



**GOBIERNO
FEDERAL**



Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Este Programa es público ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido su uso con fines distintos a los establecidos en el programa.

Protocolo para Casos de Hostigamiento Y Acoso Laboral Sexual

“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 esta Programa con fines políticos, electorales, lucrativos u 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.”

DIRECTORIO

**Químico Andrés Rafael Granier Melo
Gobernador Constitucional del Estado de Tabasco**

**Lic. María Rocío García Gaytán
Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres**

**Profa. Leticia del Carmen Torres Pulido
Directora General del Instituto Estatal de las Mujeres
Del Estado de Tabasco**

“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 los autores del presente trabajo.”

Presentación

El Instituto Estatal de las Mujeres del Estado de Tabasco ha desarrollado acciones en donde el denominador común corresponde a contribuir en la Transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en el estado. Dentro de este contexto destaca el proyecto denominado “Sistematización de los Diagnósticos de Cultura Institucional del Estado de Tabasco y Propuestas de Acción”, el cual fue desarrollado durante los años 2009 al 2011 abarcando la participación de 28 dependencias.

Los resultados de este proyecto constituyen un referente reciente de la cultura institucional con perspectiva de género para la entidad. Esta sistematización permitió detectar problemáticas diversas especialmente en lo que se refiere al hostigamiento y acoso laboral sexual reportándose 106 casos (84 mujeres y 22 hombres) dentro de una muestra de 1217 participantes. Se menciona también la carencia de oficinas para tratar temas de género y la inconformidad de 167 personas en cuanto a la respuesta de las dependencias para atender las quejas de hostigamiento y acoso laboral sexual.

Como respuesta a esta problemática el presente “Protocolo para casos de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual” proporciona los elementos que contemplan la prevención, atención y sanción en situaciones relacionadas con el hostigamiento y acoso laboral sexual en el ámbito administrativo.

Adicionalmente, se proponen políticas y procedimientos que las dependencias deberán tomar en cuenta en materia de hostigamiento y acoso laboral sexual describiendo sus roles y responsabilidades, reconociendo la importancia de sistematizar quejas y sus correspondientes respuestas institucionales. Se proponen formatos que facilitan la documentación de estos procesos.

Finalmente se enfatiza la importancia de las opciones legales y su aplicación respetando los derechos laborales dentro del Marco Jurídico estatal.

De esta forma se dan pasos firmes en Tabasco para dar cumplimiento a la Política Nacional de Igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, teniéndose siempre como objetivo primordial la observancia a los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación

Profa. Leticia del Carmen Torres Pulido
Directora General del Instituto Estatal de las Mujeres

ÍNDICE

Presentación	
I. Introducción.....	6
II. Visión General de la Problemática de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual ...	7
2.1 Alcance del problema.....	7
III. Marco Referencial.....	11
IV. Marco jurídico.....	12
V. Etapas operativas para combatir el hostigamiento y acoso laboral sexual.....	22
5.1 Etapa de prevención.....	22
5.1.1 Estimación del riesgo.....	23
5.1.2 Reducción del riesgo.....	29
5.2 Etapa de atención.....	34
5.2.1 Integración del Comité de Igualdad de Género.....	34
5.2.2 Asistencia a personas que viven hostigamiento y acoso laboral sexual.....	36
5.2.3 Investigación.....	38
5.3 Etapa de sanción.....	41
VI. Desarrollo de políticas y procedimientos Institucionales.....	44
6.1 Desarrollo de políticas en materia de hostigamiento y acoso laboral sexual.....	44
6.2 Procedimientos para la operación de las políticas en materia de Hostigamiento y acoso laboral sexual.....	48
6.3 Procedimiento operativo para el procesamiento de quejas de hostigamiento y acoso laboral sexual.....	52
VII. Documentación de los casos de hostigamiento y acoso laboral sexual.....	54
7.1 Formato de queja de hostigamiento y acoso laboral sexual.....	54
Apéndice A: Cuestionario muestra de estimación del riesgo	
Apéndice B: Formato muestra de quejas de casos de hostigamiento y acoso laboral sexual	
Apéndice C: Formato muestra de recolección de datos anónimos estadísticos	
Apéndice D: Cuestionario muestra aplicado un mes después de la atención a la queja.	
Bibliografía.....	59

I. Introducción

El hostigamiento o acoso en el trabajo pueden venir de cualquier persona y de la misma forma ser dirigidos indistintamente a cualquiera, sin embargo, en su mayoría y por cuestiones de género suelen ser las mujeres más propensas a vivir este tipo de violencia en sus espacios laborales. Estos actos pueden ser sutiles o abiertos y se consideran un delito, pueden tratarse de un hecho aislado o de una serie de incidentes, además de que, pueden implicar abuso de autoridad o puesto y comprender relaciones entre colegas y personal afiliado.

En la reciente publicación de los resultados del proyecto de Cultura Institucional con Perspectiva de Género se insistió, de manera muy significativa, en la importancia de generar acciones que visibilicen los casos existentes, así como generar procedimientos para su prevención y atención, lo anterior por la magnitud de casos reportados y de inconformidad manifiesta, así como por la falta de atención a las quejas presentadas siendo relevante la escasez de oficinas o áreas especialmente dedicadas a cuestiones o asuntos de igualdad de género.

En función de lo anterior, la elaboración del presente protocolo sienta las bases en la Entidad para propiciar condiciones que permitan la atención de esta problemática en las instituciones de la administración pública estatal.

II. Visión General de la Problemática de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual

El Gobierno del Estado de Tabasco, a través del Instituto Estatal de las Mujeres, ha reconocido el problema 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.

2.1 Alcance del Problema

El hostigamiento y acoso laboral sexual en los centros de trabajo son considerados una seria amenaza para la superación del personal, puesto que este tipo de situaciones comprometen severamente el entorno laboral. Estas ofensas pueden resultar dañinas tanto para las personas receptoras de hostigamiento y acoso laboral y sexual como para otros componentes de la comunidad laboral, lo que va en detrimento de la productividad. Asimismo, la moral general del personal puede decaer y la imagen de la dependencia verse amenazada, por lo que las tareas de reclutamiento y retención del personal pueden tornarse complicadas.

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. Existen niveles de comportamientos de acoso sexual donde se contemplan la interacción verbal o no verbal, el contenido del mensaje (menos o más coercitivo) y la existencia o no de contacto físico. 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). Es sabido que la mayoría de las personas receptoras de hostigamiento y acoso laboral sexual no

reconoce el acoso sexual, considerándolo algo insignificante y normal, siendo éste un mecanismo de defensa interna. Hacer caso omiso de un comportamiento ofensivo o negar su existencia es la forma más común de reacción de las personas receptoras de hostigamiento y acoso laboral sexual.

Por su parte, el hostigamiento sexual en los centros de trabajo se refiere a una exhibición de poder mediante una imposición de índole sexual que proviene de una autoridad (Inmark Estudios y Estrategias, 2006) dirigida a alguien de menor posición. Por lo regular, dichas presiones y chantajes son realizadas por mandos medios y superiores, quienes de esa forma ostentan el poder que les confiere un sistema jerárquicamente organizado, como sucede en las instituciones públicas. 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. De la misma manera que el acoso, el hostigamiento sexual engloba las siguientes condiciones: que las acciones sexuales, físicas o verbales no sean recíprocas y que exista coerción (Piñuel y Zavala, 2001), es decir, la intención de causar un perjuicio o beneficio dependiendo del rechazo o la aceptación.

Para abatir esta problemática es necesario destinar la mayor parte de los esfuerzos a la prevención, donde la educación juega un papel primordial como acción para eliminar el hostigamiento y acoso laboral sexual. Muchos(as) empleados(as) desconocen las políticas de las instituciones sobre este tipo de situaciones, por lo que un mayor conocimiento de estos códigos y procedimientos institucionales coadyuvará en la prevención de casos o de algún incidente de esta índole. En este contexto, el presente Protocolo

proporciona los elementos, procedimiento y acciones a que pueden recurrir quienes enfrentan situaciones de esta índole en las dependencias gubernamentales.

III. Marco Referencial

Como antecedente y sustento para la elaboración del presente Protocolo, y como estrategia para obtener sugerencias, puntos de vista y aspectos a tratar dentro de la problemática de hostigamiento y acoso laboral sexual que prevalece en el estado de Tabasco, se impartieron cursos Taller en 19 dependencias del gobierno estatal, durante el transcurso del año 2011.

En estos cursos taller se aplicaron diferentes técnicas didácticas bajo los principios de aprendizaje compartido. Se abordaron temáticas relativas al conocimiento básico de los conceptos de hostigamiento, acoso laboral sexual, violencia hacia las mujeres y discriminación. Como producto de estos eventos se obtuvieron 19 relatorías donde quedaron plasmadas las propuestas y recomendaciones específicas para situaciones de hostigamiento y acoso laboral sexual las cuales se tomaron como referente para la elaboración del Protocolo que aquí se presenta.

