estado que vive mejor



GOBIERNO  
FEDERAL

## **1. AMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO**

El presente Protocolo tiene como ámbito de aplicación la administración pública del estado de San Luis Potosí y tiene como misión que en todas las instituciones se asegure por todos los medios al alcance que se garanticen la integridad física y psíquica del personal que forma parte de los recursos humanos del servicio público.

Mediante este documento se proporciona un conjunto de herramientas y lineamientos prácticos que se pueden utilizar para prevenir, detectar y atender el hostigamiento y el acoso sexual en los espacios laborales. Aquí se definen los instrumentos que permitan comprender, trazar, organizar y conducir un proceso institucional encaminado a eliminar dicha problemática.

Se sugiere que el proceso sea dirigido por la persona de mayor jerarquía de las instituciones y que ella designe directamente a la persona que actuará en la implementación del Protocolo.

De manera general las primeras actividades a desarrollar están dirigidas a:

- Lograr la comprensión de todo el personal de lo que es el hostigamiento y el acoso sexual laboral y el impacto negativo que tiene de manera individual, institucional y social.
- Divulgar los principios del Protocolo señalados en el apartado número 2 del presente documento por todos los medios posibles (folletos, internet, tablonas de anuncios, etc.).
- Construir una oferta de productos y servicios para su prevención, detección y atención.
- Establecer políticas de recursos humanos a corto, mediano y largo plazo para erradicar el hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral.
- Determinar los mecanismos, procedimientos y espacios para la atención del problema.
- Integrar especialistas en hostigamiento y acoso sexual laboral en la institución.

En la medida en que el Protocolo logre institucionalizarse se garantiza su éxito, ya que las y los funcionarios deben ajustarse a lo que la legislación, los reglamentos, los lineamientos y los Códigos de Ética señalan. Si el hostigamiento y el acoso sexual se definen con precisión y de manera



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



GOBIERNO  
FEDERAL

formal, se avanza firmemente en su erradicación y en la construcción de espacios de trabajo donde la violencia no exista. No hay que olvidar que la cultura institucional es el espacio en que se comparten acciones diarias, normas y valores, creencias e ideología, compartida y aprehendida individual y colectivamente que determinan el comportamiento del conjunto, por esa razón es fundamental que en los documentos que norman el entorno institucional manifiesten firme y contundentemente el principio contra el hostigamiento y el acoso sexual.

### ***1.1 Una mirada a la violencia en el gobierno de San Luis Potosí***

Durante el segundo semestre de 2010 el Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, elaboró el “Diagnóstico de Cultura Institucional de las Dependencias del Estado”, con el objetivo de determinar las prácticas discriminatorias, las brechas de desigualdad de género, las actitudes sexistas y las modalidades de violencia de género que se presentan en su interior.

El estudio señala que existen situaciones de violencia en las instituciones que son observadas por el 25.7% de las mujeres que participaron en el estudio; mientras que en el caso de los hombres sólo eran visibles para el 12.3%. Este punto hizo evidente que la conceptualización y contenidos específicos de la violencia entre mujeres y hombres son diferentes; ya que muchas situaciones que las leyes señalan como violencia de género, al interior de las instituciones aparecen como “naturalizadas”.

Lo anterior se reitera con los datos desagregados por edad, ya que las personas mayores de 45 años son las que menos perciben que haya violencia y 23% de las de 15 a 24 considera que *sí; posiblemente por la información que los grupos más jóvenes han obtenido por la difusión de los derechos humanos.*

Respecto al hostigamiento y acoso sexual en los espacios laborales, el problema fue reconocido por el 11.9% de las mujeres y por 7% de los hombres; y en el grupo de personas contratadas de confianza se encuentra el mayor porcentaje de quienes conocen casos de acoso sexual.

Los resultados de la encuesta señalan que 80% de las mujeres y 64% de los hombres opinan que las mujeres son las que viven las situaciones de acoso sexual, 20% y 33.5% respectivamente considera que son ambos quienes viven ese problema.

Acerca de la existencia de mecanismos de detección de acoso sexual dentro de las instituciones, 65% de las mujeres señalaron que no existen mecanismos de detección de acoso sexual; mientras que el



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



GOBIERNO  
FEDERAL

porcentaje en los hombres alcanzó el 57%. En la misma pregunta, el 22% de las mujeres y el 30% de los hombres dijeron desconocer si existen o no.

Por otra parte, sólo 12% de las mujeres y 20% de los hombres mencionaron que hay protocolos o procedimientos específicos para casos de acoso sexual en sus instituciones. Por lo que la mayor parte de la población encuestada desconocían si existían o no protocolos.

Por otro lado, como parte de la metodología utilizada para la elaboración del presente documento, se llevó a cabo una serie de entrevistas al personal de la administración pública del Estado durante el mes de noviembre de 2011, a partir de las cuales se encontraron los siguientes hallazgos:

El tipo de hostigamiento y acoso sexual que más prevalece en el ámbito laboral de las dependencias gubernamentales son las observaciones sugerentes y/o desagradables, seguidas por las bromas o abuso del lenguaje sexual con comentarios sobre la apariencia de alguna persona, estos tipos de hostigamiento son verbales.

Cabe señalar que la pregunta referente al hostigamiento y acoso sexual que también obtuvo un alto puntaje fue la del hostigamiento de tipo virtual, ya que según se indica, en las oficinas es frecuente encontrar material pornográfico.

Respecto a las características de las personas que sufren hostigamiento o acoso son en su mayoría mujeres entre 28 y 50 años, aunque se mencionó también que se han conocido casos de hombres, pero que no es tan común. Otras características se enfocan a que son personas que no cuentan con el respaldo de un sindicato; no tienen seguridad social; y son mujeres casadas o solteras recién egresadas y que están desempeñando su primer puesto profesional.

Respecto a las características de las personas agresoras es que en su mayoría son hombres que tienen puestos de jefatura (Directores, Administradores, Jefes de Área), entre 35 y 50 años.



## 2. MARCO CONCEPTUAL

El presente Protocolo se rige bajo los siguientes principios:

- El gobierno del Estado de San Luis Potosí reconoce que el hostigamiento y acoso sexual no son problemas individuales, sino sociales, que se manifiesta en las instituciones públicas y que es necesaria su erradicación.
- Es un acto de discriminación y una forma de violencia que daña la igualdad en el empleo.
- Es un problema de derechos humanos que atenta contra la integridad de las personas porque implica un impedimento al ejercicio y disfrute de la libertad de quienes lo sufren.
- Es un delito y debe ser castigado; y el gobierno del Estado no lo permite bajo ninguna circunstancia.
- Aunque afecta a ambos sexos, se presenta más en el caso de las mujeres, al ser resultado de patrones socioculturales de convivencia que reproducen estereotipos y desigualdades de género.
- Trabajar contra el hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito laboral manifiesta la responsabilidad en la implementación de la normatividad en la materia elaborada a nivel internacional, nacional y estatal que dicta las regulaciones para crear un ambiente de trabajo libre de hostigamiento y acoso sexual laboral.
- Las personas que reportan y denuncian el hostigamiento y el acoso sexual promueven con hechos concretos la exigibilidad y justiciabilidad de sus derechos.

### 2.1 Definición

Las conductas que conforman el hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito laboral no siempre han sido consideradas como delito. Frecuentemente son invisibilizadas y calladas –permaneciendo en la impunidad- a pesar de ser un problema extendido y común en la mayoría de los ambientes laborales.

El hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral es un acto de discriminación y una forma de violencia que daña la igualdad en el empleo. Es también un problema de derechos humanos que





Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



San Luis Potosí  
Un Estado que vive mejor



Vivir Mejor

atenta contra la integridad de las personas porque implica un impedimento al ejercicio y disfrute de la libertad de quienes lo sufren, una causa de inseguridad y angustia en su vida, y que como una de sus consecuencias más sobresalientes presenta la pérdida del empleo.<sup>1</sup>

El hostigamiento sexual “pone en peligro o afecta los derechos humanos, la dignidad, la salud, la intimidad, la seguridad, la comodidad, el bienestar o cualquier otro derecho adquirido o en expectativa del receptor; que lo ofende o humilla y, en el ámbito laboral específicamente, que altera o pone en peligro cualquiera de los elementos que integran la relación laboral.”<sup>1</sup>

Aunque afecta a ambos sexos, se ha comprobado estadísticamente que se presenta más en el caso de las mujeres, al ser resultado de patrones socioculturales de convivencia que reproducen estereotipos y desigualdades de género.<sup>2</sup> Por ello, el hostigamiento sexual debe tratarse “en un contexto que no es el psicológico, sino el social. Que no es extraordinario sino cotidiano. Que no es neutral sino de la desigualdad entre hombres y mujeres [...] Que evidentemente tiene que ver con el poder de género y, el poder de clase...”<sup>3</sup>

El hostigamiento y acoso sexual forman parte de las conductas previstas como violencia de género y comprende un conjunto de comportamientos y conductas que no se habrían producido de no ser por el sexo o por el poder que siente la persona agresora hacia la víctima. Ambos términos pueden utilizarse indistintamente, sin embargo, el de hostigamiento sexual ha sido preferido por la legislación penal mexicana, traducido de las lenguas inglesa y francesa como *harrasment* y *harcèlement*, respectivamente.<sup>4</sup>

1 Pérez Contreras, María de Montserrat; *Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México*. Porrúa, México D.F., 2004. 119-120pp.

2 Los estereotipos sexuales son construcciones sociales sobre la imagen y pautas de comportamiento de los sexos. Tales pautas someten la conducta y rasgos individuales de las personas a preceptos previamente construidos y opuestos al razonamiento crítico. Los estereotipos estigmatizan las actitudes que no responden a sus pautas. Por su parte, la desigualdad entre los sexos tiene su origen en el sometimiento de las mujeres al poder ejercido por los varones en una sociedad en que las tareas asignadas al sexo femenino son consideradas de menor valor.

3 Pérez Contreras, María de Montserrat; *Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México*. Op Cit 213pp.

4 Kurczyn Villalobos, Patricia; *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Ensayos Jurídicos, Num. 18, UNAM, México D.F. 2004. 60pp.



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



San Luis Potosí  
Un Estado con un futuro mejor



Vivir Mejor

GOBIERNO  
FEDERAL

En ocasiones se distingue el acoso del hostigamiento por la relación de poder que existe entre quien lo ejerce y quien lo recibe, denominando hostigamiento cuando hay una relación jerárquica entre ambos actores; y acoso, cuando no la hay. Sin embargo, esta distinción no se considera en la mayoría de las definiciones doctrinales y jurídicas, las cuales frecuentemente llegan al mismo punto al definir al acoso o al hostigamiento como “una conducta o requerimiento de naturaleza sexual, que es impuesto a la persona a la que se dirige y por lo tanto no deseado por esta última; que repercute en el ámbito de la relación y estabilidad laboral de la persona sobre quien se ejerce en el presente o en el futuro y que las conductas serán verbales, no verbales o físicas, siempre con un contenido sexual”.<sup>5</sup> El agresor sabe o debería de saber que es una conducta ofensiva para la víctima.

Las conductas de hostigamiento sexual laboral pueden presentarse como condición de empleo, como promesa de privilegios, como amenaza de consecuencias desfavorables de empleo, o que impidan a las personas desempeñar normalmente sus funciones; y que crean un ambiente de trabajo hostil, intimidante u ofensivo.

