



GOBIERNO FEDERAL

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

Documento que contenga la ruta crítica con PEG propuesta para cada una de las instituciones participantes en materia de prevención, atención y sanción para casos de hostigamiento y acoso laboral sexual, analizadas y retroalimentadas por la ó el facilitador

NOMBRE DEL PROYECTO: "Hacia la Institucionalización de la Perspectiva de Género: construyendo un tabasco con igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres".

Nombre de la meta 15: Impartición de 1 diplomado a funcionariado de la ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL que fortalezca las capacidades y habilidades en materia de prevención y atención para casos de hostigamiento y acoso laboral sexual.

"...por mi propia experiencia de haber recibido este curso hace años, mi vida no se hubiese visto tan afectada..."

Narrativa de una participante del diplomado.



**GOBIERNO
FEDERAL**

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

Primera edición: 2012

D.R. © Augusto Renato Pérez Mayo

Marcela del Carmen López Valencia - Secretaria de Desarrollo Económico.
Leticia Guadalupe Ulín Santos - Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo.
Gabriela Venedet Rodríguez Jiménez - Instituto de Vivienda de Tabasco.
Inés Mena Torres - Instituto de Vivienda de Tabasco.
Taydé López Chable - Dif Tabasco.
Claudia Pérez Pérez - Secretaria de Asentamientos y Obras Públicas.
Lila Beatriz Cabrera Suárez - Secretaria de Asentamientos y Obras Públicas.
Ana Luisa Trinidad Gómez - Secretaria de Salud.
Paloma Virginia Hernández Castillo - Secretaria de Desarrollo Agropecuario, Forestal y Pesca.
Citlalli Jasso Aquino - Instituto de Vivienda de Tabasco.
Elizabeth Ramírez Cruz - Secretaria de Educación.
Cesar Arturo Madrigal Martínez - Comisión Estatal de Agua y Saneamiento.
Lorena Hernández Osorio - Secretaría de Gobierno.
Henri López Rodríguez - Instituto Estatal de las Mujeres.
José Eduardo Portes Gil León - Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

© Instituto Nacional de las Mujeres

© Instituto Estatal de las Mujeres

Edición y formato de textos por: MCE. © Nohemí Roque Nieto

ISBN:

Impreso en Villahermosa, Tabasco, México



GOBIERNO
FEDERAL

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

"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"



GOBIERNO FEDERAL

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

Índice

PRESENTACIÓN	5
FUNDAMENTACIÓN DE LA ACCIÓN	5
I. Conceptualización y descripción del Hostigamiento Sexual Laboral	9
OBJETIVO GENERAL	13
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
LAS POLÍTICAS SOBRE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL SEXUAL	14
Principio	14
Propósito	14
Definición	14
Generalidades	14
CONVOCATORIA	14
Requisitos	15
MODELO DE INTERVENCIÓN: LA RUTA CRÍTICA.	15
RED DE ACTIVIDADES DE LA RUTA CRÍTICA	16
BIBLIOGRAFÍA	18
ORGANIZACIONES EN CONTACTO	19

PRESENTACIÓN

El Gobierno del Estado de Tabasco, a través del Instituto Estatal de las Mujeres, ha reconocido el problema de hostigamiento laboral-sexual y trabaja para desarrollar soluciones y estrategias que permitan paliar estas situaciones.

Este aumento de conciencia ha venido acompañado de un decrecimiento de la tolerancia de este tipo de ofensas como se manifiesta en el documento generado por el proyecto de Cultura Institucional con Perspectiva de Género llevado a cabo en los años comprendidos entre 2009 y 2011 en 28 dependencias de la administración pública estatal.

El *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual* tiene el propósito de contribuir a la sensibilización de las y los servidores públicos responsables de la atención y seguimiento de prácticas de hostigamiento y acoso sexual que afectan los derechos humanos.

Así como contribuir de forma significativa a la generación de una política institucional y establecer procedimientos claros, confidenciales e imparciales para atender las quejas que se presenten por estos motivos.

Este documento es una aportación metodológica de cómo se debe registrar y procesar un hecho de hostigamiento laboral sexual en las dependencias de gobierno en el Estado de Tabasco.

FUNDAMENTACIÓN DE LA ACCIÓN

A pesar de que existen propuestas en materia de prevención del hostigamiento y acoso laboral sexual, la Ley Federal del Trabajo refiere:

"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 trabajo y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social". (Ley Federal del Trabajo. Artículo Tercero).

El hostigamiento sexual se encuentra consignado en el Código Penal para la Federación y en las legislaciones locales de 17 entidades, incluyendo el Distrito Federal, como delito contra la libertad sexual de las personas y el normal desarrollo psicosexual, procediendo en contra del hostigador a petición de la parte ofendida, es decir, mediante la denuncia formal de la víctima.

En el nivel laboral puede ser sancionado por la Ley Federal del Trabajo, con fundamento en los artículos 2º, 3º, 5º, 17º, 31º, 46º, 50º, 51º frac. I y IX, 52º, 56º, 86º, 132º, 133º frac. I y VII, que posibilitan la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador o la trabajadora, así como el cobro de la indemnización que corresponda.