IV. Marco Jurídico

Para señalar el marco jurídico del Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual hay que empezar por indicar que el marco referencial en Tabasco se remonta a mayo de 2003, fecha en que se adiciona en el Código Penal de nuestro estado el delito como DELITO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, tipificado y sancionado por los artículos 159 Bis y 159 Bis 1, que señalan lo siguiente: “Al que asedie a una persona con fines sexuales, a pesar de su oposición manifiesta, se le aplicará prisión de tres meses a dos años.” De igual forma advierten que cuando el hostigamiento lo realice una persona valiéndose de su posición jerárquica o derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas, o de cualquier otra, que implique subordinación, se le impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá también de su cargo. Si la persona ofendida fuere menor de edad, las penas previstas en los artículos anteriores se agravarán de uno a tres años de prisión.

Ahora bien, por la definición del tipo penal antes enunciada, podríamos afirmar que en nuestro código penal tabasqueño, dicho ilícito penal se convierte en HOSTIGAMIENTO AGRAVADO cuando se produce en el ámbito de las relaciones laborales, para el caso que nos ocupa. Es decir las características del sujeto activo, de la que nos habla el artículo 159 bis 1 y que lo convierten en un delito agravado, se refiere a la posición de jerarquía y que se traduce en el ejercicio del poder y por ende subordinación, sin embargo esa característica de ejercicio de poder es lo que en teoría sería el delito de ACOSO SEXUAL tal y como ya en algunos códigos, como es el caso del Código Penal Federal han

determinado llamarle. Dicho esto y de acuerdo a la definición actual en nuestro estado, para que se configure el delito de hostigamiento entre un compañero y una compañera de trabajo, se necesita actualizar el supuesto del ilícito del 159 bis, pues se trata se sujetos activos en igualdad de circunstancias por cuanto hace al ámbito laboral y cuando se corrobore el mismo ilícito pero con la agravante de que el sujeto activo resulte un superior jerárquico a la víctima, estemos entonces ante el delito de lo que podríamos llamar teóricamente ACOSO SEXUAL tipificado en el HOSTIGAMIENTO SEXUAL del artículo 159 bis 1 del código sustantivo vigente en el estado de Tabasco.

Sin embargo habría que analizar lo que en su momento el legislador argumentó, para configurar esa agravante, que sólo se puede dar en el sujeto activo del delito penal y si bien podemos afirmar, no posee una visión con perspectiva de género, y por tanto no aterrizó en el delito de ACOSO SEXUAL, sí visibilizó que fuera oportuno castigar con mayor severidad a quien se aprovecha de su cargo para asediar, molestar, amenazar u obligar al personal que labora en una institución so pretexto de ese PODER JERAQUICO que dada la práctica termina en despidos o renunciadas provocadas o simuladas.

La falta pues de una tipificación correcta y adecuada a las necesidades de las mujeres y hombres trabajadoras y trabajadores -aunque en menor número- nos demuestra el grado de interés que al tema se le puede dar, desde el ámbito Jurídico. Ejemplo de ello es lo que al respecto nos refiere el diccionario Jurídico Espasa, al advertir que el delito de Acoso Sexual responde a razones políticas, cuando debería de responder a razones de derechos humanos y de igualdad sustantiva en el ámbito laboral.

Un hecho relevante que hay que destacar del estado de Tabasco es que aprobó el 20 de diciembre del año 2008, la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia que contempla la descripción de hostigamiento sexual en el Capítulo II, Sección segunda, el artículo 13, de la siguiente forma: “El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de 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”.

De igual forma en el artículo 14 de la citada Ley especifica, se determina que “Los gobiernos estatal y municipal en el marco de sus respectivas competencias, al establecer políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o escolares deberán:

- I. Reivindicar la dignidad de los seres humanos en todos los ámbitos de su vida;
- II. Establecer mecanismos que favorezcan la erradicación de esta modalidad de violencia en las escuelas y centros laborales privados y públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos.
- III. Establecer mecanismos que impidan hacer público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobre victimización o que sea presionada para abandonar la escuela o trabajo;

IV. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejasas o del o de los quejosos y;

V. Proporcionar atención psicológica y legal especializada y gratuita a quien sea víctima de violencia de género”.

Por lo que es importante aprovechar esta última ley señalada, a efectos de modificar y armonizar los preceptos jurídicos de ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL en el código penal, estableciéndolos como delitos autónomos y diversos, pero sobre todo establecer medidas u órdenes de protecciones eficaces que permitan dar cumplimiento al artículo 14 de la Ley ad hoc para prevenir y atender adecuadamente a las mujeres y hombres víctimas de Hostigamiento y Acoso laboral sexual.

Para ello hay que mirar al referente nacional, en donde además del precepto constitucional donde se prohíbe la discriminación, es apenas en Junio de 2003 con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, que se consagra en su artículo 4, lo que se entiende por discriminación, que para el caso que nos ocupa, se puede entender como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo o estado civil o cualquier otra que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas, que conllevan resultados como el acceso al trabajo o las restricciones en los ascensos laborales, y como ultima consecuencia la negación u obstaculización a decidir su libertad sexual.

De igual forma en el ámbito nacional podemos afirmar que un antecedente en el tema es el artículo 7 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas

de los Servidores Públicos, que señala que todo servidor público se obliga a salvaguardar los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen en el servicio público y en ese tenor la fracción VI del numeral 8 de la misma ley, cita que los mismos deberán 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.

Lo anterior únicamente nos sitúa jurídicamente desde un plano administrativo y no de la forma idónea, pues si bien es cierto con el hostigamiento y/o acoso sexual se estarían faltando justamente a los principios de honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen en el servicio público, no podemos afirmar que garanticen la satisfacción de la víctima, sino que más bien, el ilícito administrativo se conculca hacia la institución y por tanto la mayor sanción puede consistir en la destitución del cargo y/o la INABILITACIÓN TOTAL O PERMANENTE como también lo prevé la misma ley ad hoc.

Lo anterior nos deja claro la razón por la que todavía no se legisla en la Ley Federal del Trabajo, pues aunque es la ley rectora en materia de relaciones laborales, parece que todavía no se visibiliza a nivel nacional y estatal la necesidad de encausar este ilícito tanto administrativamente como penalmente, pues trae consigo una historia de misoginia y de vulneración a los derechos humanos de las personas, dando como resultado que se estén trasladando al ámbito laboral y por tanto público la mayor violencia en nuestro estado, en donde en particular las mujeres viven cada vez con más frecuencia actos de hostigamiento y acoso laboral sexual. Una de las causas bien puede ser el que cada día más mujeres se adhieran a la población económicamente activa en

los últimos años, a través de empleos y puestos que antes fueron ocupados únicamente por hombres. Lo anterior lo corrobora el reciente estudio sobre Femicidio en México, caso Tabasco, editado por ONU MUJERES, CAMARA DE DIPUTADOS FEDERAL, INMUJERES Y EL COLEGIO DE MEXICO, en donde afirma, que las mujeres solteras que sufrieron violencia comunitaria las ubica en más de un 40%.

MARCO JURIDICO INTERNACIONAL.

Desde el ámbito internacional, podemos encontrar definiciones más amplias para el hostigamiento u acoso sexual laboral, entre los que destaca la Convención contra todas las formas de Discriminación contra las Mujeres, en adelante CEDAW y Convención Interamericana contra la Violencia contra las Mujeres, en adelante BELEM DO PARA. En Este tenor la CEDAW en el numeral 2, fracción f, impone al estado mexicano, incluyendo Tabasco, adaptar todos las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra las mujeres, dentro de lo que se encuentra el hostigamiento u acoso sexual en general, cuestión esta que además la avala el mismo artículo 4 de la CEDAW, se impone a los estados partes la **adopción de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre mujeres y hombres**, entre lo que bien podría justificarse el presente Protocolo de Hostigamiento y Acosos Laboral Sexual, en mismo tenor, en el artículo 5 de la misma CEDAW se prevé que los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) **Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;**

Dicho lo anterior, encontramos que el artículo 11 de la convención anteriormente citada establece específicamente una protección y garantía para las mujeres víctimas de hostigamiento y acoso sexual con motivo del trabajo, cuando señala que los estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la **esfera del empleo** a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a. **El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;**
- b. **El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;**
- c. **El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico.**

Por último la Convención BELÉM DO PARA, es el primer instrumento internacional que especifica por primera vez que dentro de la violencia contra la mujer, se encuentra el ACOSO SEXUAL en el lugar de trabajo, señalando en su inciso b del artículo 2, lo siguiente: 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. Por tal razón podemos afirmar que este artículo 2, es el antecedente idóneo para justificar y ponderar los derechos de las trabajadoras y trabajadores a contar con instrumentos como el Protocolo que hoy presentamos, por medio del cual se puede prevenir y atender en las instituciones públicas los actos de hostigamiento y acoso sexual, máxime cuando por principio del artículo 133 constitucional estamos obligados a hacer nuestros los tratados y convenciones internacionales, como las que hemos señalado, entendiendo que son derecho positivo, al que de igual forma estamos obligados a aplicar en beneficio de las víctimas de hostigamiento u acoso sexual.