En la mayoría de los casos se presentan como acciones tentativas de hacer valer su poder sobre otra persona. El hostigamiento implica por lo tanto una posición de poder y jerarquía en la que el receptor sabe que rechazar la propuesta significaría consecuencias negativas.

El reconocido investigador argentino Elpidio González considera que, si bien el término acoso u hostigamiento en la lengua española implica la reiteración de un hecho, la definición legal debe de excluir la característica de singularidad o pluralidad de acciones<sup>6</sup>, “si la forma o contenido de la manifestación es intensa, una sola exteriorización es suficiente para constituirlo”.<sup>7</sup>

La Organización Internacional del Trabajo agrega que “es esencial hacer hincapié en que el acoso sexual se vincula a las conductas no deseadas y desagradables para el receptor, no correspondidas e impuestas. Éste es el factor clave que le distingue de las relaciones amistosas, de flirteo o de otro tipo establecidas libremente de mutuo acuerdo”.<sup>8</sup>

5 María de Montserrat Pérez Contreras Op Cit 220pp.

6 González, Elpidio; *Acoso sexual*. Editorial Depalma, Buenos Aires, 1996. 11pp.

7 *Ibidem* 1pp.

8 Tenca, Adrián; *Delito de acoso sexual*. Ediciones La Rocca, Buenos Aires, 2009. 73pp.



## **2.2 Tipología del hostigamiento sexual en el ámbito laboral**

Existen dos tipos de hostigamiento y acoso sexual laboral de acuerdo con la forma de manifestarse: típico o por chantaje y ambiental.

En el primer tipo, la persona agresora condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese de la trabajadora o el trabajador a la realización de un acto de contenido sexual. Por tanto, el chantaje sexual se da siempre en sentido vertical, es decir, entre el agresor y la víctima existiendo una relación de jerarquía. Para ello el agresor tiene que ser alguien con la capacidad para decidir sobre las condiciones de trabajo (ascensos, contratación, salario, permisos, prestaciones, etc).

A su vez, el chantaje sexual puede presentar diversas modalidades. Atendiendo a la forma, se distingue entre chantaje explícito o implícito:

Chantaje explícito: Proposición directa y expresa de solicitud sexual cuando no se prescinde de la voluntad de la trabajadora o trabajador agredido o bien requerimiento sexual, también expreso, acompañado de compulsión física cuando se prescinde de la voluntad de la víctima.

Chantaje implícito, indirecto o tácito: Se produce cuando el o la trabajadora nunca ha sido solicitado o requerido sexualmente, pero otros trabajadores de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

Atendiendo a sus efectos, se distinguen en 2 clases:

Chantaje sexual que implica pérdida de derechos: El directivo cumple su amenaza si el trabajador o la trabajadora no se somete a la condición sexual (no contrata, despiden, no aumenta salario...).

Chantaje sexual sin pérdida de derechos laborales: Se da cuando, a pesar de la negativa del trabajador, el agresor no cumple su amenaza.

Por otro lado, el hostigamiento y acoso sexual ambiental se trata de conductas verbales, no verbales,



físicas o virtuales no deseadas y molestas para el receptor, en las que el agresor o los agresores suelen propiciar un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante.

En este tipo de hostigamiento y acoso las personas agresoras pueden ser compañeros de trabajo, proveedores, trabajadores externos que tienen contacto con la víctima dentro del entorno laboral. No es necesario que exista una relación jerárquica ya que la característica de este tipo de hostigamiento o acoso es la creación de un ambiente laboral insostenible con el fin de que la víctima abandone el empleo.

La principal diferencia entre este hostigamiento sexual y el típico es que, en este último, las solicitudes de naturaleza sexual hechas por el hostigador de ninguna manera están condicionadas a la obtención de una recompensa, promoción o como condición para seguir en el empleo.<sup>9</sup>

Ambos tipos de hostigamiento sexual laboral presentan diferentes comportamientos que pueden tener multitud de variables: proposición, requerimiento, o coacción. Según Ignacio Serrano (1975), se pueden clasificar cuatro tipos de conductas en función de la intensidad o gravedad del hostigamiento o acoso:

- Requerimiento de relaciones sexuales. En el caso del hostigamiento sexual típico, va acompañado de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial si se accede al requerimiento o bien de amenazas en caso de no acceder.
- Contacto físico de carácter sexual, generalmente acompañado de comentarios o gestos ofensivos no deseados por la víctima, sin empleo de fuerza o intimidación.
- Invitaciones intimidatorias o uso de material pornográfico en el centro de trabajo.
- Bromas sobre el sexo, o abuso del lenguaje con comentarios sobre la apariencia de tono desagradable.

Las conductas que componen el hostigamiento o acoso sexual también pueden identificarse por su carácter, ya sea de tipo verbal, no verbal, físico o virtual.

#### 1) Hostigamiento o acoso sexual laboral verbal

Es toda conducta verbal con implicaciones sexuales dirigida a forzar, intimidar, amenazar,

---

<sup>9</sup> María de Montserrat Pérez Contreras *Op Cit* 222pp.



GOBIERNO  
FEDERAL



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



San Luis Potosí  
Un Estado con un futuro mejor



Vivir Mejor

presionar, humillar, ridicularizar, denigrar, condicionar, degradar, insultar o chantajear sexualmente con pérdida de beneficios laborales; expresar promesas implícitas o explícitas de trato preferencial en el trabajo si se accede a mantener relaciones sexuales; palabras devaluatorias de connotación sexual o cualquier otra, que provoque en quien la recibe un daño en el desempeño laboral, psicosexual; así como alteración cognitiva, auto valorativa, que produzca un riesgo para la persona que lo recibe, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Estas conductas pueden ser:

- Ejercer presión de tipo laboral,
- Invitaciones intimidatorias a citas,
- Bromas e insinuaciones de contenido sexual,
- Comentarios sugestivos o alusivos a la apariencia física, sobre el cuerpo o el comportamiento sexual de la víctima,
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima,
- Piropos,
- Insinuaciones sexuales (por escrito o por teléfono),
- Burlas relacionadas con el sexo,
- Chistes o preguntas alusivas a lo sexual o a la vida personal íntima de la víctima,
- Insultos degradantes o despectivos relacionados con sexo o con la intimidad de la persona,
- Escritos, mensajes con contenido sexual (pintas, grafitis) acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.,
- Amenazas implícitas o explícitas de despido,
- Propuestas para mantener relaciones sexuales con la víctima ofreciéndole a cambio beneficios laborales, propuestas para mantener relaciones sexuales con la víctima amenazándola con despido o quitar derechos laborales en caso de rechazar (bajar salario, cambiar horario, pérdida de vacaciones),
- Insinuaciones sexuales,
- Invitaciones a citas insinuando a la víctima mantener con ella relaciones sexuales,
- Mensajes o notas de tipo sexual.

## 2) Hostigamiento sexual laboral no verbal

Es toda conducta no verbal con implicaciones sexuales dirigida a forzar, intimidar, presionar, humillar, ridicularizar, denigrar, condicionar, degradar, insultar; utilizando gestos, imágenes sexuales impresas, miradas lascivas, fotografías sexuales, o cualquier otra, que provoque en quien la recibe un daño en el desempeño laboral, en la esfera psicosexual, así como alteración cognitiva, autovalorativa, que produzca un riesgo para la persona que lo recibe, pudiendo ser evento único o repetitivo.

Estas conductas son:

- Uso de material pornográfico en el centro de trabajo,
- Calendarios de desnudos,
- Miradas lascivas insistentes, sugestivas o insultantes dirigidas a distintas partes del cuerpo,
- Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes, notas sexuales,
- Bloquear el paso de manera sexual,
- Ojeada de desdén,
- Silbidos denotando carga sexual,
- Sonidos relacionados con acciones sexuales,
- Gestos insinuantes relacionados con la sexualidad,
- Imágenes o dibujos ofensivos relacionados con conductas sexuales y denigrantes en carteles o calendarios,
- Espiar mientras se cambia la persona o está en el sanitario.

## 3) Hostigamiento sexual laboral físico

Es todo contacto físico de carácter sexual de tipo intencional dirigido a forzar, intimidar, presionar, humillar, ridicularizar, denigrar, condicionar, degradar, que incluye roces sexuales, besos, caricias, toqueteos o cualquier otra acción, que provoque en quien la recibe un daño en el desempeño laboral, en la esfera psicosexual, así como alteración cognitiva, autovalorativa, que produzca un riesgo para la persona que lo recibe, pudiendo ser evento único o repetitivo.

Las conductas que se consideran para este tipo son:

- Contacto físico de carácter sexual, generalmente acompañado de comentarios o gestos ofensivos no deseados por la víctima, sin empleo de fuerza,
- Contacto físico innecesario y no deseado incluyendo tocamientos, Pellizcos,
- Roces corporales de tipo sexual, Apretones, manoseos o toqueteos, caricias,
- Jalones atrayendo a la víctima hacia el agresor,
- Besos o abrazos forzados,
- Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual,
- Jalar la ropa de manera sexual, hacia afuera o hacia abajo.

Así como cualquier otro tipo de agresión que implique presionar o forzar al contacto físico o sexual e incluso el intento de violación o la realización de ésta.

#### 4) Hostigamiento sexual laboral virtual

Es la exhibición de pornografía en el trabajo (fotografías o caricaturas expresando subordinación sexual de la mujer) de tipo intencional dirigida a forzar, intimidar, presionar, humillar, denigrar, degradar. Incluye los calendarios de desnudos, imágenes en la pantalla de la computadora, mensajes por correo electrónico y celular de carácter sexual; o cualquier otra acción, que provoque en quien la recibe un daño en el desempeño laboral, en la esfera psicosexual, así como alteración cognitiva, autovalorativa, que produzca un riesgo para la persona que lo recibe, pudiendo ser evento único o repetitivo.

Las conductas que incluye son:

- Envío de mensajes con contenido sexual por correo electrónico,
- Envío de textos en teléfonos celulares con imágenes y/o contenido sexual,
- Imágenes de mujeres desnudas o con poca ropa como protectores de pantalla en la computadora,
- La utilización o exhibición de material pornográfico por medios gráficos, electrónicos y sonoros.

### **2.3 El acoso laboral en cifras**

Uno de los principales problemas que se enfrentan para el tratamiento del hostigamiento y acoso sexual laboral es que no existe un reconocimiento explícito del problema y por lo tanto, no se cuentan con estadísticas que muestren la magnitud del asunto.

La Organización Internacional del Trabajo presenta algunas cifras sobre el hostigamiento y acoso sexual laboral en el mundo:

- En febrero del 2007, una encuesta publicada en Hong Kong mostraba que cerca de 25% de las trabajadoras y trabajadores entrevistados sufría acoso sexual, de los cuales sólo un tercio eran hombres. De las mujeres, 20% denunció la situación y sólo 6.6% de los hombres.
- Según un estudio publicado en el 2004 en Italia, 55.4% de las mujeres entre 14 y 59 años declaró haber sido víctima de acoso sexual. Una de cada tres trabajadoras sufrió intimidaciones para progresar en la profesión, con 65% de acusaciones de chantaje semanal por parte del mismo acosador, por lo general un compañero o supervisor. Asimismo, 55.6% de las mujeres que sufren intimidación sexual ha presentado su dimisión.
- En la Unión Europea, entre 40 y 50% de las mujeres ha denunciado alguna forma de acoso sexual en el lugar de trabajo.