Este interés y preocupación por la situación y condición de las mujeres y la lucha por la igualdad y el respeto de sus derechos en todos los planos de la vida social y económica y por la eliminación de todas las formas de violencia, ha sido constante prácticamente en todo el mundo, a partir de los años setenta, dando origen a diversas acciones e instrumentos internacionales, en varios de los cuales se sanciona expresamente el hostigamiento sexual, como por ejemplo:

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), New York, 1979. "que la mujer goce de derechos iguales en todas partes y en todos los ámbitos,



prohibiendo la discriminación y recomendando medidas especiales para acelerar la igualdad a fin de contrarrestar la profunda exclusión y restricción que la mujer ha sufrido en razón de su sexo."

Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, Dinamarca, 1980. "La discriminación hacia las mujeres responde a una forma de violencia de género, ésta atenta contra sus derechos humanos y evitarla y sancionarla corresponde a un asunto de orden público."

Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Austria, Viena, 1993. "La violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas, son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana, y deben ser eliminadas."

Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo, 1994. "La eliminación de todas las formas discriminatorias contra la mujer, ayudándola a establecer y realizar sus derechos, incluidos los relativos a la salud reproductiva y sexual, y a eliminar la violencia contra la mujer".

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, 1993. "Toda conducta basada en su género que cause daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico o la muerte, que tenga lugar dentro de la familia; en la comunidad –que incluye 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– o que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra."

Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995. "Los actos o amenazas de violencia, ya se trate de los actos que ocurren en el hogar o en la comunidad o de los actos perpetrados o tolerados por el Estado, infunden miedo e inseguridad en la vida de las mujeres e impiden lograr la igualdad, el desarrollo y la paz."

Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, México, 2004.

"Adoptar medidas integrales para eliminar la violencia física, sexual y psicológica en todas sus formas, incluidas la familiar el abuso y acoso sexual, el incesto, la explotación sexual y el tráfico y trata de mujeres y niñas; la prostitución forzada, los asesinatos, las violaciones sistemáticas, y la violencia en situaciones de conflicto armado, entre otras."

En Tabasco, existe el Código Penal del Estado de Tabasco, Libro Segundo Parte Especial, Título Cuarto Delitos contra la Libertad y la Seguridad Sexuales y el Normal Desarrollo Psicosexual, Capítulo Hostigamiento Sexual, Art. 159 Bis. 22/02/1997.

Este fenómeno sigue siendo un asunto invisibilizado e ignorado; del que es necesario hablar para evidenciar que se trata de un problema de violencia de género y convertirlo en un tema de interés público. Además de ejercer el derecho a denunciarlo.

El acoso sexual puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres. Sin embargo, la mujer es la principal víctima porque en el mercado laboral su situación es más de subordinación jerárquica o inestable en el empleo.

El acoso sexual afecta principalmente a mujeres jóvenes, de ingresos reducidos, educación no profesional, que han sido asediadas por largo tiempo y solo se deciden a denunciar el hecho, como último recurso.



En México, es todavía un delito oculto, poco perseguido y casi nunca denunciado el hostigamiento sexual que diariamente padecen miles de mujeres que trabajan y que les representa una compleja carga emocional, al grado que seis de cada diez deciden renunciar antes que aceptar esas insinuaciones, mientras que una de cada cuatro es despedida por no corresponder a las lascivas invitaciones o denunciar el ilícito. (Margarita de la Cruz, directora de la Red de Mujeres Sindicalistas, 2011)¹

Aunque pareciera que esa conducta de los varones se da esporádicamente, la realidad es que el acoso sexual es un problema que enfrenta el 70 por ciento de las mujeres que trabajan, principalmente quienes tienen un nivel socioeconómico bajo o intermedio como son secretarías, meseras, cajeras, dependientes y empleadas domésticas, que por esa condición de subordinación son más vulnerables al chantaje. (Idem)

17 millones de mujeres que laboran en México, más de un 70 por ciento ha sufrido hostigamiento, que va desde invitaciones a salir, contacto físico, insinuaciones y hasta condicionamiento para ascender en el organigrama de trabajo o evitar ser despedida.

Las principales víctimas del "machismo" mexicano, subraya la directora de la Red de Mujeres Sindicalistas, son las mujeres de entre 22 y 35 años con un nivel socioeconómico bajo o intermedio, en donde se tiene el 90 por ciento de los casos; en cambio, las profesionistas (arquitectas, ingenieras, abogadas, contadoras, etcétera) sólo lo padecen en un 7 por ciento, frente a un 3 por ciento de las mujeres en nivel de dirección o gerencial. (Idem)

Cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refieren que el hostigamiento sexual es la causa de que una de cada cuatro mujeres sea despedida y que cuatro de cada 10 renuncien a su empleo.