En resumen, cuando se aplique este protocolo es preciso determinar, que dicho instrumento solo atenderá desde la vía administrativa las conductas de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral de las dependencias públicas estatales, y en su caso es deber del Comité, asesorar debidamente a la víctima para que mediante la canalización sea atendida por las instituciones oficiales y especializadas como puede ser el mismo Instituto Estatal de las

Mujeres, o la Defensoría de Oficio de la Secretaría de Gobierno, para que éstas proporcionen la representación de las víctimas ante la Procuraduría General de Justicia del estado de Tabasco, en los juicios penales que deriven de los delitos de hostigamiento y acoso sexual que manifiesten haber sufrido, aún en la esfera del trabajo o incluso si se trasladó al hogar o a otro lugar público, como sabemos que sucede en algunos casos, donde el acto de acoso u hostigamiento sexual comienza en el centro de labores y posteriormente son molestadas hasta en sus hogares por el agresor y compañero o jefe de trabajo. En este caso es preciso que sepan que tienen derecho a recibir asesoría legal gratuita y especializada, a la vez que se les proporcione terapia psicológica por personal de estas instituciones de igual forma de manera especializada, soliciten en la averiguación previa como en el proceso penal que protejan su identidad (nombre completo) evitando hacerlo público a terceras personas en virtud de lo que al respecto determina el artículo 14 de la propia Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y que jerárquicamente se encuentra por encima del código penal sustantivo vigente en el estado. Es preciso igualmente que quienes estén en el Comité que atiende estos casos dentro de cada institución sean capaces de orientar a la víctima para que exija, a las 3 instituciones antes descritas, en caso de que la institución a la que sea canalizada no le asesore correctamente, que se aplique la Convención Belém Do Pará, al través de los artículos 1 y 2, que en el caso de México ya es parte de nuestra Constitución, donde específicamente se determina que existe violencia contra la mujer, de forma física, sexual o psicológica, cuando tenga lugar en la comunidad, y sea perpetrada por cualquier persona, manifestándose en acoso sexual en el lugar de trabajo. Ahora bien

paralelamente y en tanto existe una verdadera armonización a nuestro código penal, por lo que a este tema interesa, para con el tratado de Belém Do Pará, el Comité al asesorar y canalizar a las víctimas que deseen acceder a la vía penal a reclamar sus derechos en la Procuraduría General de Justicia estatal, o bien las que no queden satisfechas con la sanción impuesta al agresor por el Comité respectivo, y deseen acceder a denunciar a través de la vía penal el ilícito ante la instancia de Procuración de Justicia, al asesorárseles deben informarles que, los artículos 4 y 11 de la CEDAW, así como 1 y 2 de Bélem Do Pará, 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 11, 12 y 13 de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y 159 bis y 159 bis 1 del código sustantivo vigente en el estado de Tabasco son derechos positivos en Tabasco y se debe exigir su aplicación al caso concreto de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral.

V. Etapas operativas para combatir el Hostigamiento y Acoso Laboral

Sexual

5.1 Etapa de Prevención

La prevención será siempre preferible a la intervención, sin embargo, no es fácil de lograr dadas las diferentes dimensiones, tipos y fuentes de hostigamiento y acoso laboral sexual en el trabajo. Lo ideal es crear un ambiente que restrinja todo tipo de conducta abusiva.

La etapa de prevención debe contemplar dos aspectos importantes: 1) la estimación del riesgo y 2) la reducción del riesgo.

Un programa de prevención efectivo debe considerar el análisis y evaluación de los riesgos actuales de hostigamiento y acoso dentro de la institución. Los mecanismos con los que ya cuenten las instituciones deben formar parte de dicha estimación de riesgos.

Una evaluación de riesgos es un método lógico y organizado de identificación y cuantificación de riesgos, el cual permite a las instituciones manejar de mejor manera estas situaciones. Generalmente, los riesgos son estimados considerando la gravedad de las consecuencias y la frecuencia de exposición al riesgo. La siguiente sección de este Protocolo ofrece una guía para el desarrollo de un proceso de estimación del riesgo.

Posterior a la identificación del riesgo, es necesario desarrollar e implementar la administración de éste y las estrategias de prevención. La administración del riesgo comprende el desarrollo de estrategias que eliminen o reduzcan el riesgo.

Desafortunadamente, no existe ninguna estrategia de prevención perfecta. Las instituciones varían en tamaño, tipos de empleados(as), cultura institucional y recursos. El propósito de este Protocolo es facilitar algunas sugerencias prácticas e identificar recursos que puedan crear un entorno laboral libre de hostigamiento y acoso laboral sexual.

5.1.1 Estimación del Riesgo

Para manejar este tipo de situaciones, cada institución debe determinar las causas y consecuencias del problema. Para lograr esto, debe considerarse un número de factores incluyendo al personal, fuentes de abuso, procesos laborales y el entorno físico, así como el grado de compromiso institucional hacia la prevención del hostigamiento y acoso laboral sexual en el trabajo. Dentro de cada factor existe un número de variables que, cuando se analicen, identificarán:

- Cualquier componente dentro del entorno que pueda fomentar situaciones de abuso, tales como: escasa iluminación, lugares solitarios, carencia de alarmas, etc.
- Aquellas personas en mayor situación de riesgo, ya sea por su condición de género, edad, puesto laboral, etc.
- La necesidad de implementar estrategias de vigilancia, como instalación de sistemas de circuito cerrado, un mejor control de acceso a las instalaciones, monitoreo constante por parte del personal de seguridad, etc.

Después de considerar los factores siguientes, el Cuestionario para la Estimación del Riesgo mostrado en el Apéndice A es una herramienta útil.

Personal

- Vulnerabilidad

Es importante determinar quién ha vivido hostigamiento y acoso laboral sexual anteriormente. ¿Existe una mayor frecuencia de abuso en ciertos grupos ocupacionales que en otros? ¿Existen empleados(as) típicos en riesgo tales como mujeres frente a hombres o personal inexperimentado frente a personal experimentado?

- Naturaleza del hostigamiento y acoso laboral sexual

El hostigamiento y acoso laboral sexual pueden examinarse dentro de las siguientes categorías (Confederación Sindical Internacional, 2008):

- a) Ofensa verbal (proposiciones o demandas sexuales, comentarios o insultos sexuales, humor y bromas de tipo sexual, amenazas, comentarios basados en estereotipos de género o de identidad sexual)
- b) Insinuaciones no verbales (miradas lascivas, aproximaciones sugerentes, sonidos ofensivos o sugestivos, gesticulaciones obscenas, exposición de material obsceno)
- c) Agresión física (contacto físico impropio, conducta físicamente amenazante, violencia sexual)

- Gravedad de la ofensa

Es importante tener en cuenta si el abuso causó lesiones y/o trauma psicológico, así como si resultó en la inasistencia de la persona al centro de

trabajo. También es necesario conocer el impacto del daño emocional de la persona y cuánto tiempo le tomó recuperarse del incidente.

- **Frecuencia de incidentes reportados**

Se necesita determinar en las instituciones la incidencia de este tipo de situaciones y si todas ellas están siendo denunciadas. Se debe también comprobar si el sistema actual de quejas con que se cuenta está captando los incidentes de manera apropiada.

- **Percepción de personal respecto a la problemática de hostigamiento y acoso laboral sexual en su centro de trabajo**

Es importante sondear si el personal se siente a salvo de este tipo de situaciones y si están al tanto de la ayuda disponible para ellas y ellos en caso de sufrir hostigamiento y acoso laboral sexual al interior de las instituciones.

En el estudio de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Estado de Tabasco (2011) se encontró que existe un número alto de casos de hostigamiento y acoso laboral sexual en las dependencias del Gobierno Estatal, esto es, de una población de catorce mil personas trabajadoras, se estiman aproximadamente 1150 casos de hostigamiento y acoso laboral sexual, de los cuales, sólo el 25 por ciento se denuncia. También se encontró inconformidad ante la actuación de las instituciones para atender las quejas, puesto que aproximadamente mil quinientos trabajadores de dicha población manifestaron esa inquietud. En este contexto también se mencionó la carencia de un área u oficina dedicada especialmente a tratar asuntos de género.

Fuentes de Abuso

- **Circunstancias en que han ocurrido los agravios**

Es necesario conocer los eventos que precedieron o precipitaron cada incidente, así como la forma en la que se atendió a la víctima y el comportamiento de la persona agresora antes y durante el suceso.

- **Existencia de un proceso o mecanismo en la institución para estimar la propensión de las personas a acosar u hostigar sexualmente**

Una medida trascendental sería evaluar a las personas respecto a su propensión a actitudes ofensivas. ¿Existe en la institución personal capacitado para identificar personas agresoras o para reconocer y mitigar dinámicas grupales que puedan preceder al hostigamiento y acoso laboral sexual? ¿Existen procesos para reconocer a una persona violenta antes de contratarle?