GOBIERNO  
FEDERAL



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



San Luis Potosí  
Un Estado que parte contigo



Vivir Mejor

- En el 2004, la Comisión Australiana de Igualdad de Oportunidades realizó una encuesta en la que 18% de las personas entrevistadas, de edades comprendidas entre 18 y 64 años, declaró haber sufrido acoso sexual en el lugar de trabajo. De ellas, 62% sufrió acoso físico y menos de 37% denunció los hechos. Asimismo, la encuesta mostró que el tipo de mujeres más vulnerables al acoso sexual son las jóvenes, económicamente dependiente, soltera o divorciada y con estatus de emigrante. Respecto a los hombres, aquellos que sufren mayor acoso son los jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas o raciales.
- El acoso sexual entre las personas del mismo sexo es reciente, pero con una tendencia ascendente.
- En los países industrializados, entre el 42% y el 50% de las trabajadoras han sido víctimas del acoso sexual; en la Unión Europea entre el 40% y 50%; y en los países de Asia-Pacífico entre el 30% y 40% de las mujeres han dado cuenta de alguna forma de acoso. En un reciente estudio publicado en Sudáfrica, el 77% de las mujeres respondieron haber sufrido acoso sexual en algún momento a lo largo de su vida laboral.
- Pocos países latinoamericanos han reconocido el acoso sexual como una categoría de trato degradante a pesar que, según la OIT, entre el 30% y el 50% de las trabajadoras de esta región ha sufrido alguna vez acoso sexual de diversa gravedad en su lugar de trabajo (Cit. en Confederación Sindical Internacional, 2008).

En México, el primer instrumento para medir la violencia laboral es la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006 (ENDIREH 2006) que, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) tiene como fin medir la violencia hacia las mujeres en ámbitos diferentes al hogar. Los resultados de la Encuesta permitieron saber sobre el acoso, el hostigamiento y la discriminación laborales al hacer visible que las mujeres mexicanas viven día a día humillaciones y agresiones físicas, sexuales y psicológicas dentro de espacios públicos y privados, de parte de amigos, parientes, jefes, compañeros y subordinados.

De acuerdo con el INEGI, "...la violencia vivida en el ámbito laboral tiene diversas connotaciones, sin embargo, el eje común consiste en el abuso de poder por parte de los superiores; sus expresiones pueden fluctuar desde sugerencias sutiles hasta la violación; hostilidad y humillaciones repetidas en forma de críticas, insultos, hostigamiento y desprecio, así como por medio de inequidades salariales,



es decir, diferenciar un pago por sexo a personas que realizan una misma función con el mismo tipo de responsabilidades y resultados”.

La ENDIREH 2006 midió el acoso laboral a partir de siete variables:

1. la humillaron o la denigraron,
2. la agredieron físicamente,
3. la ignoraron o la hicieron sentir menos por ser mujer,
4. le hicieron insinuaciones o propuestas sexuales,
5. la acariciaron o manosearon sin su consentimiento,
6. la obligaron a tener relaciones sexuales y
7. tuvo represalias por no acceder a sus propuestas.

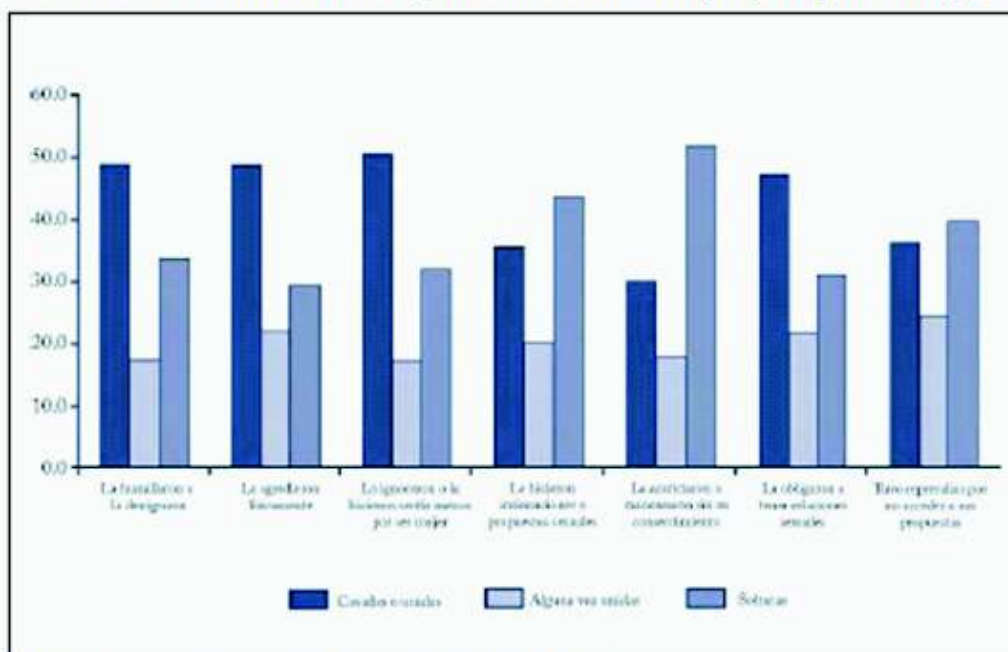
Estas preguntas se hicieron en entrevistas a mujeres casadas o unidas, a las que alguna vez estuvieron unidas y a las solteras.

Los resultados de la gráfica 1 indican que, de las mujeres mexicanas víctimas de violencia laboral, específicamente de acoso laboral, las que se encuentran casadas o unidas ocupan el primer lugar porque las ignoraron o las hicieron sentir menos (50.8%); el segundo sitio es para las humillaciones y denigraciones (48.8%); las agresiones físicas (48.8%) y las que fueron obligadas a tener relaciones sexuales (47.5%) en ese orden.

El grupo de mujeres solteras muestran que el 52.1% de los casos las acariciaron sin su consentimiento; mientras que las insinuaciones o propuestas sexuales obtuvieron un 43.9% y las represalias por no acceder a las propuestas, 39.6%.

Gráfica 1

Mujeres ocupadas de 15 años y más, por condición y clase de acoso laboral según su estado conyugal (porcentaje)



Fuente: elaboración propia con base en la ENDIREH 2006.

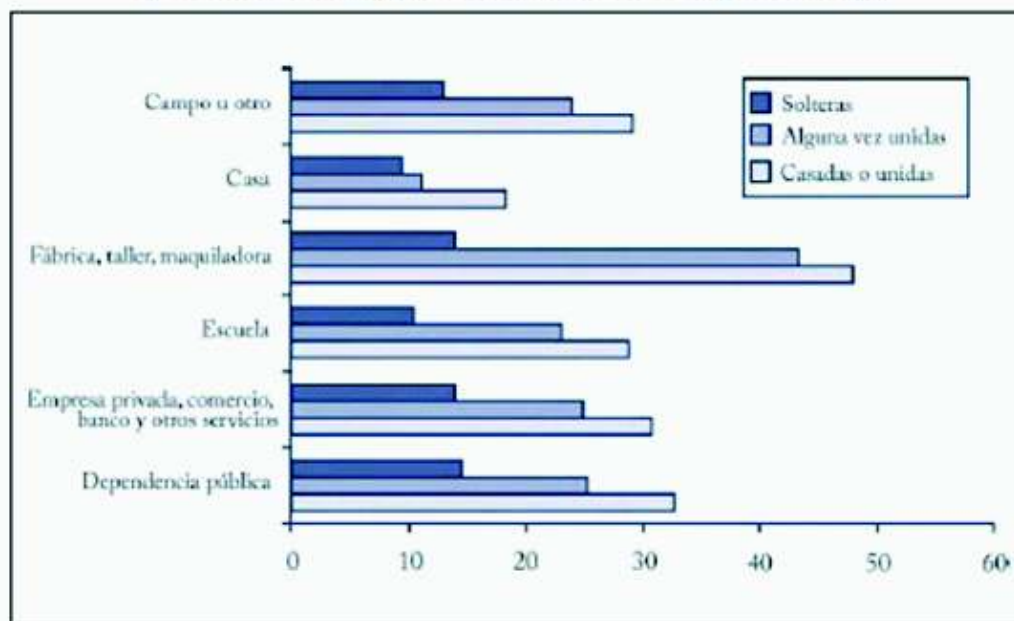
La gráfica 2 destaca que los lugares de trabajo donde existe mayor incidencia de acoso laboral para las mujeres alguna vez unidas o casadas son las fábricas, talleres y maquiladoras, espacios que concentran la mayor parte de la población femenina en condiciones de trabajar. En las dependencias públicas también se registra el acoso, en especial entre las mujeres casadas o unidas y en las que alguna vez estuvieron unidas.

En el caso de las mujeres que laboran en empresas privadas, comercio, bancos y otros servicios, los resultados del INEGI muestran que entre 10% y 20% de las incidencias se hace a las mujeres sin importar el estado conyugal.

En esta misma gráfica se muestra que las mujeres que se encuentran casadas son las más susceptibles de sufrir violencia laboral, ya que en ninguno de los casos fue rebasado por los grupos de solteras o unidas por vez primera. Esto puede explicarse a partir de la siguiente hipótesis: que ellas no mencionarán nada a su pareja por pena y/o temor a la reacción de lo que pueda suceder.

Gráfica 2

### Mujeres ocupadas de 15 años y más, por lugar de trabajo y estado conyugal de acoso laboral (porcentaje)



Fuente: elaboración propia con base en la ENDIREH 2006.

Respecto a los datos encontrados para el agresor, es el jefe inmediato o superior quien acosa con mayor frecuencia —infligiendo humillaciones, denigrando, ignorando o haciendo sentir menos— a las mujeres casadas o alguna vez unidas. Se observa que, sin importar el estado conyugal, son las mujeres quienes también sufren el acoso laboral por parte de sus compañeros de trabajo, pues ellos muestran casi el mismo trato que dan los jefes inmediatos o superiores.



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



GOBIERNO  
FEDERAL

Por otra parte, en los casos de caricias sin consentimiento u obligarlas a tener relaciones sexuales, existe mayor propensión a que se den entre compañeros de la oficina a que sea solicitado por el jefe inmediato o superior; lo cual representa un riesgo para las mujeres al establecer una denuncia, pues sólo la legislación penal de Sonora contempla sanciones para este tipo de delitos.

El acoso por edad muestra variantes: se presenta, sobre todo, entre las mujeres solteras que tienen de 15 a 24 años y disminuye a partir de los 25, mientras que el ascenso de este tipo de delitos entre las mujeres casadas inicia entre los 15 y 24 años para continuar aumentando de los 25 años en adelante y alcanzar el cenit entre las de 35 y 44 años, para empezar a disminuir a partir de los 45 años,

Recapitulando, el acoso sexual lo sufren principalmente:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares: madres solteras, viudas, separadas, divorciadas.
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o a categorías tradicionalmente masculinas.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer empleo, generalmente de carácter temporal o atípico.
- Por sectores de actividad, los índices más altos se dan en el sector del comercio, en los hospitales y en los centros directivos de la Administración Pública.
- Otro grupo vulnerable, pero a menor escala, es el compuesto por homosexuales y jóvenes.

## ***2.4 Consecuencias del hostigamiento y acoso sexual laboral***

La violencia de género sigue siendo un problema de grandes proporciones para la sociedad. La mayoría de la población sigue sin conocer y comprender la magnitud de las causas y consecuencias.

Las consecuencias pueden considerarse en tres nivel: personal, institucional y social.

**A nivel personal** las consecuencias para la víctima oscilan desde el abandono voluntario del trabajo o despido, al sometimiento y silencio para no perder el ingreso. En caso de perder el trabajo hay consecuencias económicas y de desarrollo profesional.