El Programa de Estudios de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México expone que no obstante que la fuerza laboral femenina representa 37.7 por ciento de la PEA —uno de cada cinco hogares tiene como cabeza de familia a una mujer—, son pocas las denuncias por acoso sexual ante la falta de una legislación que sancione ejemplarmente ese delito. Un ejemplo de ello es el Distrito Federal, donde se concentra la mayor fuerza productiva del país y, sin embargo, en 2009 sólo se presentaron 106 denuncias de las cuales 30 por ciento fueron resueltas mediante acuerdo y 70 por ciento se fueron a juicio, lo que implicó para el transgresor el pago de una multa de dos mil 200 pesos y para la mayoría de las denunciadas la renuncia o despido del trabajo. Al respecto el Programa de Estudios de Género de la UNAM expone que ante una legislación ambigua y la necesidad de trabajo de la mujer, que hoy en día conforma el 40.5 por ciento de la Población Económicamente Activa en México -uno de cada cinco hogares tiene como cabeza de familia a una mujer-, poco se denuncia el hostigamiento sexual. (Idem)

El Grupo de Trabajo contra el Hostigamiento Sexual y el Centro Integral de Apoyo a la Mujer señalan que es incomprensible que el acoso sexual sólo esté tipificado, y muy someramente, en 17 estados del país, cuando es una práctica discriminatoria que provoca trastornos físicos y psicológicos como sentimientos de culpa, pérdida de autoestima y estrés crónico. (Gómez Salgado, Arturo: 2008)

La impunidad con relación al acoso sexual es tal que 98 por ciento de quienes se atreven a denunciarlo son despedidas y "boletinadas" para impedir su recontractación en otras empresas, como es el caso de las trabajadoras de las maquiladoras de Campeche, Coahuila y Reynosa donde la condición principal para ser contratada es tener menos de 25 años y tener disponibilidad de horario. (Idem)

¹ Organización Editorial Mexicana, 15 de septiembre de 2008



Alejandra Arroyo y Eugenia Correa, investigadoras de la Federación Mexicana de Universitarias (FEMU), expusieron que por falta de denuncias no existen estadísticas concretas para determinar el grado de hostigamiento, pero de acuerdo con diversas encuestas, el 70 por ciento de las mujeres que trabajan ha padecido ese problema en algún momento de su vida. Y sigue Arroyo, al comentar que más de la mitad de las mujeres que padecen o han padecido hostigamiento sexual tienen entre 22 y 30 años, 35 por ciento entre 31 y 40, y 15 por ciento más de 40 años. El 90 por ciento son secretarías, demostradoras, meseras, cajeras, empleadas domésticas y trabajadoras de fábrica, seguidas por auxiliares de contabilidad, encargadas de oficina y gerentes. (Idem)

En función del concepto, el hostigamiento sexual es una forma de violencia y discriminación, identificado como tal a principios de los años setenta. Con anterioridad algunas feministas habían observado conductas similares y las denominaron como un tipo de agresión masculina que aparentaba ser sexual, pero que constituía un ejercicio de poder (Wise y Stanley, 1992).

No existe una única definición del hostigamiento sexual en el ámbito laboral (HAS). El has "puede ser una expresión de poder o autoridad sobre otra persona manifestada en forma sexual" (Cooper, 2001: 14). Definiciones más concretas dependen de la perspectiva sobre la materia: legal, individualista-psicologista o conductual (Fitzgerald, Swan y Magley, 1997). Desde el punto de vista psicológico, el HAS es el comportamiento de naturaleza sexual no deseado en el ámbito laboral que es considerado por quien lo experimenta como ofensivo, que excede sus competencias o recursos, o que perjudica su bienestar. Es decir, una persona ha sido objeto de HAS si él o ella siente que lo ha sido (Giuffre y Williams, 2004; Konrad y Gutek, 1986) o si la persona considera ciertos actos como problemáticos en su entorno laboral (Coster, Estes y Mueller, 1999).

Aun cuando existe un sinnúmero de definiciones, tanto a nivel teórico como legal, el concepto de hostigamiento y acoso sexual se compone de los siguientes elementos:

- Es una forma de violencia de género.
- Se trata de una conducta de naturaleza sexual no recíproca, y toda otra conducta basada en el sexo, que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.
- Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta algún área de la vida de esa persona. Hay una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos. Estas conductas basadas en la coerción sexual generan sentimientos de desagrado, que pueden expresarse a través de sensaciones de humillación, poca satisfacción personal, molestia o depresión.
- Es una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe y hasta para terceras personas. (Protocolo para casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual: 2009:11)

En relación a los resultados de las entrevistas realizadas por el Instituto Nacional de las Mujeres en 2009, al personal que ha padecido hostigamiento y acoso sexual y responsables de la atención a quejas sobre hostigamiento y acoso sexual en la Administración Pública Federal, demuestran que un alto porcentaje del personal que ha padecido hostigamiento y acoso sexual y que decide denunciar o quejarse, no utiliza los canales oficiales.

El instituto Estatal de las Mujeres tiene como eje rector la política pública con perspectiva de género, del fomento y fortalecimiento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el acceso pleno de las mujeres a una vida libre de violencia; ha encaminado sus acciones de manera estratégica dirigidas a transversalizar la perspectiva de género en el quehacer institucional de la administración

pública estatal, teniendo como objetivo principal la disminución y eliminación de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres existentes en el estado de Tabasco y la potencialización de la cultura institucional basada en el reconocimiento y respeto de los derechos humanos y la visión de igualdad entre mujeres y hombres.