Procesos Laborales y Características del Centro de Trabajo

- **Lugares donde han ocurrido los incidentes de hostigamiento y acoso laboral sexual**

Deben identificarse todas las áreas y departamentos de la institución que sean identificadas como espacios de riesgo de hostigamiento y acoso laboral sexual. Como por ejemplo: recursos humanos, mantenimiento, intendencia, entre otros, y la localización física como: estacionamientos, baños, cubículos, entre otros.

- **Ocasiones en que es más factible que ocurran estos incidentes**

Detectar en qué momento del año, mes, semana o día es más posible que sucedan incidentes de hostigamiento y acoso laboral sexual.

- **Características de las situaciones en las que se presentaron los acosos y hostigamientos**

Es necesario determinar la seguridad del entorno físico, si la iluminación de las instalaciones es suficiente, si existe un control del acceso a ellas tanto de personal como de visitantes, si hay instalados sistemas apropiados de alarmas, si el personal es capaz de monitorear visualmente sus alrededores, si el diseño de las instalaciones incrementa o disminuye la probabilidad de hostigamiento y acoso, si los pasillos o áreas de trabajo otorgan suficiente espacio personal, cuáles son los procesos laborales establecidos y si existen mecanismos para solicitar auxilio.

Ambiente Organizacional y Compromiso de la Administración

- **Políticas y procedimientos en orden**

Se debe estar al tanto si la institución ha establecido que el hostigamiento y acoso laboral sexual no será tolerado bajo ninguna circunstancia y si ha mostrado un compromiso para prevenir este tipo de situaciones y, si así fuere, si las políticas adoptadas contemplan acciones correctivas.

- **Difusión de las políticas y procedimientos al personal**

Tener en cuenta si las políticas y procedimientos se distribuyen entre el personal de nuevo ingreso durante su orientación, si se discuten en las juntas y si están disponibles para el resto del personal.

- **Operatividad de las políticas y procedimientos**

Sondear si el personal se siente con suficiente conocimiento para prevenir o responder ante situaciones ofensivas, si se les apoya cuando surgen dichas circunstancias, si las denuncian al momento en que suceden, si los reportes incluyen toda la información relevante, si las quejas o incidentes en cuestión se investigan de manera oportuna de acuerdo con las políticas y procedimientos y si se emprenden acciones apropiadas en respuesta a incidentes confirmados de hostigamiento y acoso laboral sexual.

- **Capacitación del personal que atiende problemáticas de hostigamiento y acoso laboral sexual**

Resulta de gran importancia que el personal (en especial aquellos quienes laboran en áreas de mayor riesgo) se capacite sobre cómo identificar situaciones potenciales de hostigamiento y acoso laboral sexual para que de esta manera sean capaces de reaccionar o intervenir. Asimismo, estarán al tanto de los procedimientos de respuesta y sabrán cómo obtener ayuda inmediata. Sería prudente que la capacitación incluyera orientación sobre cómo apoyar a las personas que han sido receptoras de hostigamiento y acoso laboral y sexual.

Una vez que la institución haya completado su estimación del riesgo e identificado las áreas de riesgo, se encontrará habilitada para desarrollar nuevas políticas y procedimientos o para mejorar los existentes. La comunicación efectiva de los resultados de la estimación del riesgo es un factor crítico en el desarrollo e implementación de políticas y procedimientos exitosos.

5.1.2 Reducción del Riesgo

Ciertos factores del entorno pueden fomentar los incidentes de hostigamiento y acoso. Algunas evidencias sugieren que la probabilidad de manifestación de este tipo de casos se ve reducida cuando:

- El personal entiende el compromiso de la institución para prevenir el hostigamiento y acoso laboral sexual en el centro de trabajo
- El comité de igualdad de género esté disponible cuando sea necesario y capacitado en perspectiva de género y en la problemática de hostigamiento y acoso laboral sexual.
- Hay una respuesta apropiada y expedita al presentarse una queja de hostigamiento y acoso laboral sexual

Cambios del Entorno y del Proceso

La evaluación de incidentes previos permite conocer los factores del entorno y proceso laborales que incrementan el riesgo de un incidente. Los resultados de la estimación del riesgo pueden mostrar que ciertas modificaciones al centro de trabajo pudieran ser requeridas. Algunos cambios menores pudieran ser mejorar la iluminación o ajustar itinerarios laborales. También podría surgir la necesidad de modificaciones más significativas tales como realizar remodelaciones radicales de la infraestructura física.

Comunicación, Educación y Capacitación

Los componentes fundamentales para la prevención del riesgo son:

a) Comunicación: Una declaración franca y bien difundida del compromiso de la institución coadyuva comúnmente en la prevención del hostigamiento y acoso laboral sexual.

Se debe desarrollar una estrategia de comunicación para acrecentar el conocimiento de las políticas y procedimientos de la institución por parte del personal. Dicha estrategia debe incluir lo siguiente:

- El significado de las políticas institucionales, para su mejor comprensión por parte del personal, aquí resalta la importancia de la Declaración de Principios de la institución en lo relativo al hostigamiento y acoso laboral sexual.
- La razón de ser de las políticas institucionales, para enfatizar que en las dependencias existen mecanismos de acción ante problemáticas de esta índole.
- A quién son aplicables las políticas institucionales, con lo que se pretende hacer del conocimiento general del personal que la institución dispone de elementos imparciales de supervisión y en su caso sanción administrativa ante denuncias de hostigamiento y acoso laboral sexual.
- Cómo son implementadas las políticas institucionales, para que cada miembro de la institución conozca los procedimientos a que puede recurrir en situaciones que así lo ameriten.

Algunas maneras de difundir dicha información pueden ser:

1. Orientación: Se provee de información al momento de la contratación, lo cual concede una oportunidad para comunicar las expectativas de la institución relativas a la conducta y suministra al empleado(a) el

conocimiento del compromiso de la institución con la prevención. Un componente educacional enfocado en el hostigamiento y acoso laboral sexual en el trabajo debe formar parte de cualquier programa de orientación.

2. Educación y concientización periódicas: La comunicación y distribución constante de información es importante para reforzar la educación inicial y mantener un alto sentido de conciencia de las políticas y procedimientos, las cuales pueden ocurrir de varias maneras. La disponibilidad de información estadística puede ayudar a mantener un conocimiento de la situación. Se deben mantener reuniones con el personal para brindar información sobre actualizaciones y cambios en las políticas y procedimientos institucionales y asunto relacionados. Establecer una “Semana de Concientización sobre Hostigamiento y acoso Laboral Sexual” podría resultar de ayuda.

b) Capacitación del personal: La educación y capacitación son aspectos críticos. El tipo y contenido de capacitación necesarios dependen de los hallazgos de la evaluación del riesgo y del programa de prevención específico de la institución.

Todo el personal debe comprender:

- Los derechos y responsabilidades bajo cualquier legislación relevante y políticas institucionales, recurriendo a estrategias de capacitación en el marco jurídico, políticas institucionales, etc.
- El alcance del hostigamiento y acoso laboral sexual en el centro de trabajo y los factores de riesgo, con la finalidad de concientizar al

personal acerca de la situación actual de la dependencia en cuanto a esta problemática, considerando los resultados de la estimación del riesgo.

- Las políticas de prevención de la institución, requeridas para desalentar acciones y actitudes relacionadas con hostigamiento y acoso laboral sexual.
- Los procedimientos y planes para minimizar o controlar el riesgo para que así el personal pueda tomar las medidas pertinentes ante situaciones de riesgo.
- Las respuestas apropiadas ante incidentes o potenciales incidentes, incluyendo cómo obtener ayuda con la finalidad de que el personal se sienta respaldado por la institución, incluyendo los apoyos de personal especializado para su asesoría y atención.
- El correcto procedimiento de denuncia, investigación y documentación de incidentes o potenciales incidentes recurriendo al flujograma que se presenta en la sección 6.3 de este Protocolo.
- El seguimiento y servicios de apoyo disponibles para el personal en casos de hostigamiento y acoso laboral sexual, garantizándose así el apoyo institucional en forma integral.

Para prevenir y manejar incidentes de hostigamiento y acoso laboral sexual se requiere una capacitación adecuada para identificar situaciones potenciales de abuso. Un programa efectivo de capacitación abarca los siguientes aspectos:

- Identificación de situaciones potenciales de riesgo de hostigamiento y acoso laboral sexual en el centro de trabajo

- Manejo de casos y estrategias efectivas de intervención
- Identificación de las necesidades de capacitación

Identificación de un abuso potencial

Un historial de ofensas puede fungir como uno de los mejores predictores de un abuso futuro. Es importante que el personal sea capaz de identificar individuos que representen este tipo de riesgo y que se les provea con las habilidades y conocimiento necesarios para tomar las precauciones apropiadas.

Programas educacionales como cursos de autoestima y resolución de conflictos, así como de desarrollo de habilidades de comunicación interpersonal resultan apropiados principalmente en la prevención de este tipo de incidentes entre el personal e incluso para otros conflictos internos.