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



GOBIERNO  
FEDERAL

Cabe destacar el aspecto de la salud física y mental de las víctimas. El sistema nervioso está desbordado con la generación de imágenes traumáticas y las consiguientes emociones (ansiedad, rabia, temor, sentido de culpa por la carga cultural “provocadora”, humillación, pérdida de autoestima, cambio de comportamiento como aislamiento, deterioro de relaciones sociales...) Los problemas de salud implican gastos médicos como consecuencia de las afectaciones físicas y psicológicas.

Las personas víctimas sufren de diferentes maneras el problema: se sienten degradadas a objetos sexuales y solas ante el problema en el medio laboral ya que sus propios compañeros y compañeras de trabajo no las apoyan y son incomprendidas por su pareja o familia.

Las víctimas evitan todo estímulo que reactive el trauma, lo cual reduce su productividad y vida afectiva así como la destrucción del marco de referencia habitual en el ámbito laboral. En caso de denuncia, se suma a la humillación del delito, los costos derivados de la demanda, ya sean económicos y el desgaste emocional de un juicio.

Con el hostigamiento y acoso sexual el ambiente de trabajo se contamina, no solo daña a la víctima, sino a todas y todos los que trabajan en el lugar en que está ocurriendo el problema. Baja la productividad, las víctimas se enferman y en muchos casos en lugar de ser atendidas, son removidas de su puesto o lugar de trabajo, hay quienes son despedidas y amenazadas si se atreven a denunciar.

**Las instituciones** también sufren consecuencias, tales como:

- No habrá candidatos para las vacantes en el lugar de trabajo donde se teme por el acoso sexual.
- El progreso y la innovación en el seno de la institución están amenazados por un entorno en el que reina la desconfianza y la falta de espíritu de equipo.
- Ambiente de trabajo hostil, difícilmente recuperable a corto plazo.
- Pérdida de la trabajadora víctima, aun cuando haya desempeñado bien su trabajo.
- La institución pública construye una imagen negativa al violar los derechos fundamentales de sus trabajadoras y trabajadores.
- Disminución de la productividad de la institución, debido a juicios injustos, peligro del trabajo en equipo, desmotivación y ausentismo.



**Como consecuencias sociales** se presenta la perpetuación de la condición de desventaja, discriminación y violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral. La continua denegación del acceso de las mujeres a puestos de alto nivel y buenos salarios, implica que éstos siguen dominados por hombres debilitando las posibilidades de alcanzar la igualdad real de la mujer en el ámbito laboral; siendo éste un indicador que manifiesta que un gobierno contraviene la normatividad internacional, nacional y estatal en la materia.

Además de los costos a largo plazo para la reintegración de las víctimas, en su conjunto, el hostigamiento sexual es un obstáculo al desarrollo social, la igualdad de género y al pleno goce de los derechos humanos. Implica la pérdida de confianza en las instituciones públicas por la actitud permisiva de la violencia sexual.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) sintetiza los costos del hostigamiento sexual a partir de la siguiente tabla:

Víctimas	Empleadores	Sociedad
<p>Sufrimiento psicológico (humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima).</p> <p>Cambio de comportamiento (aislamiento, deterioro de las relaciones sociales).</p> <p>Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés (abuso de drogas y alcohol).</p> <p>Víctimas antes de conseguir oportunidades profesionales, abandono de empleo o suicidio.</p>	<p>Disminución de la productividad de la empresa, debido a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Juicio injusto.</li> <li>• Peligro del trabajo en equipo.</li> <li>• Desmotivación.</li> <li>• Ausentismo.</li> </ul> <p>No habrá candidatos para las vacantes en el lugar de trabajo donde se teme por el acoso sexual.</p> <p>El progreso y la innovación en el seno de la empresa están amenazados por un entorno en el que privan la desconfianza y la falta de espíritu de equipo.</p>	<p>Costo a largo plazo para la reintegración de las víctimas.</p> <p>Beneficios para el bienestar del desempleado y jubilación.</p> <p>Costos por invalidez para los discapacitados.</p> <p>Gastos en procesos legales y penales.</p> <p>Denegado el acceso a mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por los hombres.</p>

Fuente: OIT. Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Acoso sexual en el lugar de trabajo.



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



## 2.5 Perfiles

Según el psicólogo español Iñaki Piñuel y Zavala, el perfil prototipo de “víctima de acoso sexual laboral en el trabajo” incluye:

- Incapacidad para el afrontamiento.
- Se generan síntomas mentales, psicosomáticos y sociales.
- Escasa Asertividad.
- Preocupación excesiva por la opinión y aprobación de los demás.
- Baja autoestima.
- Las víctimas son personas con frecuencia brillantes en su trabajo que, por tanto, despiertan celos profesionales entre algún compañero no tan destacado y en muchos casos, no son conscientes de que están padeciendo este fenómeno.
- Negación defensiva ante el acoso.
- Ingenuidad en relación al comportamiento del agresor.

Es importante que las personas víctimas de acoso u hostigamiento sexual conozcan las características que presenta la persona agresora:

- Emplea la violencia para dominar e infundir temor en la víctima, como ejercicio del poder, con el propósito de doblegarla.
- Tiende a justificar la conducta violenta culpabilizando a la víctima.
- Emplea estrategias para minar la seguridad, la autonomía y la autoestima de la víctima.
- La descalifica y humilla, desprecia y critica su trabajo, su conducta o actitudes.





- Tiene un concepto estereotipado y sexista sobre la masculinidad y la feminidad.
- Ha interiorizado valores tradicionales de la superioridad masculina y piensa que la otra persona le pertenece sexualmente.
- Le atribuye que su comportamiento no es el apropiado que ella lo sedujo o lo provocaba. No asume la responsabilidad de las agresiones considerando que el problema no es de él.
- Generalmente son personas que tienen una posición laboral que les hace sentirse con poder, en su mayoría ocupan los puestos siguientes:
  - Jefes,
  - Compañeros,
  - Clientes,
  - Colaboradores,
  - Proveedores,
  - Directivos,
  - Técnicos superiores,
  - Técnicos medios,
  - Encargados,
  - Administrativos.



### **3. MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL, NACIONAL Y ESTATAL QUE SUSTENTA LAS ACCIONES CONTRA EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL LABORAL EN EL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ**

Durante la década de los años setenta los movimientos de mujeres que venían presionando por el reconocimiento de los derechos de la mujer en el mundo, aprovecharon la coyuntura de mayor participación y protagonismo de los países en desarrollo dentro del establecimiento del nuevo orden económico internacional basado en la equidad y la justicia, para situar definitivamente en la agenda política la igualdad entre mujeres y hombres en los instrumentos jurídicos internacionales vinculantes.

La creciente preocupación a nivel de la sociedad civil y la presión que ésta ha ejercido sobre los gobiernos con respecto a la violencia contra la mujer ha llevado a la formulación de diferentes instrumentos internacionales que han sido adoptados por los distintos Estados.

A nivel mundial, se han adoptado una serie de documentos que incorporan recomendaciones y compromisos que han servido de base para la formulación de legislación y planes nacionales y regionales para hacer frente a la violencia contra las mujeres. Actualmente el mundo ha reconocido que la violencia contra las mujeres y las niñas es un grave problema social y de derechos humanos que afecta a todas las sociedades.

La violencia y el temor de ser objeto de violencia es uno de los problemas sociales que impide el acceso de las mujeres al desarrollo social y económico y al poder político; y ha retrasado la consecución de importantes objetivos de desarrollo tanto nacionales como internacionales.

El hostigamiento sexual –como un tipo de violencia hacia la mujer- se infiere prohibido en las relaciones laborales por la legislación mexicana, y puede ser sancionado en primer término por la Constitución Política, en los tratados internacionales así como en la Ley Federal del Trabajo.

En virtud del artículo 133° constitucional y en concordancia con la función de los convenios internacionales firmados por México, son aplicables las declaraciones de derechos humanos que a continuación se exponen.



### 3.1 Marco Jurídico Internacional

En 1979 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**. La Convención que tiene un carácter jurídicamente vinculante, enuncia los principios aceptados internacionalmente sobre los derechos de la mujer que se aplican a todas las mujeres en todos los ámbitos.

Si bien la convención en su versión inicial no mencionaba explícitamente la violencia contra la mujer, desde 1989 el Comité de la CEDAW recomendó a los Estados parte que en virtud de que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre, se incluyeran en sus informes información sobre la violencia y sobre las medidas adoptadas para hacerle frente (**Recomendación general Número 12**, octavo período de sesiones).

En 1992 se agregó una nueva **recomendación general (Número 19)** que prohíbe la violencia de género por parte de personas, grupos o el Estado; también exige que los informes nacionales de seguimiento presentados a la convención incluyan datos sobre la incidencia de la violencia contra la mujer, además de información sobre los servicios disponibles para las víctimas y las medidas legislativas y otras adoptadas para proteger a la mujer de la violencia.

La violencia contra la mujer, que menoscaba o anula el goce de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de los diversos convenios de derechos humanos, constituye **discriminación**<sup>1</sup>, como la define el artículo primero de la Convención.

La **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer** indica que la violencia contra la mujer es un obstáculo para su pleno desarrollo en todos los ámbitos. Se infiere que la violencia en el lugar de trabajo no es la excepción. Por ello, se condena cualquier tipo de violencia contra la mujer instando a los Estados a cumplir con la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer*, a la vez que en los artículos 3º, numerales 5, 6 y 7 señala el derecho de las mujeres a librarse de toda discriminación, el derecho al mayor grado de salud física y mental que

<sup>1</sup> **Discriminación contra las mujeres:** toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

se pueda alcanzar, y el derecho a condiciones justas y favorables de trabajo<sup>2</sup>.

En el ámbito regional, el instrumento más importante sobre el tema es sin duda **la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, o Convención de Belém do Pará**. En ella se define la violencia contra la mujer como “una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades” y define que ésta debe entenderse como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.

La violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual o psicológica: “que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual; que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y **acoso sexual en el lugar de trabajo**, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

Otros instrumentos aplicables son la Declaración Universal de Derechos Humanos 1948, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995), la Declaración del Vigésimo Tercer Período Extraordinario de la Asamblea General de las Naciones Unidas para el seguimiento del cumplimiento de la Plataforma de Acción Mundial (Beijing +5), el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos indígenas y tribales, y el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo. Todos ellos referentes a los derechos de las mujeres, que en menor o mayor medida evidencian la necesidad de seguir trabajando para erradicar la desigualdad persistente entre el hombre y la mujer.

De ellos es necesario destacar la participación de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**,

---

<sup>2</sup> Pérez Contreras, María de Montserrat; *Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México*. Porrúa, México D.F., 2004. 217pp.



la cual ha tomado medidas sobre este asunto e insta a los países miembros a dictar regulaciones para crear un ambiente de trabajo libre de acoso laboral. Este organismo ha señalado el acoso y el hostigamiento sexual laboral como una violación de los derechos fundamentales de los y las trabajadoras, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia (primariamente contra las mujeres).

El **Convenio 111**<sup>3</sup> de la **OIT**, obliga a los Estados parte, a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades<sup>4</sup> y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación en este rubro.