De acuerdo a los resultados de la ENDIREH 2006 en Tabasco el 35.2% de las mujeres que laboran en dependencias públicas, reportaron haber vivido algún tipo de violencia. En las empresas privadas, comercios, bancos o servicios privados, los incidentes violentos afectaron a 34.2% de las mujeres y en las fabricas, talleres, maquiladoras, etc. El 18.5% de las mujeres vivió algún incidente de violencia. Tabasco se ubica en el decimo lugar con el 30.6% de las mujeres empleadas que han vivido algún tipo de violencia. En cuanto a las situaciones de acoso laboral 37.9% manifiestan haber sido humilladas, denigradas o ignoradas únicamente por el hecho de ser mujer, y el 20.9% comentaron haber sido víctimas de agresiones físicas y sexuales, por lo que es necesario diseñar y establecer nuevos criterios para la definición de las políticas públicas con perspectiva de Igualdad de Género, en el ámbito laboral: el reto es visibilizar, contabilizar y hacer medibles las condiciones específicas de discriminación o subordinación que enfrentan las mujeres en su cotidianidad, para modificarlas.

Derivado de la sistematización de los diagnósticos de cultura institucional del año 2011 y que recopila los diagnósticos establecidos en el periodo 2009, 2011 en el Estado se observo de manera muy significativa la importancia de generar acciones estratégicas que visibilicen los casos de hostigamiento y acoso laboral sexual, así como generar procedimiento para su prevención, atención y sanción; por lo cual a partir de esta necesidad el IEM propone la elaboración una herramienta con perspectiva de género que permita unificar criterios en materia de prevención atención para casos de hostigamiento laboral y sexual.

Es por ello que en el 2011 se Elaboró el Protocolo para Casos de Hostigamiento y Acoso Labora Sexual. Que trajo como consecuencia la capacitación al funcionariado de 19 dependencias del estado en materia de Hostigamiento y Acosos sexual y laboral.

I. Conceptualización y descripción del Hostigamiento Sexual Laboral

Existe una confusión sobre si los conceptos de hostigamiento y acoso sexual significan lo mismo y/o son sinónimos. Sin embargo, la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre Violencia en su artículo 13 puntualiza una clara diferencia y establece lo siguiente*²:

Hostigamiento sexual	Acoso sexual
Es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la o el agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva.	Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a una estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Siguiendo esta línea conceptual, el hostigamiento y acoso sexual se compone de los siguientes elementos (Inmujeres; 2009: 11):

- ❖ Es una forma de violencia de género.

²LGAMVLV, Artículo 13, Diario Oficial de la Federación, 2007



- ❖ Se trata de una conducta de naturaleza sexual no recíproca, y toda otra conducta basada en el sexo, que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.
- ❖ Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta algún área de la vida de esa persona. Hay una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos. Estas conductas basadas en la coerción sexual generan sentimientos de desagrado, que pueden expresarse a través de sensaciones de humillación, poca satisfacción personal, molestia o depresión.
- ❖ Es una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien recibe y hasta para terceras personas.

Según el Inmujeres:

Hostigamiento sexual	Acoso sexual
<p>Existe una relación real de subordinación por parte de la víctima.</p> <p>Se realiza en ámbitos laborales y/o escolares.</p> <p>Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.</p> <p>Establece que no es necesario un número de veces de la conducta.</p>	<p>No existe subordinación, se da entre iguales.</p> <p>En cualquier espacio.</p> <p>Ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.</p> <p>Establece que no es necesario un número de veces de la conducta.</p>

El hostigamiento y acoso sexual cuenta con tres tipos de gravedad: leve, medio y alto³. Lo anterior, es una pauta para que el mecanismo de actuación y procedimiento puedan identificar las formas y las conductas que se desarrollen. Presentamos el siguiente cuadro que ayudará a determinar la valoración de los hechos. Veamos el siguiente cuadro:

Gravedad Forma Conducta	Gravedad Forma Conducta	Gravedad Forma Conducta
Leve	Verbal No verbal Sin contacto físico	Exposición de carteles, calendarios y pantalla de computadora con imágenes de naturaleza sexual que incomoden. Piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia física. Miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa.

³Rutas de Atención y Prevención, INMUJERES. 2006.

Gravedad Forma Conducta	Gravedad Forma Conducta	Gravedad Forma Conducta
Media	Verbal No verbal Sin contacto físico	Insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales. Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseada. Amenazas que afecten negativamente la situación en el trabajo si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales. Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto al rechazar las proposiciones sexuales.
Alta	Verbal No verbal Con contacto físico	Contacto físico no deseado (manoseo, sujetar, presionar, etc.) Presión para tener relaciones sexuales (forcejeo, acorralar) Intento de violación (enfrentamiento físico o golpes).

Tabla 1. Fuente: Inmujeres: 2006

La violencia laboral con connotación sexual puede darse en diferentes niveles de puestos e incluso jerarquías, estos pueden presentarse de la siguiente manera:

Vertical descendente Vertical ascendente Horizontal	Vertical descendente Vertical ascendente Horizontal	Vertical descendente Vertical ascendente Horizontal
Desde la jefatura hacia un subordinado/a. Esta es la dirección más común del hostigamiento, y si bien podría darse el caso de que el hostigador tenga más de una víctima, suele tratarse sólo de una persona que ha sido aislada y estigmatizada por la jefatura, en complicidad con el silencio de sus pares.	Desde los subordinados/as hacia la jefatura. En este caso, ya que siempre se requiere de "poder" para acosar, suelen ser grupos de subordinados confabulados para hostigar a la jefatura, sólo así alcanzan a invertir las fuerzas que se desprenden de la estructura organizacional.	El menos frecuente de los acosos, no porque los perfiles de víctima y victimario no operen en este plano de relación, sino porque al no haber asimetría de poder, el acoso puede ser reconocido y detenido a tiempo, y además sus efectos suelen no alcanzar el mismo grado de nocividad que tienen cuando se trata de acoso vertical descendente.