Personal objetivo de la capacitación

Como política institucional para la capacitación sobre hostigamiento y acoso, la institución debe considerar a todo el personal y debe prestar mayor atención a quienes han sido expuestas o expuestos en caso de hostigamiento y acoso laboral sexual con la finalidad de poder identificar con mayor claridad este tipo de situaciones y así poder superarlas.

Se sugiere que, cuando sea procedente, las instituciones mediante el comité de igualdad de género, implementen un programa educacional sobre la prevención y manejo de situaciones de hostigamiento y acoso laboral sexual que conste de dos partes. La parte central debe ser impartida a todo el personal, mientras que la parte complementaria es dirigida a áreas específicas para proporcionar

educación adicional al personal que labora en áreas potencialmente riesgosas o con personas potencialmente ofensivas. Dicho programa educacional debe ser parte integral del programa de orientación para el personal recién ingresado y debe revisarse con regularidad.

5.2 Etapa de Atención

La administración de los incidentes de hostigamiento y acoso laboral sexual es tan crítica como los esfuerzos de prevención. Los casos deben ser documentados, investigados y resueltos tan efectivamente como sea posible, de manera que se reduzcan los perjuicios adicionales y costos a la institución. La atención de estos casos debe ser oportuna, protegiendo de los derechos humanos de la persona que vive hostigamiento y/o acoso laboral sexual y en la observancia de las responsabilidades de la persona ofensora. El estrés postraumático entre el personal puede resultar en una escalada de casos de hostigamiento y acoso. Las instituciones deben revisar las políticas y procedimientos después de un incidente para asegurar que pueden sofocar efectivamente cualquier situación de hostigamiento y acoso laboral sexual. El personal debe ser alentado para participar en la revisión, posterior desarrollo o corrección de dichas políticas.

5.2.1 Integración del Comité de Igualdad de Género

Dentro del contexto del presente Protocolo, es decir, la atención a quejas de hostigamiento y acoso laboral sexual, es necesario disponer de una estructura normativa que de manera imparcial atienda situaciones de hostigamiento y acoso laboral sexual, independientemente del género de las personas

involucradas, de aquí surge el nombre de este Comité. Por lo anterior, el objetivo del Comité de Igualdad de Género consiste en abatir la problemática a que se hace referencia mediante la implementación de estrategias pertinentes de prevención, atención y sanción. La importancia de este Comité se reconoce por la presencia que da a la dependencia en cuanto al prestigio y valores tanto institucionales como humanos. Este reconocimiento se logra cuando la actuación del Comité es respetada y valorada, en su justa dimensión, por las demás dependencias gubernamentales de la administración pública estatal.

Cuando se trata de la atención de quejas de hostigamiento o acoso laboral sexual, éstas deben atenderse recurriendo al Comité de Igualdad de Género de la dependencia el cual estará conformado por un representante de la dependencia de preferencia del área de recursos humanos, un representante de la Dirección, un representante de las jefaturas de departamento o jefaturas de área, un representante sindical y un representante del área jurídica. La estructura interna de este Comité, invariablemente habrá de tener un Presidente y un Secretario, quienes serán nombrados por todos los integrantes del Comité tomando en cuenta sus cualidades para esta alta responsabilidad. Los demás integrantes fungirán como vocales de este Comité. Las responsabilidades principales del Presidente del Comité serán las de convocar y moderar las reuniones del Comité, así como representar al Comité en todos los eventos relacionados con la problemática de hostigamiento y acoso laboral sexual. Por otro lado, el Secretario llevará el registro de los acuerdos y asuntos tratados en el Comité. Por último, los vocales participarán activamente en los procesos de investigación, discusión, votación y propuestas para la resolución de los casos que se presenten. Las características y cualidades de estos

integrantes del Comité deberán estar de acuerdo con las responsabilidades que asumen como consejeros honorables y de solvencia moral y ética reconocida dentro del centro de trabajo, así mismo deberán estar sensibilizados, capacitados y profesionalizados en el tema.

5.2.2 Asistencia a las Personas receptoras de hostigamiento y acoso laboral y sexual

Si una persona vive alguna situación de hostigamiento y acoso laboral sexual debe informar poco después del incidente, siguiendo los pasos que se especifican en la sección 6.3, cuyo flujograma indica el procedimiento operativo para el procesamiento de quejas de hostigamiento y acoso laboral sexual. Este es su derecho aunque debe respetarse su decisión de hacerlo o no y en ambos casos asegurar su bienestar, esto implica que se debe ser constante en fomentar la política de la institución bajo la idea de cero tolerancia al hostigamiento y acoso laboral sexual. Las personas receptoras de hostigamiento y acoso laboral sexual tienen derecho a saber que no son culpables del hostigamiento y acoso laboral sexual orientado en su contra.

Las personas que viven alguna situación de hostigamiento y acoso laboral sexual requieren apoyo emocional. Si se ha emprendido acción legal, los colaboradores deben asegurarse que la persona que ha vivido la situación de hostigamiento y acoso laboral y sexual reciba asistencia a lo largo del proceso. Las personas receptoras de hostigamiento y acoso laboral y sexual podrían ser sujetas a presiones provenientes del ofensor(a), colegas, directivos(as) y abogados(as), por lo que es recomendable que se les proporcione el respaldo institucional y asesoría pertinentes.

Después de un incidente, se sugiere que se emprenda alguna de las siguientes iniciativas:

- Reestructuración del entorno, la cual puede incluir la remoción de la persona ofensora del ambiente laboral, tratándose de medidas correctivas para evitar que se repitan estas situaciones, llevándose a la práctica una vez que se determinen las causas que propiciaron el incidente. La posible remoción de la persona será considerando la normatividad existente, para trabajadores de la administración pública estatal, vigente al momento del incidente.
- Apoyo psicológico para la persona afectada a través de personal capacitado para este fin y sugerido por el Comité de Igualdad de Género, con la intención de ayudarlo a superar el trauma.
- Apoyo social de colegas, personas colaboradoras y supervisoras, etcétera, quienes interactuarán con la persona agraviada aplicando la teoría y práctica recibidas en las capacitaciones sobre el tema, lográndose de esta forma la mitigación de los efectos provocados por el incidente.
- Información sobre los derechos incluidos en la legislación, acuerdos colectivos y otras opciones legales (Capítulo IV, Marco Jurídico) y ayuda para tener acceso a dichas alternativas, subrayando de esta manera que la parte agraviada tiene la opción de recurrir a terceras instancias cuando el proceso administrativo dentro de la institución no le satisface.

Debe suministrarse asistencia a la persona que vive hostigamiento y acoso laboral y sexual en el inmediato, intermedio y largo plazo.

5.2.3 Investigación

Tomando en cuenta el tipo de queja o agravio así como a las personas involucradas, el Comité de Igualdad de Género determinará quiénes de sus integrantes llevarán a cabo el proceso de investigación del caso. Lo anterior con la finalidad de evitar cualquier conflicto de intereses posible (por ejemplo, relaciones cercanas entre miembros del Comité con las partes involucradas en la denuncia o sesgos por posibles favoritismos). Estas personas deben estar familiarizadas con los procedimientos y tener conocimientos sólidos sobre derechos humanos, violencia y discriminación. También necesitan ser percibidos como imparciales e incorruptibles. El proceso de investigación debe tomar en cuenta los siguientes aspectos o atribuciones:

1. Los casos deben ser investigados con prontitud (dentro de aproximadamente dos semanas, dependiendo de las circunstancias). Dicha investigación se debe realizar con la mayor discreción para evitar que la información sea ocultada o negada.
2. Las quejas escritas son más verosímiles que las verbales. Cuando sea posible, la parte denunciante debe ser alentada a firmar su queja escrita. Para este caso, se recurre a un formato de quejas como el sugerido en el Apéndice B de este Protocolo.
3. Mantener la confidencialidad. Cuando se reconoce que todo el proceso de la queja se investiga asegurando que todos los involucrados mantienen la discreción apropiada, se logra como resultado la confianza hacia quienes intervienen en esta parte del proceso y a la vez se protege la integridad moral tanto de la parte denunciante como de la acusada (mientras no se demuestre la culpabilidad de esta última).

4. Entrevistar únicamente a las personas absolutamente necesarias con el fin de mantener la confidencialidad. La persona denunciante y la persona acusada deben ser entrevistados en todo caso, esto deberá realizarse por separado para guardar la confidencialidad, y considerando que al hablarse de este tipo de casos las personas que viven hostigamiento o acoso se encuentran en desventaja frente a la persona que las violenta, debido a la jerarquía y al miedo que experimentan ante el hecho.
5. Hacer firmar una carta compromiso a quienes tienen conocimiento del caso con la finalidad de preservar discreción y respeto de no comentar los detalles de éste con otras personas internas ni externas. Esta es una forma efectiva de reafirmar por escrito el compromiso de confidencialidad que asumen todos los involucrados en el caso.
6. Tener en consideración la seguridad de la persona denunciante durante la investigación, por lo que es importante la comunicación constante del Comité de Igualdad de Género con la parte denunciante para que a través de éste la dependencia proporcione los medios para asegurar la integridad física y psicológica del denunciante.