La **Recomendación 112** de la **OIT**, menciona que los Estados parte deberán designar un servicio organizado en los lugares de trabajo o en sus inmediaciones, denominado **servicio de medicina del trabajo**, el cual deberá estar destinado a asegurar la protección de las y los trabajadores contra todo riesgo que perjudique a su salud y que pueda resultar de su trabajo o de las condiciones en que éste se efectúa y a contribuir al establecimiento y mantenimiento del nivel más elevado posible de bienestar físico y mental de las y los trabajadores.

Finalmente, el Convenio 169 que si bien se centra en los derechos de los Pueblos Indígenas y Tribales, en su artículo 20°, numeral 3, exhorta a que los trabajadores tutelados por el Convenio gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo, y de protección contra el hostigamiento sexual<sup>5</sup>.

El 'Código de Conducta' adoptado por la Unión Europea en 1991 solicita a los Estados miembros que promuevan la sensibilización respecto al acoso sexual y tomen medidas para combatirlo, y en 2002 se adoptó una Directiva prohibiendo el acoso sexual.

3 Firma del Convenio 4 de junio de 1958.

4 **Igualdad de oportunidades**: Situación en la que las mujeres y los hombres tienen las mismas condiciones para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida y desarrollar sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia. Por su parte, la **Igualdad de trato** presupone el derecho a las mismas condiciones sociales de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para mujeres como para hombres.

5 Tenca, Adrián; *Delito de acoso sexual*. Ediciones La Rocca, Buenos Aires, 2009. 92-93pp.



## 3.2 Marco Jurídico Nacional

### Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Se violan los artículos 1°, 4° y 5° al discriminar, vulnerar el derecho a la igualdad de la mujer y el varón, y coartar la libertad de trabajo<sup>6</sup>. En virtud del artículo 133° los tratados internacionales firmados por México en materia de derechos humanos son considerados al nivel de las leyes federales. El Artículo 123°, un pilar del constitucionalismo mexicano de siglo XX al consagrar por primera vez en el mundo los derechos de las y los trabajadores, lamentablemente no hace ninguna referencia al problema.

### Ley Federal del Trabajo

Al cometer actos de hostigamiento sexual, se incumplen las siguientes disposiciones:

Artículo Segundo por alterar la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Artículo Tercero, señala: "que el trabajo es un derecho y deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

El hostigamiento sexual impide al trabajador o trabajadora realizar sus actividades con plenitud, restringiendo la libertad de trabajo. De igual forma, perturba la dignidad de la persona que es víctima, restringe su derecho a la protección de la salud, y establece condiciones con motivo del sexo incurriendo en discriminación.

El artículo Quinto es violado cuando por negarse a un chantaje de carácter sexual, se haya pactado un salario inferior al que se paga a otro trabajador o trabajadora, por romper el principio de igualdad de valoración y remuneración laboral.

---

<sup>6</sup> Kurczyn Villalobos, Patricia; *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Ensayos Jurídicos, Num. 18, UNAM, México D.F. 2004.105pp.



GOBIERNO  
FEDERAL

El artículo 31° dicta que las relaciones de trabajo deben desarrollarse en un ambiente sano que permita el pleno desenvolvimiento de los trabajadores. Con el hostigamiento sexual se rompe la buena fe en las relaciones y la equidad se descarta<sup>7</sup>.

El artículo 46° señala el derecho del trabajador o trabajadora a rescindir su relación contractual por causa justificada sin incurrir en responsabilidad. No se determina el hostigamiento sexual como una de las causas pero queda implícita en el rango de violencia, amenazas o malos tratos. El fundamento para invocar la no responsabilidad se encuentra en el artículo 51° de la misma ley.

II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.

El artículo 56° señala que “las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”. Este artículo es violado con los actos de hostigamiento o acoso sexual al romperse el principio de igualdad por motivo de sexo. Complementa lo estipulado en los artículos 3° y 86°. Este último dice que “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.”

En el artículo 132 se establece que es obligación del empleador:

IV.- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo

<sup>7</sup> *Ibidem* 107pp.



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



San Luis Potosí  
Un Gobierno para Todos



Vivir Mejor

pertencientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

Mientras que el artículo 133° establece como prohibición a los patrones:

VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.

### **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**

Esta ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.<sup>8</sup> Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

En su Artículo 6 dicta que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo. Por ello insta a todos los niveles de gobierno a:

**IV.** Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres;

<sup>8</sup> **Empoderamiento:** puede definirse como un proceso mediante el cual las mujeres, individual y colectivamente, toman conciencia sobre cómo las relaciones de poder operan en sus vidas y ganan la autoconfianza y la fuerza necesarias para cambiar las desigualdades de género en el hogar, la comunidad a los niveles nacional, regional e internacional. Una definición completa del empoderamiento incluye componentes cognitivos, psicológicos, políticos y económicos, todos ellos interrelacionados entre sí.





- V. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil, y
- VI. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo.

En mandato del artículo 34 fracción III se fomentará el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos, especialmente;

El artículo 37 obliga a todas las dependencias del gobierno, a nivel federal, estatal y municipal a:

- I. Mejorar los sistemas de inspección del trabajo en lo que se refiere a las normas sobre la igualdad de retribución;
- II. Promover investigaciones con perspectiva de género en materia de salud y de seguridad en el trabajo;
- IX. Establecer los mecanismos para la atención de las víctimas en todos los tipos de violencia contra las mujeres, y
- X. Fomentar las investigaciones en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Finalmente en el artículo 42 insta a las mismas a desarrollar las siguientes acciones:

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

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

En concordancia con las disposiciones internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, en México se han impulsado cambios en la legislación y las políticas públicas: hoy día, 30 entidades federativas cuentan con leyes para la Prevención y Atención de la Violencia Familiar y 29 estados tipifican esta problemática como delito autónomo en sus códigos penales.



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



GOBIERNO  
FEDERAL

La promulgación de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* el 1° de febrero de 2007, constituye un gran paso en el combate de este grave problema. Su importancia radica en que establece los lineamientos jurídicos y administrativos con los cuales el Estado intervendrá en todos sus niveles de gobierno, para garantizar y proteger los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia.

En su artículo 4° indica que los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales son:

- I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;
- II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres;
- III. La no discriminación, y
- IV. La libertad de las mujeres.

El artículo 5° señala que se entiende por Violencia contra las Mujeres:

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

En el artículo 6° se describen los tipos de violencia contra las mujeres, aquí solo se menciona la que se refiere a la violencia sexual porque es en la esfera en la que se presenta esta problemática:

“Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física”. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, y refiere que son las formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

En esta misma Ley en el Título II sobre las modalidades de la violencia Capítulo 1, se menciona que la violencia que se ejerce **en el espacio laboral** y docente o análogo con la víctima, independiente de la relación jerárquica, consiste en un acto o una omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



GOBIERNO  
FEDERAL

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Por su parte, el Artículo 11° señala que constituye **violencia laboral**: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

Esta ley es la única que realiza una distinción entre hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral: en el Artículo 13 se define el **hostigamiento sexual** como:

- El ejercicio del **poder**, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar.
- Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

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

Ambas consisten en insinuaciones o comportamientos verbales o físicos de índole sexual, indeseadas para quien las recibe.

De acuerdo a esta Ley, la diferencia entre acoso y hostigamiento sexual es muy delgada, ya que el Acoso se presenta en diferentes espacios: en escuelas, las familias, en el transporte público o en el trabajo y opera de manera horizontal entre personas de jerarquías homólogas o de parte de alguien que ocupa una posición menor a la de la persona acosada.

Mientras que el hostigamiento sexual opera de manera vertical y se ejerce de parte de un superior jerárquico que utiliza su posición o cargo para obtener alguna satisfacción a través de ofrecimientos o amenazas relacionadas con la situación laboral de la persona subalterna<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> (Cooper, 2001).



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



GOBIERNO  
FEDERAL

## Ley Federal de Responsabilidades del Servidor Público

Entre las disposiciones que pueden invocarse en casos de hostigamiento sexual dentro de instituciones públicas se encuentra el artículo 7° que establece las acciones que redundan en perjuicio de los intereses públicos fundamentales y de su buen despacho, cuya fracción III incluye “las violaciones graves y sistemáticas a las garantías individuales o sociales”.

El artículo 47 expresa que todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones, para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y cuyo incumplimiento dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, sin perjuicio de sus derechos laborales:

V.- Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste.

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

Finalmente, el artículo 50° dicta que “la Secretaría, el superior jerárquico y todos los servidores públicos tienen la obligación de respetar y hacer respetar el derecho a la formulación de las quejas y denuncias a las que se refiere el artículo anterior y de evitar que con motivo de éstas se causen molestias indebidas al quejoso. Incurrir en responsabilidad el servidor público que por sí o por interpósita persona, utilizando cualquier medio, inhiba al quejoso para evitar la formulación o presentación de quejas y denuncias, o que con motivo de ello realice cualquier conducta injusta u omita una justa y debida que lesione los intereses de quienes las formulen o presenten.

## Código Penal Federal

El hostigamiento sexual es tipificado como delito contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual en el Código Penal Federal en el Título decimoquinto, Capítulo I; Artículo 259 Bis en el cual se estipula sanción “al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



GOBIERNO  
FEDERAL

su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.” Asimismo especifica que “solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.”

Es importante resaltar que en la legislación penal mexicana la reiteración es necesaria para incurrir en el delito, aún cuando muchos investigadores del tema aseguran que esta característica debería de ser omitida en una definición penal, ya que un solo acto –por su gravedad- puede ser considerado como hostigamiento sexual laboral.

De igual forma se necesita una posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales –para este caso-.

Este delito es únicamente perseguido por querrela, por lo que es la víctima quien debe aportar todas las pruebas necesarias para sostener su demanda, así como iniciar los gastos del proceso penal. Evidentemente es una falla del sistema de justicia, pues obstaculiza la obtención de la misma al dejar toda la responsabilidad a la víctima.

### ***3.3 Marco Jurídico Estatal***

#### **Constitución Política del Estado de San Luis Potosí**

El artículo 9° especifica que con el propósito de asegurar la unidad de la Nación la Ley establecerá derechos y obligaciones conforme a las bases:

- I. Queda prohibida toda discriminación por origen étnico, o que por cualquier otro motivo que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas;

El artículo 8° de esta Constitución establece que todos los habitantes son libres e iguales en dignidad y derechos.



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



GOBIERNO  
FEDERAL

El varón y la mujer son iguales ante la ley. El Estado promoverá la igualdad de oportunidades de los varones y las mujeres potosinos en la vida pública, económica, social y cultural.

## **Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí**

En armonización con la Ley Federal para la igualdad entre mujeres y hombres, el Estado de San Luis Potosí aprobó la Ley estatal en la materia, cuyo objeto es:

- I. Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres;
- II. Regular la coordinación institucional bajo los principios de igualdad y no discriminación;
- III. Establecer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al Estado de San Luis Potosí, hacia el cumplimiento de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, y

En el Artículo segundo se dictan como principios rectores de la Ley:

- I. La igualdad, la no discriminación y la equidad;
- II. El respeto a la dignidad y a los derechos humanos de las personas, y
- III. Todos aquellos contenidos en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí, y en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Dentro del Artículo 4° se establece que en caso de que falten previsiones dentro de la Ley Estatal, se aplicarán las disposiciones de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, la Ley del Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí; los instrumentos internacionales ratificados por el Estado mexicano, y los demás ordenamientos aplicables en la materia.