Así pues, si conceptualizamos al hostigamiento y acoso sexual, podemos decir que consiste en insinuaciones indeseables mediante comportamientos verbales o físicos de índole sexual; asimismo son manifestaciones de discriminación relacionada a la violencia de género construida cultural e históricamente en las relaciones entre mujeres y hombres.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) determina el hostigamiento y acoso sexual como una forma más de violencia contra las mujeres.

En este sentido, el hostigamiento y acoso sexual en los espacios públicos y/o privados es ya reconocido como un problema que afecta los derechos laborales, humanos y sexuales de las



personas; por mucho tiempo se invisibilizó y esto forjó una “naturalización” en las relaciones laborales de las personas. En México, desde una visión de política pública, ha sido corto el periodo en el que se han fomentado acciones para prevenir, atender y sancionar este grave problema social.

Para los efectos de este protocolo, es menester aclarar las diferencias entre hostigamiento y acoso laboral sexual.

El acoso sexual, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, comprende proposiciones sexuales indeseables o una conducta verbal o física del tipo sexual que pretende obstruir, sin motivo alguno, el requerimiento laboral de un individuo o propiciar un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo.

Conforme a lo estipulado por este organismo, deben constituirse dos componentes para que exista acoso sexual: una conducta de carácter sexual indeseada y que la persona que vive hostigamiento y acoso laboral sexual lo sienta como un condicionamiento hostil para su trabajo tornándolo en algo degradante.

Según la OIT, el acoso ha sido catalogado en cinco niveles, de conformidad con lo agravante de la práctica:

- a) Acoso leve verbal
- b) Acoso moderado no verbal sin contacto físico
- c) Acoso medio-fuerte verbal
- d) Acoso fuerte con contacto físico
- e) Acoso muy fuerte con presiones físicas y psicológicas para tener contactos físicos

El acoso laboral sexual tiene diversas repercusiones, como son: abandono voluntario del trabajo o despido, sumisión y mutismo para no perder el ingreso, sentimientos de culpa, nerviosismo, ansiedad, reducción de la autoestima, insomnio, aislamiento social, dieta poco saludable, ira, depresión y trastornos psicosomáticos que finalmente afectan la integridad física y psicológica de la víctima, pudiendo derivar en padecimientos físicos, trastornos mentales y aumento del consumo de sustancias, lo que podría desencadenar accidentes de trabajo, invalidez e incluso suicidio (Calle, 1987).

Así, el hostigamiento sexual se constituye como un problema laboral, donde las repercusiones no son únicamente para la persona que vive hostigamiento y acoso laboral y sexual sino también para la institución y el sindicato, ya que perturba tanto el ambiente de trabajo como el rendimiento laboral.

El hostigamiento sexual es una forma de violencia y discriminación, identificado como tal a principios de los años setenta. Con anterioridad algunas feministas habían observado conductas similares y las denominaron como un tipo de agresión masculina que aparentaba ser sexual, pero que constituía un ejercicio de poder (Wise y Stanley, 1992).

Aun cuando existe un sinnúmero de definiciones, tanto a nivel teórico como legal, el concepto de hostigamiento y acoso sexual se compone de los siguientes elementos:

- Es una forma de violencia de género.
- Se trata de una conducta de naturaleza sexual no recíproca, y toda otra conducta basada en el sexo, que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.



- Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta algún área de la vida de esa persona.

Hay una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos. Estas conductas basadas en la coerción sexual generan sentimientos de desagrado, que pueden expresarse a través de sensaciones de humillación, poca satisfacción personal, molestia o depresión.

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

OBJETIVO GENERAL

Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos laborales y sexuales de las y los empleados de las diferentes dependencias de gobierno a través de la obtención de habilidades conceptuales, teóricas y metodológicas (Conceptos y características del Hostigamiento laboral y sexual), los modelos explicativos y manejo del protocolo de intervención, en donde el nacimiento de una nueva figura organizacional será el enlace entre las dependencias, relacionados con atender este problemática.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Formar un Comité para la prevención del hostigamiento laboral y sexual en cada dependencia de gobierno y sea reconocido por ley.
- ❖ Que el Comité tenga su propio espacio donde llevar a cabo sus funciones y que sea reconocido institucionalmente.
- ❖ Que el Comité este conformado por trabajadores de confianza como sindicalizados.
- ❖ Que el perfil de cada miembro del Comité sea multidisciplinarios: Abogada/o, psicóloga/o, trabajadora/o social, entre otros.
- ❖ Complementar la capacitación para los integrantes de Comité de parte de las instancias correspondientes: IEM.
- ❖ Promover la Reforma de la Ley de los Trabajadores al servicio del Estado que incluya un capítulo sobre el tema, así como las nuevas disposiciones del reglamento interno de cada dependencia.
- ❖ Crear una sala especializada sobre el tema en el Tribunal Contencioso Administrativo del Estado con las debidas reformas de Ley.
- ❖ Optimizar el sistema de Gobierno. Las leyes y reglamentos. Los supuestos de sanción sean reparadores y sanadores.
- ❖ Que el tribunal Estatal sea altamente capacitado para resolver estos asuntos.
- ❖ Medir los avances, alcances y logros del nuevo modelo.
- ❖ Realizar una campaña sobre el hostigamiento laboral y sexual en todas las dependencias de gobierno.
- ❖ Crear la Dirección de Atención Psicológica especializada para agresores y victimas a nivel estatal.
- ❖ Que el tema del hostigamiento laboral y sexual sea incluido en la Agenda Política de Gobierno.