Al tomar en cuenta estas atribuciones de la investigación realizada por los miembros designados del Comité de Igualdad de Género, se determinará la procedencia o no procedencia de la queja, como se ilustra en el flujograma del capítulo 6.3.

Entre los beneficios de conducir una investigación minuciosa y oportuna con perspectiva de género se incluyen:

- Protección y seguridad del personal, puesto que tanto la confidencialidad como la integridad física y moral de los involucrados están aseguradas.
- Salvaguardar los derechos humanos del personal, como premisa mundial a que tienen derecho los trabajadores(as).
- Promover en la institución la figura de hostigamiento y acoso laboral sexual como un delito, difundiendo lo que en materia de hostigamiento y acoso laboral sexual establece el marco jurídico de este Protocolo.
- Procedimientos claros y precisos para su fácil comprensión por todo el personal de la dependencia.
- Evitar la sobrevictimización o que la persona afectada sea ridiculizada o presionada para renunciar al trabajo, lo que se logra cuando el Comité de Igualdad de Género se conforma por miembros de reconocida calidad moral y humana. Aunado a lo anterior, los compromisos firmados de confidencialidad contribuyen a evitar el deterioro de la imagen y prestigio de las partes involucradas.
- Observancia a los derechos humanos y contribución a la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, los cuales son fundamentos primordiales de este Protocolo.
- Se fomenta una imagen íntegra para la institución, respetuosa de las políticas de igualdad y no discriminación, así como el trato igualitario y libre de violencia en el personal. De esta forma, se proyecta una imagen institucional sana y de prestigio dentro de las dependencias que conforman la administración pública estatal.

5.3 Etapa de Sanción

La dependencia debe conducir los casos de hostigamiento y acoso laboral sexual de una manera objetiva y consistente. En quejas comprobadas, los siguientes factores deben ser considerados al determinar las medidas disciplinarias:

- Impacto del agravio en la víctima: En función de la gravedad del caso, el personal de apoyo designado por el Comité de Igualdad de Género determinará las repercusiones físicas y psicológicas del agravio.
- Naturaleza del agravio: Los tipos de agravio van desde ofensas verbales, insinuaciones no verbales y agresión física.
- Grado de agresividad y contacto físico en el agravio: Conjuntamente con el punto anterior, el Comité determinará la gravedad del agravio para emitir la recomendación adecuada de sanción.
- Periodo de tiempo durante el cual tuvo lugar el agravio: Es necesario conocer durante cuánto tiempo la parte afectada ha sufrido el agravio, este factor tiempo deberá analizarse conjuntamente con el tipo de agravio para ser tomado en cuenta por el Comité de Igualdad de Género.
- Frecuencia de las ofensas: Este dato es importante porque la recurrencia del agravio lleva implícitas mayores repercusiones sobre la parte afectada.
- Situación de vulnerabilidad de la persona que vivió el agravio: Este aspecto debe revisarse para emprender medidas preventivas para resguardar a las personas o grupos más vulnerables.

- La remisión de la persona agresora a asistencia profesional y seguimiento debe ser considerada.

Se necesita considerar circunstancias específicas y el papel de la persona agresora dentro de la institución. Las siguientes son posibles opciones que pueden tomarse en cuenta al tomar medidas correctivas:

- Remisión a un programa de asistencia laboral y familiar
- Reasignación o reubicación
- Despido
- El procedimiento penal.

La institución podría verse en la necesidad de consultar a otras partes interesadas en la determinación de las medidas disciplinarias, pudiera ser necesario contactar al sindicato o alguna otra asociación a la que pertenezca la persona agresora.

Las posibles consecuencias de una denuncia comprobada deben ser incluidas en las políticas y procedimientos de la institución.

Dado que el Código Penal del estado de Tabasco establece “Al que asedie a una persona con fines sexuales, a pesar de su oposición manifiesta, se le aplicará prisión de tres meses a dos años.” Cuando el hostigamiento lo realice una persona valiéndose de su posición jerárquica, se le impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá también de su cargo. Por lo anterior las autoridades competentes actuarán ante las situaciones que el Código Penal contempla conjuntamente con las leyes vigentes que rigen a los trabajadores de la administración pública estatal. Dentro de estas leyes destaca la Ley de Responsabilidades de los

Servidores Públicos del Estado de Tabasco que establece, en el Título Primero, Capítulo Único, Artículos 1.III (Las responsabilidades y sanciones administrativas en el servicio público) y 1. IV (Las autoridades competentes y los procedimientos para aplicar dichas sanciones), los pasos a seguir cuando existen quejas acerca del proceder de los servidores públicos que “motive algún trastorno en el funcionamiento normal de las instituciones públicas”. En este contexto, esta misma Ley establece en su Título Tercero las “Responsabilidades administrativas” cuyos Capítulos I y II tratan de los “Sujetos y obligaciones del servidor público” y “Sanciones administrativas y procedimientos para aplicarlas”, respectivamente.

VI. Desarrollo de Políticas y Procedimientos institucionales

Tener políticas y procedimientos claros genera un entorno laboral alentador donde el hostigamiento y acoso laboral sexual no son tolerados. La habilidad del personal para lidiar con interacciones estresantes se ve incrementada al sentir el respaldo de las políticas de la institución. De la misma forma, el personal suele denunciar más los incidentes cuando existen políticas y procedimientos claros y bien comprendidos.

6.1 Desarrollo de políticas en materia de hostigamiento y acoso laboral sexual

Las políticas sobre hostigamiento y acoso laboral sexual en el centro de trabajo requieren de la participación de todo el personal de las diversas áreas de la institución. Se deben desarrollar recomendaciones para la creación e implementación de políticas y programas asociados que se adapten a su particular entorno laboral. Puede resultar benéfica la revisión de lo que ya se haya hecho en otras instituciones, pero se recomienda que cada institución diseñe su propio proceso de desarrollo de políticas para cubrir las necesidades particulares de su clima laboral.

El proceso de desarrollo de políticas puede ser tan importante como el resultado, puesto que puede conllevar un mayor grado de conciencia, de entendimiento y de apoyo al programa. Un programa desarrollado internamente que responda a las necesidades particulares de la institución es más susceptible de ser aceptado en lo colectivo.

Las políticas sobre hostigamiento y acoso laboral sexual incluyen, regularmente, una declaración de principios, el propósito de dichas políticas y una serie de definiciones.

a) Declaración de Principios: Aquí se describen los valores y principios de la institución en lo que respecta al hostigamiento y acoso laboral sexual. Debe contener los siguientes puntos:

- Un entorno laboral libre de hostigamiento y acoso laboral sexual, lo cual garantiza un ambiente de armonía dentro de la dependencia.
- Ningún caso de hostigamiento y acoso laboral sexual será tolerado. La llamada cero tolerancia es una realidad dentro de la dependencia ante este tipo de situaciones.
- Investigación y seguimiento a los incidentes denunciados. Existen lineamientos claros que se aplican para la resolución de las quejas.

Ejemplo de declaración de principios:

Esta dependencia fomenta la prevención del hostigamiento y acoso laboral sexual y promueve un entorno libre de ofensas en el que todas las personas se respetan mutuamente y trabajan de manera conjunta para alcanzar metas comunes. Cualquier acto de hostigamiento y acoso laboral sexual cometido por o en contra de cualquier miembro del personal o del público general es una conducta inaceptable y no será tolerado.

Estamos plenamente comprometidos a:

- *Investigar los casos denunciados de hostigamiento y acoso laboral sexual de una manera objetiva y oportuna*

- *Tomar las medidas necesarias para prevenir y atender esta problemática*
- *Proporcionar el apoyo adecuado a las personas que en algún momento estén viviendo hostigamiento y acoso laboral y sexual*

Ninguna represalia habrá de cometerse en contra de quien denuncie una situación de hostigamiento y acoso laboral sexual a menos que se compruebe que dicha acusación es maliciosa o carezca de fundamentos probables o razonables.

b) Propósito: El propósito de las políticas institucionales en cuestión es asegurar que:

- Que el personal comprenda que los actos de hostigamiento y acoso laboral sexual en el centro de trabajo son considerados faltas graves por las que se impondrán medidas disciplinarias
- Las personas receptoras de hostigamiento y acoso laboral y sexual de este tipo de ofensas son alentadas a recurrir a cualquier tipo de ayuda que requieran para presentar su denuncia
- Se notifica a los individuos sobre los recursos a su disposición en caso de ser sujetos o testigos de casos de hostigamiento y acoso laboral sexual

c) Definiciones: Esta sección presenta lo que las dependencias definen como hostigamiento y acoso laboral sexual, en concordancia con la tipificación que establece la normatividad jurídica, para así poder determinar su aplicabilidad. Estas definiciones deben desarrollarse de manera homogénea y ser generales para todas las dependencias gubernamentales.

d) General: Puede incluirse una sección general en las políticas para complementar la Declaración de Principios o las definiciones relativas a las ofensas. También se pueden incluir ejemplos relevantes.