Dentro del Capítulo II, titulado “De la Igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica estatal”, cabe destacar el artículo 34° en el que se prevé el fortalecimiento de la igualdad entre mujeres y hombres como objetivo de la política estatal, en materia de:

- I. Establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo, en los procesos productivos y en los espacios de toma de decisiones;

Así mismo, en el Artículo 43 se exhorta a las autoridades correspondientes a desarrollar –en



GOBIERNO  
FEDERAL

concordancia con el artículo 34°- las siguientes acciones:

- I. Promover acciones que contribuyan a erradicar todas las formas de discriminación por razón de género y sus estereotipos;
- II. Desarrollar actividades de concientización y sensibilización sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, para el fortalecimiento de la democracia, la sustentabilidad del desarrollo y la paz social.

### **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí**

Esta ley fue publicada en el Periódico Oficial en 2007 y señala que la Violencia contra las Mujeres “es cualquier acción u omisión no accidental que perjudique a las mujeres, basada en su género, que les cause daño psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte”. Al igual que la misma ley a nivel federal, describe las acciones que son consideradas violencia contra la mujer.

La Ley estatal señala en su Artículo 4° que para llevar a cabo las acciones y programas que deriven del cumplimiento de la misma, las diversas autoridades e instituciones obligadas, deberán considerar que la violencia contra las mujeres se presenta en diferentes ámbitos. En el ámbito laboral señala:

Todo acto u omisión ejercida en abuso de poder por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima independientemente de la relación jerárquica, que daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, que impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

El artículo 6° enumera los derechos de las mujeres protegidos en el marco de esta ley:

- I. La vida;
- II. La libertad;
- III. La igualdad;
- IV. La equidad;
- V. La no discriminación;
- VI. La privacidad;
- VII. La integridad física, psicoemocional y sexual.



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



San Luis Potosí  
Un Estado por la Justicia



Vivir Mejor

GOBIERNO  
FEDERAL

## Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de San Luis Potosí

En 2003 se dispuso, dentro del Capítulo II titulado “de las Obligaciones de los Servidores Públicos” que “todo servidor público tendrá obligaciones, para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y cuyo incumplimiento será causa de responsabilidad administrativa, la que dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan.” Esto dentro del artículo 56°.

Así el párrafo VI –reformado el 07 de agosto de 2007–, menciona que deberán de observarse en la dirección de sus subalternos las debidas reglas de trato y abstenerse de incurrir en desviación de abuso de autoridad, así como de conductas de **hostigamiento y acoso sexual** sobre los mismos.

Así, los superiores jerárquicos, están obligados a recibir y dar curso a las quejas que se presenten por estos motivos.

## Código Penal para el Estado de San Luis Potosí

El Código penal para el Estado de San Luis Potosí en su artículo 158 BIS, estipula que “comete el delito de hostigamiento sexual, quien con fines lascivos asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual a una persona de cualquier sexo, para sí o para un tercero, con la amenaza de causar a la víctima un perjuicio relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito laboral, docente, doméstico o de cualquier otra índole, o negarle un beneficio al que tenga derecho; ya sea entre superior o inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que implique subordinación.

En el artículo 158 TER. Comete el delito de acoso sexual, quien en ejercicio abusivo de poder que conlleve a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, la asedia, acosa, o le demanda actos de naturaleza sexual con fines lascivos, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. Este delito se sancionará con una pena de uno a tres años de prisión y multa de ciento cincuenta a doscientos salarios mínimos.





GOBIERNO FEDERAL

Finalmente el artículo 158 CUARTER indica que si la víctima de los delitos a que se refiere este capítulo es menor de dieciocho años, la pena de prisión será de tres a cinco años de prisión. Si el acosador es servidor público y se vale de medios o circunstancias que el cargo le proporciona, además de la pena prevista en los párrafos anteriores, se le destituirá del cargo.

En caso de reincidencia en cualquiera de los supuestos, se impondrá prisión de dos a siete años. Este delito se perseguirá a petición de parte, salvo que la víctima sea menor de dieciocho años, en cuyo caso se perseguirá de oficio.

En su Artículo 130 prevé como sanción de 1 a 3 años de prisión y multa de 200 a 300 salarios mínimos.

## 4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

### 4.1 Prevención

La prevención es el mejor instrumento para eliminar el hostigamiento y el acoso sexual en el lugar de trabajo. Contar con una legislación firme al respecto es un paso importante para dejar en claro que es un delito, que viola los derechos humanos y que no será tolerada. Más de 50 países han prohibido el acoso sexual en el lugar de trabajo en la legislación nacional o en los códigos laborales<sup>1</sup> ; lamentablemente México todavía no es uno de ellos. Sin embargo, acciones como la elaboración y aplicación de un Protocolo de Intervención a nivel institucional pueden sentar un precedente legislativo además de empezar a transformar las relaciones laborales dentro de las instituciones públicas.

1 Por ejemplo, países como Alemania, Argelia, Argentina, Australia, Austria, Bangladesh, Bélgica, Belize, Benin, Brasil, Canadá, Corea, Costa Rica, Croacia, Chile, Dinamarca, Eslovaquia, España, Fiji, Filipinas, Finlandia, Francia, Gran Bretaña, Guayana, Honduras, India, Irlanda, Islandia, Israel, Japón, Lesotho, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Marruecos, Mauricio, Namibia, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Panamá, Paraguay, Polonia, Portugal, República Checa, República Dominicana, Rumania, Sri Lanka, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Tailandia, Tanzania,



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



GOBIERNO  
FEDERAL

Un programa de prevención eficaz, deberá incluir una política explícita contra el hostigamiento sexual en el que se comunique de forma clara y precisa a las y los empleados la existencia de normas que sancionan este comportamiento.

En primera instancia, la institución deberá elaborar una declaración de principios en la que se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el hostigamiento y acoso sexual en el trabajo, especificando claramente cuáles son las conductas que lo componen y cuáles son sus consecuencias, así como el derecho que las y los trabajadores tienen a presentar denuncias si se produce.

En ese marco, se deberán informar todos los derechos protegidos internacionalmente –derechos humanos y derechos laborales- que gozan las y los trabajadores de la institución. Las dependencias públicas deben incluir de manera explícita la prohibición de esta práctica y señalar las sanciones correspondientes dentro de las políticas de la institución, reglamentos internos y códigos de conducta.

En la medida en que la generación de un ambiente exento de hostigamiento y acoso sexual es responsabilidad de la institución pública, se tienen que crear condiciones, criterios y prácticas que garanticen la igualdad de género dentro de la misma, la no discriminación hacia las mujeres y la eliminación de todas las formas de violencia laboral en las dependencias de la administración pública. Pero tampoco hay que olvidar que las y los trabajadores son factores clave que tiene que incluirse como sujetas(os) activos en el proceso.

Por eso mismo es fundamental concientizar al personal sobre la importancia de contar con ambientes sanos en los que se prevenga y sancione el hostigamiento y acoso sexual y otras formas de violencia laboral, y se promuevan los derechos humanos y laborales de las y los trabajadores.

Además, se debe generar y explicar el procedimiento de denuncia para los casos, así como de las sanciones administrativas, e incluso penales. Es necesario establecer un procedimiento de intervención para situaciones de hostigamiento sexual en la institución.

Las actividades concretas para la prevención pueden ir dirigidas hacia los siguientes objetivos e ideas base:



GOBIERNO  
FEDERAL

**Brindar información para visibilizar el problema.** Muchos comportamientos que componen el hostigamiento y acoso sexual –sobre todo los verbales- son todavía actos invisibilizados como violencia<sup>1</sup>. Por lo mismo, es indispensable sensibilizar al personal de las dependencias gubernamentales sobre violencia y discriminación, siendo responsabilidad de la institución evitar el hostigamiento y el acoso sexual en el lugar de trabajo.

**Promover la denuncia.** En la práctica pese a que el hostigamiento sexual forma parte de las modalidades de violencia de género más extendidas, los casos son denunciados en pocas ocasiones debido a la vergüenza que motivan en las víctimas, al temor de tener represalias en su trabajo, a las dificultades en el plano de prueba de los hechos, a las dudas sobre la eficacia de la ley para proteger a la víctima y a las ideas y valores de quienes administran justicia o resuelven estos casos<sup>2</sup>.

Se registran pocas quejas sobre Hostigamiento y Acoso sexual debidas a la vergüenza y las actitudes discriminatorias que se desarrollan en torno a quienes son afectadas, que son tratadas como personas que provocan los hechos.

**Romper los estereotipos de género.** Es claro que el hostigamiento sexual, –como un patrón típico de las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres- no es una actitud natural, sino que es aprendido y por lo tanto susceptible de ser cambiado. El hostigamiento y acoso sexual es un acto premeditado, no impulsivo, que obedece al hecho de creer por parte el hostigador/a que ejerce algún poder sobre la víctima, consecuentemente considera como objeto el cuerpo de la persona.

**Contribución colectiva.** Las y los integrantes del entorno laboral podrán estar en capacidad de informar de casos aun cuando no sean la propia víctima; podrán también fungir como testigos cuando sea requerido, de manera objetiva y obviamente veraz, -la dependencia deberá asegurar que los testigos no reciban represalias al igual que las víctimas; y además podrán ser solidarias(os).

---

1 La violencia contra la mujer tiene diversas modalidades, así, la violencia sexual física es visible y por el contrario la violencia psicológica no cuenta con esta característica. La invisibilidad de la violencia psicológica se debe también a la naturalización en las relaciones cotidianas y el alto grado de permiso social que aún existe para todo tipo de violencia contra las mujeres sea en el ámbito público o privado

2 Por otra parte, los discursos de negación, legitimación, justificación o naturalización de la violencia de género que siguen vigentes en nuestra sociedad y en una parte de las y los profesionales que intervienen en el proceso, así como los mitos y estereotipos mediante los que se transmiten, provocan en las mujeres un estado de conflicto e inseguridad en la percepción e interpretación de la agresión que están sufriendo, que paraliza o anula su capacidad de reacción y la búsqueda de soluciones y dificulta la detección por parte de los servicios que deben intervenir. Todo ello puede ocasionar diversas reacciones por parte de la mujer que es víctima (Instituto Canario de la Mujer, 2007).



**Garantizar la seguridad de las víctimas.** Es fundamental crear confianza en el procedimiento para promover la denuncia. Se debe asegurar que las denuncias se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialidad, y que se protegerá a las y los trabajadores contra represalias.

A partir de lo anterior se pueden desarrollar acciones como las siguientes:

- Elaborar un programa de asesoramiento y orientación interna para dar a conocer la prohibición de esta práctica discriminatoria.
- Diseñar una campaña para informar lo que es el hostigamiento y el acoso sexual laboral e informar al personal que la institución tiene políticas para erradicarlo y sanciones para corregirlo<sup>3</sup>.
- Desarrollar un Programa de Capacitación a los mandos altos sobre el costo individual, institucional y social del hostigamiento y acoso sexual y las responsabilidades que tiene el gobierno para corregirlo.
- Crear un procedimiento interno adecuado y efectivo para tramitar querellas sobre el hostigamiento y acoso sexual.
- Implementar un programa de sensibilización y capacitación del tema a todo el personal que incluya cursos, talleres, seminarios, etc.
- Elaborar materiales didácticos tales como trípticos, boletines informativos, volantes, etc.
- Colocar propaganda a favor de la libertad, salud y seguridad del personal contra el hostigamiento y acoso sexual en las instituciones.
- Cuantificar las quejas y denuncias sobre el hostigamiento y acoso sexual laboral en cada institución pública del Estado e informar al Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí de forma trimestral.