Se crea el lema:

“Por una vida feliz de las y los trabajadores tabasqueños”



LAS POLÍTICAS SOBRE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL SEXUAL

Principio

Esta dependencia desarrolla un ambiente saludable y armónico, permitiendo el fomento de una cultura libre de hostigamiento y acoso sexual laboral para todas las personas que laboran en ella.

Propósito

Brindar apoyo y seguimiento necesario al personal en posibles casos de hostigamiento y acoso sexual laboral a través del comité interno para prevenir, atender y sancionar estos actos.

Definición

Hostigamiento: es una conducta premeditada, reiterativa, no deseada que ejerce una persona con nivel jerárquico que cree poseer poder sobre otra considerándola como un objeto para satisfacer sus deseos sexuales o laborales ocasionando en la víctima repercusiones que afectan su salud y su rendimiento laboral.

Acoso sexual laboral: Es una conducta reiterada, degradante e indeseable de tipo sexual que pretende obstruir, sin motivo alguno, el rendimiento laboral de un individuo a propiciar un entorno laboral intimidante, hostil u ofensivo.

Generalidades

Las instituciones públicas debido al ejercicio del poder con el que se desenvuelven y las relaciones de subordinación en las que se basan sus relaciones laborales, producen situaciones de hostigamiento y acoso sexual laboral, entendiéndose por esto las conductas verbales y no verbales, agresiones físicas o psicológicas creando un ambiente hostil u ofensivo en el entorno laboral.

Las conductas pueden ir desde burlas, señas, humillaciones, piropos relativos a las condiciones de género, degradación personal o profesional, roces o tocamientos innecesarios, gestos obscenos, insinuaciones agresivas, proposiciones sexuales haciendo uso de cualquier medio al alcance del agresor.

Ocasionando en la víctima: baja autoestima, bajo rendimiento, sentimientos de culpa, depresión, estrés, inseguridad, miedo, padecimientos físicos desencadenando pensamientos suicidas y homicidas.

Dichas conductas pueden ser medidas en leves, moderadas o graves que una vez comprobadas se sancionará con el CESE del agresor, tomando como medida precautoria el resguardo de la víctima ambos casos en estricto estado de derecho.

No se considerará hostigamiento y acoso: actos para ejercer potestad disciplinaria, exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial, memorandos solicitando exigencias técnicas o eficiencia laboral, conforme a indicaciones objetivas, solicitud de deberes extras para la continuidad del servicio, exigir cumplimiento de derecho y obligaciones, exigir cumplimiento del contrato, avisar con anticipación el requerimiento de elaborar horas adicionales previo pago de ley y exigir el respeto entre compañeros como medida disciplinaria.

CONVOCATORIA

Se invita a todo el personal a participar en la integración del comité de prevención y atención al "hostigamiento sexual laboral"

Requisitos

- 3 años de antigüedad.
- Ser imparcial y responsable
- Tener conocimientos sobre la estructura y políticas de la empresa.
- Tener conocimiento de una de estas áreas: (jurídico, psicológico, recursos humanos, trabajo social)
- Para mayor información en recursos humanos con la contadora Sandra López Hernández horario: 8.00 a 15:00hrs de lunes a viernes.

MODELO DE INTERVENCIÓN: LA RUTA CRÍTICA.

Es un instrumento viable y eficaz para actuar en contra de los casos de hostigamiento sexual laboral que se presenten, sin mediar la vía penal.

Por ello, significa un aporte sustancial para lograr que las y los trabajadores vivan en un ambiente laboral libre de violencia y se contribuya a lograr la equidad de género en el mercado de trabajo.

PERTINENCIA DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO:

(Todas y todos estuvieron de acuerdo y dijeron y firmaron que el protocolo es pertinente siempre y cuando se anexe al mismo lo siguiente:)

MECANISMOS DE ATENCIÓN EN CADA DEPENDENCIA.

1. Que la persona afectada haga su denuncia por escrito.
2. Quedará bajo el criterio y responsabilidad de quien conozca o sepa de fuentes directas algún caso, que lo denuncie por escrito.
3. El Comité tendrá 5 días hábiles para investigar y al término deberá aprobar o desestimar la denuncia.
4. Si la denuncia procede se deberá elaborar un reporte de incidencia al quinto día para reanudar las pruebas.
5. Al sexto día deberá comparecer la persona afectada para ratificar su denuncia
 - a. se dicta el auto de inicio,
 - b. se señala el número de expediente en el mismo acuerdo,
 - c. se ordena notificar a la o el probable acosador otorgándole 10 días para que reúna pruebas en su defensa y señalando fecha de audiencia,
 - d. en caso de no presentarse u hacer caso omiso a la denuncia en su contra, se levantará un reporte de incidencia y deberá presentar un documento que justifique su inasistencia. Así mismo deberá señalar una nueva fecha.
6. Llegando el día de la audiencia se reciben las pruebas de todas sus naturalezas y la declaración del acosador, en su derecho de audiencia.
7. Se dictara un acuerdo en el que se reservan los autos para su resolución del consejo (enviar copias a los integrantes y/o dependencias). Precizando que dicha resolución se dictara en 30 días hábiles después de la sesión del consejo.
8. La resolución será determinada:
 - a. Responsable o no responsable.
De resultar responsable se sancionara:

Amonestación pública o Privada dependiendo de la gravedad:

Multas

Terapias grupales e individuales. (Grupo de reducción para hombres que ejercen violencia)

Reparación de daños.

Salario.

Dependiendo de la gravedad de los casos.

- b. En caso de que no resulte responsable el acusado, el denunciante se vera obligado a una disculpa pública y en su caso dependiendo de la gravedad de la acusación y el puesto jerárquico de este, el pago de daños y perjuicios.

RED DE ACTIVIDADES DE LA RUTA CRÍTICA

Inicio

Recepción de la queja. Parte acusadora: Se determino que la queja es por escrito y la entrega la realiza la víctima o la persona que tenga conocimiento del caso.

Proceso

Recepción de la queja en el COMITÉ, Deberá llamarse "comité para la atención de casos de hostigamiento y acoso laboral sexual"

1. Elaboración del reporte anexando la queja por escrito, otorgándole una copia simple al interesado. El encargado de recibir la queja

Determinar si procede la queja o no.

2. Sí procede.
 - 2.1. Notificar por escrito al quejoso.
 - 2.2. Establecer medidas precautorias de salvaguarda de la victima a razón de la gravedad.
 - 2.3. Celebrar las respectivas audiencias y diligencias
3. Integrar el expediente.
 - 3.1. Se turnará al pleno del comité para su resolución.
 - 3.2. En caso de que se configure la conducta de acoso u hostigamiento se determinara la sanción correspondiente, vigilando el cumplimiento de estas.
 - 3.3. De acuerdo a la gravedad del acto, se canalizará a los involucrados a procesos de tratamientos psicológicos de ser necesario.
4. No procede.
 - 4.1. dictara un acuerdo en el que se determine caso cerrado.