Ejemplo de definición de ofensas:

Los actos de hostigamiento y acoso laboral sexual pueden tomar la forma de contacto físico impropio y conductas sugerentes. La ofensa de cualquier tipo es una práctica insidiosa que erosiona la confianza mutua y particular, las cuales son esenciales para la efectividad operacional de la dependencia. Los actos de hostigamiento y acoso laboral sexual destruyen la dignidad individual, generan miedo y destruyen la cohesión de la unidad en el trabajo.

Los mandos de todos los niveles deben estar al tanto y sensibilizados respecto a las diversas manifestaciones de hostigamiento y acoso laboral sexual. Éstas pueden comprender comentarios inapropiados, gesticulaciones, contacto o agresión física de índole sexual y la exhibición de material ofensivo.

Puede tratarse de un hecho aislado o de una serie de incidentes. Puede implicar abuso de autoridad o puesto y comprender relaciones entre colegas y personal afiliado. Este tipo de ofensas puede victimizar tanto a hombres como mujeres y pueden ser cometidas por o hacia personas que laboran en la institución, usuarias y público en general. El hostigamiento y acoso laboral sexual representan un acto de discriminación prohibido por la ley.

6.2 Procedimientos para la operación de las políticas en materia de hostigamiento y acoso laboral sexual

En el procedimiento se describen los métodos o procesos requeridos para hacer que las políticas operen de manera cotidiana. Los procedimientos pueden variar considerablemente de una dependencia a otra dependiendo de su tamaño, funciones y entorno. Así, el procedimiento debe incluir la siguiente información básica:

a) Derecho a asistencia: Consiste en la declaración, dentro del marco de las políticas institucionales en esta materia, de que cualquier persona víctima de hostigamiento y acoso laboral sexual tiene el derecho de solicitar ayuda en la notificación de sus inconformidades y, si así se justificara, realizar una denuncia formal. Esto resulta particularmente importante cuando el supuesto(a) ofensor(a) ostenta un cargo de autoridad o cuando existen barreras de la comunicación. La ayuda debe otorgarse a través del Comité de Igualdad de Género. El procedimiento debe destacar que la persona tiene el derecho a dirigir sus quejas a la instancia correspondiente en materia de denuncia ante este delito, si la institución y las políticas que de ella se derivan no han resuelto satisfactoriamente su caso. Para llevar a la práctica este derecho es necesaria la presentación de una queja formal utilizando para ello el formato sugerido en el apéndice B con lo que se da inicio al presente protocolo.

b) Quejas formales: Cuando ocurran incidentes de hostigamiento y acoso laboral sexual, el procedimiento debe alentar su reporte inmediato y la iniciación de procesos formales de investigación.

Para hacer frente a las formas más sutiles de hostigamiento y acoso laboral sexual, los procedimientos de quejas deben incluir los siguientes criterios:

- Deben generarse de manera escrita y dirigida al Comité para que este brinde el seguimiento necesario.
- Toda la información que se pueda proporcionar es sumamente indispensable y para ello se debe aclarar a la persona que se mantendrá la confidencialidad de su queja así como la discreción en la investigación.
- Se debe generar un reporte derivado de la queja y a su vez establecer las medidas necesarias para hacer frente a la situación encontrada así como las sanciones derivadas de la misma.

Como se mencionó en el Capítulo 5.2.3, cada institución debe nombrar un Comité de Igualdad de Género. En caso de existir conflicto de intereses, el Comité debe designar a los miembros idóneos para asegurar un tratamiento imparcial de la queja. Debe brindarse el apoyo de especialistas capacitados en la materia para la preparación y presentación de una queja en caso de ser necesario.

c) Cero recriminaciones: Es responsabilidad de todas las personas involucradas en el procesamiento de una queja, garantizar que el denunciante no será penalizado ni sujeto a ningún trato perjudicioso. Para los casos plenamente demostrados de denuncias falsas o dolosas se determinará la sanción correspondiente al denunciante, como debe estar plasmado, de manera explícita, en la Declaración de Principios de la dependencia.

d) Investigación: para este punto consulte la sección: 5.2.3 Investigación, de este protocolo.

e) Resolución de la queja: Como se muestra en el flujograma del Capítulo 6.3, los detalles concernientes a la resolución de la queja comprobada de hostigamiento y acoso laboral sexual deben incluir, de ser apropiado, la serie de medidas disciplinarias a considerar. Estas medidas disciplinarias habrán de ser consistentes con la política institucional y con los acuerdos colectivos cuando sean aplicables. De igual modo, para el caso de quejas sin comprobar, la serie de medidas para lidiar con malas intenciones debe ser delineada. El procedimiento debe también explicar los requerimientos para remover del expediente del acusado(a) cualquier referencia a la queja.

f) Alternativas para la resolución de quejas: Los procedimientos deben reforzar el principio de que cualquier individuo tiene el derecho de presentar la queja en foros alternos. Esto puede incluir el ejercer sus derechos a través de un acuerdo colectivo o de cualquier ley aplicable o instancias competentes. También se puede considerar el establecimiento de una línea telefónica de auxilio, donde podrán dirigirse preguntas, inquietudes y quejas sobre incidentes de hostigamiento y acoso laboral sexual de manera confidencial.

Es necesario destacar la necesidad de tomar en cuenta los siguientes aspectos para garantizar la funcionalidad del protocolo:

- **Confidencialidad:** Los procedimientos deben hacer énfasis en la necesidad de mantener una estricta confidencialidad. Es responsabilidad de cualquier individuo que esté al tanto de un incidente de hostigamiento

y acoso laboral sexual el no revelar detalles de los hechos a terceras partes sin consultar previamente a la víctima.

- **Evaluación:** Se requiere de un proceso de evaluación para monitorear la efectividad de estos procedimientos.

6.3 Procedimiento operativo para el procesamiento de quejas de hostigamiento y acoso laboral sexual

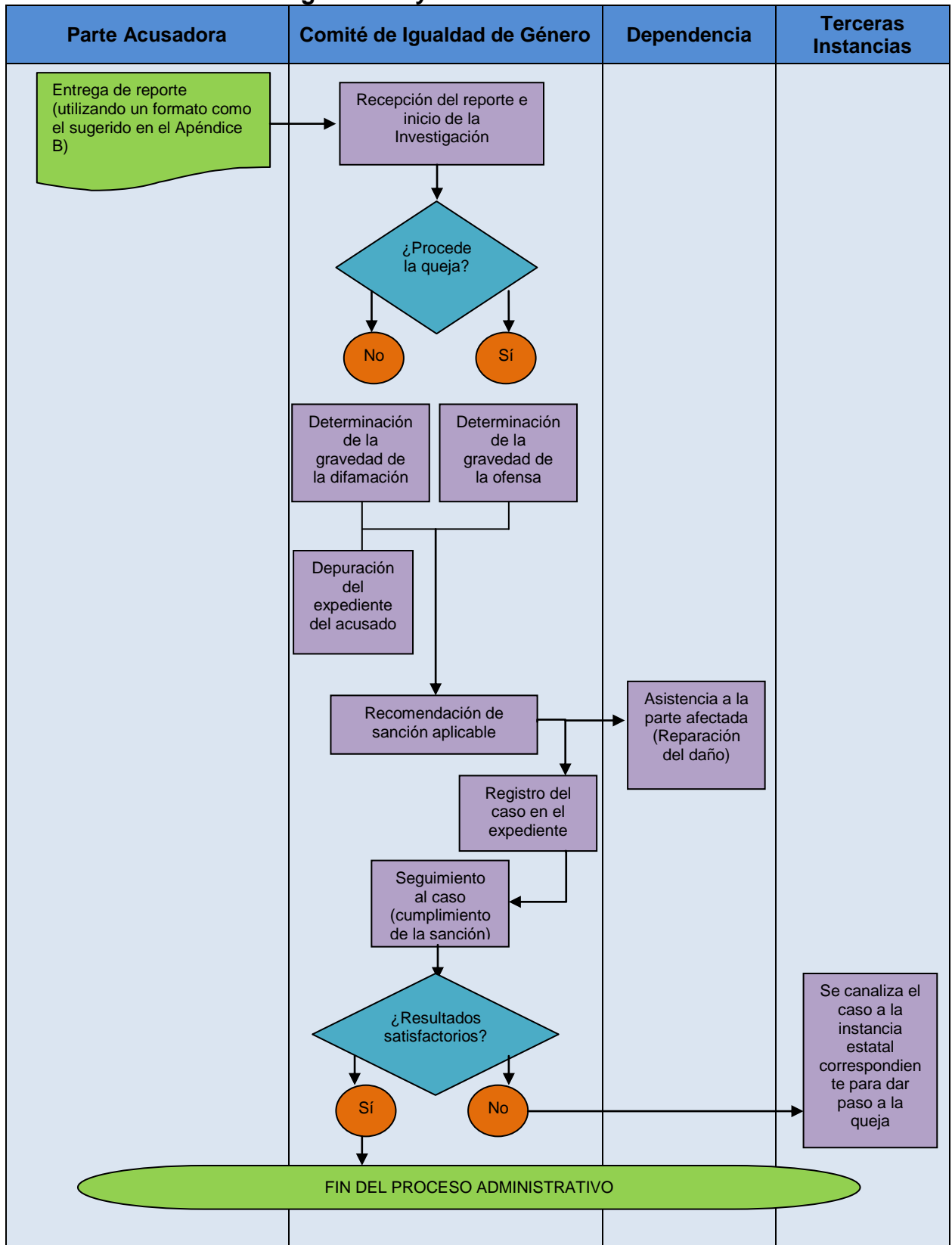
Como se observa en el flujograma que se presenta a continuación, son cuatro los actores que intervienen en el proceso de atención a las denuncias: Parte Acusadora, Comité de Igualdad de Género, la Dependencia y Terceras Instancias.