---

<sup>3</sup> Dentro de la campaña de prevención es fundamental esclarecer a las y los trabajadores que existen tres posibilidades de denuncia en nuestro país:

Acción Penal: en tanto que se encuentran tipificadas en el Código Penal, como delito o falta para el castigo del culpable, y únicamente puede ejercitarse ante la jurisdicción penal. Se persigue por querrela de la víctima ante el Ministerio Público.

Acción Civil: en los supuestos en que se hayan producido daños y perjuicios, y con el fin de conseguir la reparación del daño y la indemnización de perjuicios causados por el hecho punible. La acción civil derivada de un ilícito criminal puede ejercitarse conjuntamente con la penal o bien separadamente ante la jurisdicción civil.

Acción Administrativa: Mediante el Protocolo de Intervención de la Institución Pública.



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



San Luis Potosí  
Un Gobierno para Todos



GOBIERNO  
FEDERAL

- Elaborar un Código de Conducta<sup>4</sup> .
- Llevar a cabo acciones de incidencia en los sindicatos para que los contratos colectivos de trabajo incluyan cláusulas que tipifiquen y sancionen el hostigamiento y acoso sexual; y que señalen el procedimiento interno de solución del conflicto <sup>5</sup>.
- No contratar personas con antecedentes de hostigamiento y acoso sexual laboral.
- Conformar un Comité de Seguimiento de denuncias de hostigamiento y acoso sexual. A continuación se hace una propuesta para su implementación.

## Comité de Seguimiento de casos de hostigamiento sexual

<p><b>CUALES SON LOS BENEFICIOS DE TENER UN COMITÉ</b></p> <p>Un Comité de seguimiento provee ideas para evitar el hostigamiento/acoso en las instituciones; las implementa y mantiene alineada a la institución con los parámetros más avanzados a nivel internacional y nacional en la materia.</p>	<p><b>COMO SE CONFORMA: INTEGRANTES, PERFILES Y SUS RESPONSABILIDADES FACULTADES</b></p> <p>Se conforma por X integrantes para dirigir y revisar cada tarea.</p> <p>Tendrán que tener diferentes especialidades; lo ideal es que esté conformado por los más altos niveles o bien que tengan línea directa con la dirección.</p> <p>Deben tener un buen nivel de liderazgo y reconocimiento por su capacidad de aportar una visión de vanguardia.</p>	<p><b>FACULTADES</b></p> <p>Debe tener capacidad analítica y toma de decisiones estratégicas, ejerciendo una función de planeación y vigilancia para que se lleven a cabo las acciones acordadas.</p>	<p><b>MEDIOS DE TRANSPARENCIA Y RENDICION DE CUENTAS</b></p> <p>Informes de Auditoría de Género contra el hostigamiento/acoso sexual</p> <p>Boletines de difusión</p> <p>Indicadores de resultados, cumplimientos de planeación, etc.)</p>
---	---	---	--

4 El Código de Conducta contiene las disposiciones de referencia para gestionar la ética en el día a día de la entidad. Está conformado por los Principios, Valores y Directrices que en coherencia con la normatividad, toda persona al servicio de la entidad debe percatarse en el ejercicio de sus funciones distribuida en lo referente a la persona y el ejercicio de su trabajo; la persona y su comportamiento dentro de la institución; y la persona y la institución en sus relaciones externas (buen servicio a las y los usuarios; con otras dependencias, etc.)

5 Los sindicatos pueden designar una área responsable de proporcionar asesoría y acompañamiento profesional en la materia, desde donde se tenga conocimiento de cualquier incidente de acoso sexual y que dicha información tenga carácter confidencial; sería conveniente que el sindicato controlara y revisara sus registros para contestar a las denuncias y para representar a las personas objeto de las mismas, a fin de que su respuesta sea eficaz.



## 4.2 Detección y Atención

Los procedimientos de detección y atención propuestos en éste apartado se inscriben en la llamada Acción Administrativa a través de la aplicación del **Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual del Estado de San Luis Potosí**; sin menoscabo de la utilización de la vía penal o civil.

Toda persona que sufre hostigamiento o acoso sexual laboral tendrá la posibilidad de presentar una denuncia verbal o escrita ante la institución en la que presta sus servicios. De ahí la importancia de que exista un Comité de Seguimiento de casos en cada dependencia.

Para cumplir sus obligaciones en torno a la detección y atención, cada dependencia nombrará un Comité de Seguimiento formado por personal especializado integrado por las áreas estratégicas de la institución. Este Comité, nombrado por la persona titular de la dependencia gubernamental, realizará acciones de prevención, detección y atención de las quejas por hostigamiento y acoso sexual.

El Comité será la primera instancia cercana y directa que tendrá el personal dentro de los centros laborales para recibir asesoría especializada, externar su queja y recibir orientación para solucionar los casos de hostigamiento y acoso sexual.

En caso de que no exista el Comité o que se encuentre en formación, podrá ser asignada un área o persona específica para la recepción de denuncias.

El Comité atenderá a la persona que acuda a presentar denuncia y debe seguir las siguientes pautas de actuación:

- Establecer una comunicación fluida con la posible víctima.
- Establecer una relación de apoyo y confianza para que la persona verbalice la situación y su experiencia sufrida en torno a los hechos.
- Promover una relación profesional de apoyo a la persona apoyándola en la expresión de sentimientos.



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



GOBIERNO  
FEDERAL

- Proporcionarle información sobre las vías que pueden seguirse para la resolución del problema.
- Darle orientación e información sobre sus derechos y de las oportunidades que tiene para poner fin a este asunto.
- Informarle sobre las posibles soluciones que puede darse a la situación siempre en un marco de derechos humanos para que pueda tomar decisiones, sin imponerle ninguna vía.
- Proporcionar asesoría jurídica en caso de que lo requiera.
- Proporcionar asesoría psicológica.

Se sugiere que la persona encargada de la recepción de las denuncias cuente con todos los elementos conceptuales y normativos en materia de hostigamiento y acoso sexual y con formación en materia de género; además, tendrá que contar con los medios e instrumentos para asesorar a las personas denunciantes. Se ha probado la efectividad de la utilización de personas egresadas de disciplinas como Trabajo Social y Psicología.

Para detectar el hostigamiento y el acoso sexual existen elementos que son necesarios conocer y manejar conforme a lo expuesto en los primeros apartados del documento en cuanto a la definición y tipología del hostigamiento y acoso sexual laboral.

Para faltas como el uso de material pornográfico en el centro de trabajo; miradas lascivas insistentes, sugestivas o insultantes dirigidas a distintas partes del cuerpo; mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes, notas sexuales; bloquear el paso de manera sexual; silbidos denotando carga sexual; espiar mientras se cambia la persona o está en el sanitario; resultan evidentes las pruebas para iniciar un proceso; pero para casos más graves se debe ubicar la existencia de una **propuesta, solicitud o petición** de carácter lascivo referido en exclusiva al sexo, sin ningún tipo de elemento afectivo o de aprecio. Estas manifestaciones pueden ser verbales, factuales o de índole mixta. Aunado a esta puede haber una solicitud sexual de intercambio con beneficios o pérdida de derechos de índole laboral.

A la propuesta sigue una reacción de **rechazo** o de **negativa** por parte de la víctima, sea verbal o no verbal, pero que indique –no hace falta que sea de forma inmediata- que no se acepta ni se tolera. El rechazo supone la frontera entre el hostigamiento o acoso sexual y la relación amistosa.



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



Conocido el repudio, se **insiste** a pesar de ello en las insinuaciones sexuales, expresiones relacionadas con el sexo, imágenes de carácter sexual. Es entonces cuando se pone de relieve de manera más contundente el desprecio absoluto hacia la persona, su libertad de elección, su capacidad de decisión (Molero Carlos, 1999).

En cuanto al procedimiento, se pueden seguir dos tipos de actuación: el procedimiento informal y el procedimiento formal.

### **a. Procedimiento Informal**

Este tipo de procedimiento se recomienda para acciones de hostigamiento o acoso sexual consideradas como leves y permiten resolver el problema de forma contundente e inmediata una vez probados los hechos. Fundamentalmente consiste en transmitir la queja e informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias que amerita su actuación. Por lo tanto, es necesario que exista un Código de Conducta donde se plasme lo que se consideran “acciones leves<sup>6</sup>” y las sanciones institucionales correspondientes.

El procedimiento podrá ser iniciado por las víctimas o por alguna persona que haya presenciado el hecho o que tenga conocimiento de lo sucedido.

La denuncia se hará por escrito y será absolutamente confidencial. Debe tener un código numérico para su identificación y su registro administrativo, lo cual permitirá tener antecedentes previos para identificar a las personas reincidentes que de continuar con su comportamiento podrán ser boletinadas o cesadas por ésta causa.

Lo más pertinente es que la persona denunciante haya recabado pruebas para sustentar su denuncia (fotografías, grabaciones, testimonios; así como la descripción detallada del hecho). Es importante que la víctima registre cuándo, dónde y la mayor cantidad de detalles y en lo posible, testigos u otras

---

<sup>6</sup> Como acciones leves se consideran las siguientes: Observaciones sugerentes y desagradables; chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto; abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; uso de imágenes o posters pornográficos en los espacios laborales; y otros señalados como tales a lo largo de éste documento.





Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



posibles víctimas del mismo agresor. De no ser así, la investigación se ocupará de recabar estos puntos.

Por su parte, la persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones y las pruebas que considere necesarias.

Determinar si la denuncia procede o es falsa es competencia del Comité. Si se comprueba la denuncia se propondrán las actuaciones necesarias o si la falta es lo suficientemente grave para iniciar un proceso formal.

Se le notificará a la persona agresora las consecuencias que generó su comportamiento a través de un documento oficial firmada por la más alta jerarquía de la institución. Como se señaló anteriormente, puede ser suficiente en éste procedimiento, la amonestación verbal o por escrito.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de quince días laborables a partir de la denuncia y se garantizará la protección suficiente de la víctima o de la persona denunciante; así como de las y los testigos.

## **b. Procedimiento formal**

El procedimiento formal atenderá acciones consideradas como hostigamiento o acoso sexual grave o muy grave (chantaje sexual; acoso ambiental; y o señalado a lo largo de este documento); o bien cuando la persona denunciante haya seguido un procedimiento informal y no haya quedado satisfecha en la solución alcanzada.

La denuncia formal tiene la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada y tiene los siguientes pasos:



GOBIERNO  
FEDERAL



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



San Luis Potosí  
Un Estado por la Justicia



Vivir Mejor

- 1. Recepción de la denuncia.** La denuncia se presentará por escrito y se realizará ante el Comité o la persona asignada quien actuará de oficio.
- 2. Notificación de la denuncia.** Se notificará sobre la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.
- 3. Valoración previa.** Una vez recibida la denuncia, comenzará la investigación. En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la institución para que se adopten medidas cautelares tales como el alejamiento inmediato del sujeto activo de la víctima. De ninguna manera se perjudicará a la víctima en sus condiciones de trabajo ni en la modificación sustancial de las mismas. Las acciones cautelares se destinarán a las o los hostigadores o acosadores y nunca a las víctimas.
- 4. Solicitar audiencia con la persona denunciada.** Para ello se convocará a las personas integrantes de Comité de Seguimiento de Casos o de la persona asignada y un grupo.
- 5. Conseguir las pruebas testimoniales.** Se recomienda que de ser posible se obtenga toda la información de la víctima y las/los testigos en una sola sesión –salvo que esto no sea posible-. Garantizando la confidencialidad y la agilidad del trámite. Una vez recabadas todas las pruebas se elabora el dictamen y el informe correspondiente.
- 6. Elaboración del informe.** El Comité de Seguimiento o el equipo asignado elaborará y aprobará el informe sobre el caso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas; así como las medidas disciplinarias que corresponden. Las sanciones recomendadas serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado. Hay que señalar nuevamente la importancia de contar con un Código de Conducta que contenga la tipificación de faltas y sus correspondientes sanciones.