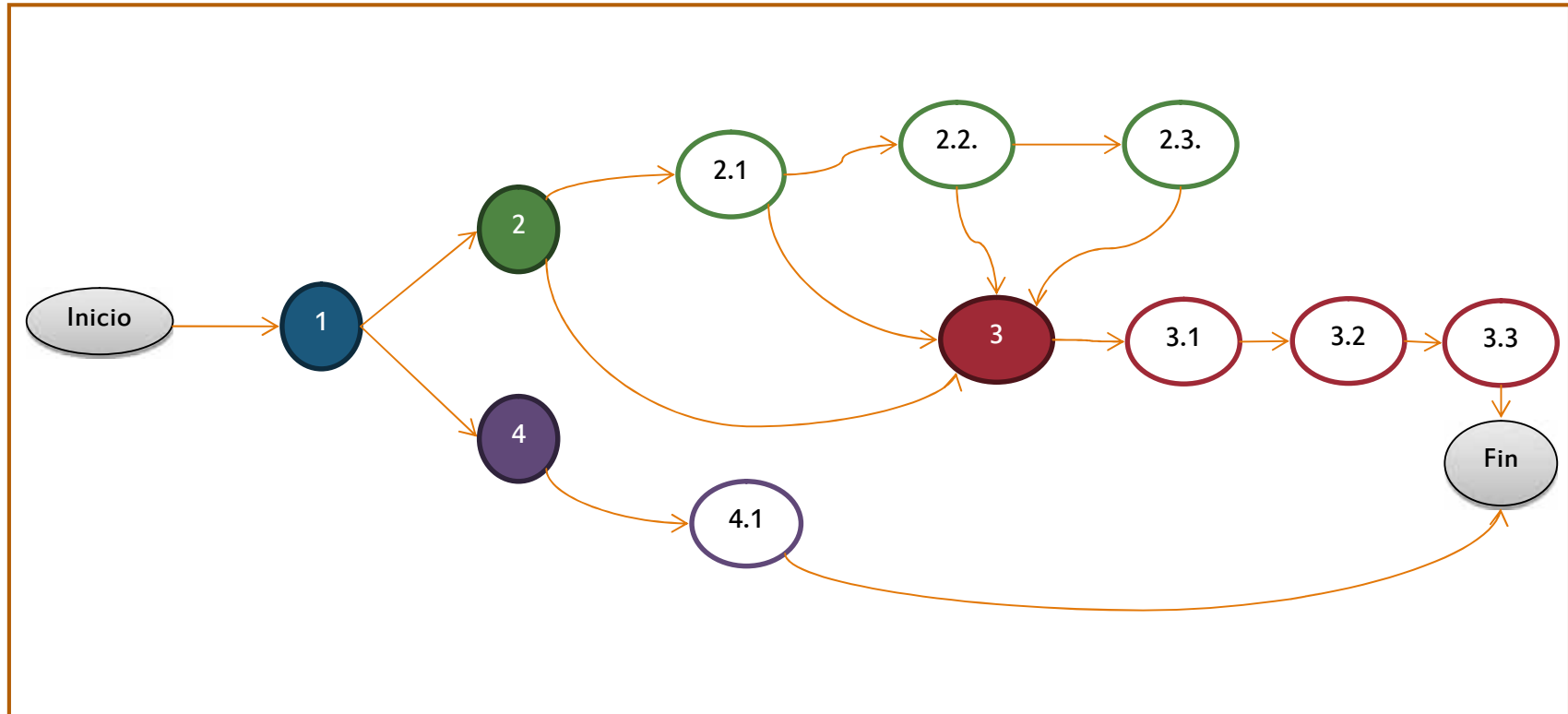
Conclusión/fin

DEPENDENCIA: investigar y sustanciar el procedimiento administrativo.



Gobierno Federal

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género en público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.





BIBLIOGRAFÍA

- Bedolla, Patricia, y Blanca García (1989), "Consideraciones conceptuales en torno al hostigamiento sexual", en *Estudios de género y feminismo I*, UNAM / Fontamara, México.
- Calle, Mercedes, Carmen González, y Juan Antonio Núñez (1998). *Discriminación y acoso sexual de la mujer en el trabajo*, Largo Caballero, Madrid.
- Cooper, Jennifer A. (2001). *Hostigamiento sexual y discriminación: una guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral*. México: Universidad Nacional Autónoma de México–Programa Universitario de Estudios de Género.
- Cooper, Jennifer (2001). Hostigamiento sexual y discriminación. Una guía para la investigación y solución de casos en el ámbito laboral, PUEG-UNAM, México.
- Coster, Stacy de, Sarah Beth Estes y Charles W. Mueller. (1999). "Routine activities and sexual harassment at the workplace". *Work and Occupations* 26: 21–49.
- Fitzgerald, L.F., Vicki J. Magley, Fritz Drasgow y Craig R. Waldo. (1997). "Measuring sexual harassment in the military: The sexual experiences questionnaire (SEQ–DOD)". *Military Psychology* 11: 243–263
- Fitzgerald, Louise F., Michele J. Gelfand y Fritz Drasgow. (1995). "Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances". *Basic and Applied Social Psychology* 17: 425–445.
- García, Blanca (1987), "El hostigamiento sexual en la mujer trabajadora: un problema de discriminación visto de soslayo", en *Revista Mexicana de Psicología*, vol. 4, pp. 175-83.
- García, Blanca, y Patricia Bedolla (1989). "Acercamientos metodológicos al estudio del hostigamiento sexual", en *Estudios de género y feminismo I*, UNAM / Fontamara, México.
- Giuffre, Patti A. y Christine L. Williams. (2004). "Labeling sexual harassment in restaurants". *Gender and Society* 8: 378–401
- Gómez Salgado, Arturo (2008). Padece acoso sexual hasta 70% de mujeres en trabajos. El Sol de México Organización Editorial Mexicana S.A. de C.V.
- INMUJERES (2006). Rutas de Atención y Prevención.
- INMUJERES (2008). Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2003). *Las mujeres y el trabajo III*.
- Instituto Nacional de las Mujeres, (2004) Compilación de los principales instrumentos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres, Inmujeres, México.
- Konrad, Alison M. y Barbara Gutek. (1986). "Impact of work experiences on attitudes toward sexual harassment". *Administrative Science Quarterly* 31: 422–438.
- Kurczyn Villalobos, Patricia (2004), *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Ley Federal del Trabajo. Artículo Tercero.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre Violencia
- Lorente Acosta, M., y J. A. Lorente Acosta (1998), *Agresión a la mujer: maltrato, violación y acoso. Entre la realidad social y el mito cultural*, Comares, S. L., Granada.
- Martínez Vivot, Julio (1995), *El acoso sexual en las relaciones de trabajo*, Atrea, Buenos Aires.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Red de Mujeres Sindicalistas (2009), *Taller sobre hostigamiento sexual en el trabajo. Manual de la participante*, México.
- Sue Wise, Liz Stanley (1992), *El Acoso Sexual en la Vida Cotidiana*. 1ra edición. Editorial Paidós. Barcelona, España.
- Valenziano, Zunilda, coord., Carmen González, Mónica Arriola, Zelmira Badaracco, y Ana María Ballester, (1997) *Acoso sexual. Violencia laboral*, Unión del Personal Civil de la Nación, UPCN Buenos Aires.



GOBIERNO
FEDERAL

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

- Vander Vliet, Corine, (2000) "Hostigamiento sexual en el trabajo, ¿un problema exclusivo de las mujeres?", en *Si te molesta ¿es hostigamiento sexual!*, Confederación Sindical de los Países Bajos, Talleres de Corporación Mexicana de Impresión.

ORGANIZACIONES EN CONTACTO

Instituto Nacional de las Mujeres

Vida sin Violencia

01 800 911 25 11

Instituto de Estatad de las Mujeres y sus 17 DAM

Tels. (01-993) 316 68 13, 3166488, y 3176057

Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Tabasco

(01993) 315 28 42, 315 24 17 Ext. 102

Red de Mujeres Sindicalistas

55 46 73 10, 044 55 55 02 37 56

msmx@prodigy.net.mx