El informe se entregará a la dirección de la institución para la aplicación de las sanciones.



Al igual que en el procedimiento informal, la institución garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en la investigación.

En caso de que las denuncias que demuestren que intencionalmente son fraudulentas y dolosas, o realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, también serán sancionadas.

El procedimiento formal no podrá sobrepasar un mes desde la denuncia hasta la aplicación de medidas correctivas.

Finalmente, cabe señalar que las personas que sufren hostigamiento o acoso sexual en el ámbito de la administración pública y utilizan el procedimiento informal o el formal propuesto en este Protocolo pueden paralelamente desarrollar **acción penal** en tanto que se encuentran tipificadas en el Código Penal del Estado, como delito o falta para el castigo de la persona culpable, y únicamente puede ejercitarse ante la jurisdicción penal. Se persigue por querrela de la víctima ante el Ministerio Público; o bien **acción civil** en los supuestos en que se hayan producido daños y perjuicios, y con el fin de conseguir la reparación del daño y la indemnización de perjuicios causados por el hecho punible. La acción civil derivada de un ilícito criminal puede ejercitarse conjuntamente con la penal o bien separadamente ante la jurisdicción civil.



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



## CONSIDERACIONES FINALES

Cada vez son más los actores políticos que reconocen la importancia de implementar estrategias para evitar y sancionar el hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito laboral. No obstante, la voluntad política debe plasmarse en acciones concretas orientadas hacia la prevención, la detección y la atención.

La primera y más contundente es la manifestación del Jefe de Estado al señalar que el hostigamiento y el acoso sexual son delitos que no serán permitidos bajo ninguna circunstancia al interior de la administración pública. Así como la adopción del ***Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual del Estado de San Luis Potosí.***

La prevención se considerará el punto de partida, pero se requiere de medidas que institucionalicen el tema tales como la construcción de un Código de Conducta donde deberá explicarse con claridad la tipología del hostigamiento y el acoso y las medidas disciplinarias correspondientes; y la conformación de un Comité de Seguimiento de Casos. De otra manera, tardará más el proceso.

Todo lo anterior mostrará el compromiso del gobierno para tratar las denuncias con seriedad, garantizando los derechos laborales de todas las personas que integran su capital humano.

Finalmente, hay que reconocer que la solución del problema requiere de acciones tanto de la institución como de las y los empleados; así como de los sindicatos y de la sociedad en su conjunto, ya que la erradicación del hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito laboral constituye una vía para la institucionalización de la perspectiva de género y la garantía de los derechos humanos en los gobiernos de nuestro país.



## BIBLIOGRAFÍA

- ---; *Protocolo para el acoso sexual y sexista en el Trabajo*, Emakunde, Instituto Vasco de la mujer, España, 2011.
- ---; *Guía de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género*. Ed. el Instituto Canario de la Mujer, España, 2007.
- ---; *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral*. Ministerio de Igualdad, España, 2010.
- ---; *Encuesta Nacional sobre las Relaciones en los Hogares ENDIREH*, Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI, México, 2006.
- Amnistía Internacional; *Sexual violence against women and girls in Jamaica: "just a little sex"*. Londres, Reino Unido: Amnistía Internacional. 2007.
- Contreras Juan Manuel, Bott Sarah, Dartnall, Guedes Alessandra, Kanako Ishida y Abbie Fieds; *Violencia Sexual en Latinoamérica y el Caribe: análisis de datos secundarios*, Iniciativa de Investigación sobre la Violencia Sexual, 2010.
- Cooper, Jennifer; *Hostigamiento sexual y discriminación: una guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral*. México: Universidad Nacional Autónoma de México-Programa Universitarios de Estudios de Género. 2001.
- Espinoza Silva, Loli; *Manual de Asistencia Técnica en Políticas de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Serie: Derechos y Ciudadanía de las Mujeres/legislación*, Lima – Perú, 2008.
- Instituto Nacional de las Mujeres. *Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y/o acoso sexual*, Ed. INMUJERES, (2009).
- González, Elpidio; *Acoso sexual*. Editorial Depalma, Buenos Aires, 1996. 232p.



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



GOBIERNO  
FEDERAL

- Guerrero Caviedes, Elizabeth; *Violencia Contra las Mujeres en América Latina y el Caribe Español (1990-2000) Balance de una Década*, Isis, Internacional, Santiago de Chile, abril 2002.
- Kurczyn Villalobos, Patricia; *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Ensayos Jurídicos, Num. 18, UNAM, México D.F. 2004. 212p.
- Oficina Internacional del Trabajo; *Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT*. Ginebra, OIT, 2008.
- Pérez Contreras, María de Montserrat; *Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México*. Porrúa, México D.F., 2004. 263p.
- Saldaña Rodríguez, Mauricio; *Hostigamiento y discriminación sexual: Un breve manual contra estos males sociales*. Ed. Vila, México, 2005.
- Tenca, Adrián; *Delito de acoso sexual*. Ediciones La Rocca, Buenos Aires, 2009. 221p.
- Confederación Internacional Sindical (CSI), *Combatir el Acoso Sexual en el Trabajo*, Bruselas, 2008.

## Hemerografía

- Acevedo Doris, Biaggil Ya Jaira, Borges Glanès; *Violencia de Género en el Trabajo: Acoso sexual y hostigamiento laboral*, Revista Venezolana de Estudios de la Mujer, vol. 14/N° 32, Venezuela, 2009.
- Alméras, Diane, Rosa Bravo, Vivian Milosavljevic, Montaña Sonia y María Nieves Rico. *Violencia contra la mujer en relación de pareja: América Latina y el Caribe. Una propuesta para medir su magnitud y evolución*. Unidad Mujer y Desarrollo, Proyecto Inter agencial “Uso de Indicadores de Género para la Formulación de Políticas Públicas, Santiago de Chile, junio de 2002.



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



GOBIERNO  
FEDERAL

- Ferrer Victoria y Esperanza Bocch Fiol; «*El papel del movimiento feminista en la consideración de la violencia contra las mujeres: el caso de España*». Publicado en Revista de Estudios Feministas Labrys. N° 10.
- Frías Sonia M., *Acoso Sexual y Discriminación por embarazo en México*, Revista Mexicana de Sociología, vol.73 núm., 2, abril-junio, 2011, 329-365pp, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Fuller, N; “*The social construction of gender identity among Peruvian men*”. Revista Men and masculinities. Vol. 3. No. 3. 2003. Pp. 316-331.
- Jewkes, R, Sen, P., y García-Moreno, C. (2002). “Sexual violence”. En: E. G. Krug et al. (Eds.) *World report on violence and health*. Ginebra, Suiza: Organización Mundial de la Salud.
- García Mejías, Ana María; *El acoso sexual en el trabajo. Análisis y propuestas para su prevención*, Ed. UGT-Mujer P.V, 2001.
- García Porras, Catherine; *Análisis comparado de la problemática del hostigamiento sexual*. Otras Miradas, año/vol. 3, número 002, diciembre 2003. Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela. 83-95pp.
- Molero Manglano, Carlos; “*El Acoso Sexual: elementos sustantivos y problemas procesales a propósito de la STC de 13 de diciembre de 1999*”. Actualidad Laboral. España, Tomo I, pág. 243.
- Serrano Butrageño, Ignacio; “*El Acoso Sexual*”, Revista Tapia, España, Febrero 1995.

## Otros

- Cooper Jennifer, Coloquio universitario. Mujeres en cargos de Dirección. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la U.N.A.M, 16 de febrero, 2001.



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



GOBIERNO  
FEDERAL

- García Acevedo, Ma. de Lourdes (coordinadora); *Diagnóstico de cultura institucional de las dependencias del Estado de San Luis Potosí*. Instituto de las Mujeres del Estado de San Luis Potosí, 19 de Noviembre de 2010.

## Documentos Oficiales

### *Internacionales*

- Asamblea General de Naciones Unidas; *Declaración Universal de Derechos Humanos*, Organización de las Naciones Unidas, Nueva York, E.U.A. 1948.
- OEA; *Convención Americana sobre Derechos Humanos*, Organización de Estados Americanos, San José de Costa Rica, 1969.
- Asamblea General de Naciones Unidas; *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, Organización de las Naciones Unidas, Nueva York, E.U.A. 1966.
- Asamblea General de Naciones Unidas; *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*. Organización de Naciones Unidas. Nueva York, E.U.A. 1993.
- OEA. *Convención Interamericana para Prevenir, Castigar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*, OEA, Belém Do Pará, Brasil ,1994.
- Asamblea General de Naciones Unidas; *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, Organización de las Naciones Unidas, Beijing, 1995.
- Vigésimo Tercer Periodo Extraordinario de la Asamblea General de las Naciones Unidas para *el seguimiento del cumplimiento de la Plataforma de Acción Mundial (Beijing +5)*, Nueva York, 2000.
- Organización Internacional del Trabajo, *Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo*. OIT, Ginebra. 1958.





Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



San Luis Potosí  
Un Estado con un futuro mejor



Vivir Mejor

GOBIERNO  
FEDERAL

- Organización Internacional del Trabajo, *Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y tribales*. OIT, Ginebra. 1989.
- Organización Internacional del Trabajo, *Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo*. OIT, Ginebra. 1981.
- Ley Organización de Naciones Unidas, Documentos Informativos, *Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer celebrada en Beijing*, (1995).
- Organización Internacional del Trabajo, *Acoso sexual en el lugar de trabajo Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*. Resumen Analítico. OIT, Ginebra.
- Comisión de las Comunidades Europeas, *Recomendación de la Comisión del 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo*, 1991.

### Nacionales

- H. Congreso de la Unión; *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Última reforma publicada 2011.
- H. Congreso de la Unión; *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, Última reforma publicada 2011.
- H. Congreso de la Unión; *Código Penal Federal*, Última reforma publicada 2011.
- H. Congreso de la Unión; *Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos*, 2002.
- H. Congreso de la Unión; *Ley Federal del Trabajo*, Última reforma publicada 2006.
- H. Congreso de la Unión; *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, Última reforma publicada 2011.



Instituto de las Mujeres  
del Estado de  
San Luis Potosí



## *Estatales*

- H. Congreso del Estado de San Luis Potosí, *Código Penal del Estado de San Luis Potosí*, Instituto de Investigaciones Legislativas. Última Reforma Publicada 2009.
- H. Congreso del Estado de San Luis Potosí, *Constitución Política del Estado libre y soberano de San Luis Potosí*. Instituto de Investigaciones Legislativas. Última reforma publicada 2009.
- H. Congreso del Estado de San Luis Potosí, *Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de San Luis Potosí*. Instituto de Investigaciones Legislativas, 2008.
- H. Congreso del Estado de San Luis Potosí, *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de San Luis Potosí*, Instituto de Investigaciones Legislativas, 2007.
- H. Congreso del Estado de San Luis Potosí, *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de San Luis Potosí*, Instituto de Investigaciones Legislativas, 2009.
- H. Congreso del Estado de San Luis Potosí, *Ley orgánica del Estado de San Luis Potosí*, Instituto de Investigaciones Legislativas, 2001.