El proceso inicia con la denuncia de la Parte Acusadora quien deberá utilizar el formato sugerido en el Apéndice B (adaptado por la dependencia).

El Comité de Igualdad de Género recibe el reporte y determina quienes llevarán a cabo la investigación; realizada la investigación se llega a una conclusión: procedencia o no de la queja; si la queja no procede se trata de un caso de difamación y se sanciona a quien acusa con falsedad, entonces deberá depurarse el expediente del acusado(a); pero si la queja sí procede se determina la gravedad de la ofensa y se recomienda la sanción aplicable; se continúa con el registro del expediente respectivo y se da seguimiento al cumplimiento de la sanción.

Si el procedimiento de sanción no se cumplió de manera satisfactoria, se recurrirá a Terceras Instancias para su atención (intervención de las autoridades competentes de acuerdo al Marco Jurídico, aplicación de las leyes de responsabilidades de servidores públicos de la entidad, llevar el caso ante la Comisión Estatal de Derechos Humanos, etc).

Flujograma del procedimiento operativo para el procesamiento de quejas de hostigamiento y acoso laboral sexual*



*Nota: Para este Procedimiento debe asegurarse la confidencialidad tanto de la parte denunciante como de la acusadora.

VII. Documentación de los casos de hostigamiento y acoso laboral sexual

La documentación de los casos de este tipo de ofensas apoya a la dependencia en el análisis de situaciones potenciales de alto riesgo y en la toma de medidas para reducir la ocurrencia de futuros incidentes. Un Formato de quejas de Hostigamiento y Acoso Laboral Sexual puede asistir en la recolección de esta información.

7.1 Formato de queja de hostigamiento y acoso laboral sexual

Este formato es una herramienta valiosa al momento de reportar e investigar este tipo de incidentes. Un formato exclusivo debe ser desarrollado por la institución para el único propósito de reportar incidentes de hostigamiento y acoso laboral sexual. Para mayor referencia, se incluye un formato muestra en el Apéndice B.

También es importante que la institución sea capaz de identificar señales de alarma ante los casos de hostigamiento y acoso laboral sexual. Para este propósito, se incluye un formato muestra de recolección de datos anónimos estadísticos en el Apéndice C.

Apéndice A

Cuestionario Muestra de Estimación del Riesgo

1. ¿Ha experimentado acoso u hostigamiento sexual dentro de la dependencia?
Sí No
2. Si su respuesta es afirmativa en el punto anterior, ¿reportó el (los) incidente(s)?
Sí No
3. Si su respuesta es afirmativa en el punto anterior, ¿de qué manera realizó la queja?
Verbal Escrita
4. ¿Cuál era la relación del (la) ofensor(a) con usted?
Colega Usuario
Miembro del público Otro (especifique):

5. ¿Dónde ocurrió el agravio? (Recursos Humanos, estacionamiento, baños, cubículos)

6. ¿Cuándo ocurrió el agravio? (fecha, hora)

7. El agravio consistió en:
Ofensas verbales Contacto físico
Violencia de índole sexual Otro (especifique) _____

8. ¿Dejó de presentarse en su trabajo como resultado del agravio?
Sí No
En caso afirmativo, especifique el tiempo perdido (días, semanas, meses)

9. Usted:
a) Trabaja solo(a) o con un pequeño grupo de colegas: Sí No
b) Trabaja tarde por la noche o muy temprano por la mañana: Sí No
10. ¿Duda sobre la seguridad de su integridad física, moral y/o psicológica en la dependencia?
Sí No
¿Cuál es la fuente o razón de sus inquietudes?

11. Su opinión es que tal posibilidad representa un:
Riesgo alto Riesgo medio Riesgo bajo

El llenado de la siguiente sección es voluntario. La información obtenida es únicamente para propósitos estadísticos y para identificar tendencias en materia de acoso y hostigamiento laboral sexual. La confidencialidad de esta información será resguardada.

Sexo: M F
Tiempo de servicio: ≤1 año
1-3 años
3-5 años
5-10 años
>10 años

Categoría laboral
(especifique): _____

Apéndice B

Formato muestra de quejas de hostigamiento y acoso laboral sexual

Información del (la) denunciante

Nombre(s)

Apellido paterno

Apellido materno

Fecha y hora en que ocurrió el incidente:

Presunto(a) ofensor(a)

Nombre (en caso de saberlo):

Relación laboral (colega, jefe(a) inmediato(a), visitante, etc.):

Nombres de testigos o personas proporcionando apoyo (opcional)

Descripción

Proporcione una descripción minuciosa del incidente (qué y dónde ocurrió, reacciones tomadas en el momento, etcétera).

El propósito de este formato es documentar su queja y contribuir con la meticulosa investigación de la misma.

Firma del (la) denunciante

Fecha

Favor de entregar este formato debidamente requisitado al comité de igualdad de género.

Apéndice C

Formato muestra de recolección de datos anónimos estadísticos

El propósito de este formato es apoyar a la dependencia en la recolección de información estadística.

Información del (la) denunciante

Edad: _____ Sexo: M H Puesto laboral: _____

Antigüedad en la dependencia: _____ Tipo de contratación: _____

Área o departamento al que pertenece: _____

Datos del (la) presunto(a) agresor(a)

Relación laboral (colega, jefe(a) inmediato(a), visitante, etcétera): _____

Edad: _____ Sexo: M H

Información del incidente

Fecha del incidente: _____ Fecha de la denuncia: _____

Tipo de incidente (especifique según corresponda):

- a) Ofensa verbal _____
- b) Insinuaciones no verbales _____
- c) Agresión física _____
- d) Otro _____

Lesiones y/o trauma resultados del incidente (especifique según corresponda):

- a) Lesiones físicas: _____
- b) Daño emocional: _____
- c) Otra: _____

¿Requirió de atención médica o psicológica? Sí No

Medidas tomadas para prevenir la reincidencia de la persona agresora (emprendidas por la institución)

Seguimiento (establecido por empleado(a) / supervisor(a))

- | | | |
|---|----|----|
| a) Se perdió tiempo laboral | Sí | No |
| b) Se contactó al sindicato | Sí | No |
| c) Se le informó de los servicios de orientación disponible | Sí | No |
| d) Se le informó de sus derechos | Sí | No |
| e) Se le compensó por el incidente | Sí | No |
| f) Se le incapacitó | Sí | No |
| g) Se evaluaron las políticas/ Procedimientos | Sí | No |
| h) Se completó la investigación | Sí | No |

Otras medidas adoptadas: _____

Firma del investigador

Fecha

Apéndice D

Cuestionario muestra aplicado un mes después de la atención a la queja

Fecha: _____

(Nombre de la víctima):

Recientemente, usted se vio penosamente afectado(a) por un incidente de hostigamiento o acoso laboral sexual y un miembro del Comité de Igualdad de Género habló con usted respecto a dicha situación. Nos interesa su percepción sobre los beneficios que pudo haber recibido del apoyo brindado por parte de (la dependencia). Agradeceremos extensamente su honesta respuesta a las siguientes preguntas.

Gracias.

1. ¿Cuántos contactos ha establecido con el personal de apoyo acerca del incidente?

2.

a) ¿Tenía usted dudas específicas acerca de las políticas institucionales relativas a su caso?

Sí

No

b) En caso afirmativo, ¿fue capaz el personal de apoyo de dirigirle con las personas adecuadas para esclarecer sus dudas?

Sí

No

c) ¿Por qué?

3.

a) ¿Cuánto tiempo (días, horas, minutos) transcurrió entre el momento del incidente y su reunión con el personal de apoyo?

b) ¿Piensa que dicho periodo fue ideal para su situación? Sí No

c) Si su respuesta anterior es negativa, ¿qué hubiera usted preferido?

4. En general, ¿piensa usted que es preferible que el personal de apoyo que le contacte sea alguien con quien esté familiarizado o alguien que usted no conozca muy bien? Es preferible ser contactado(a) por:

- Alguien con quien me identifique
- Alguien que no conozco
- Me es indistinto

5. La finalidad del personal de apoyo es coadyuvar en la canalización de los sentimientos generados en este tipo de incidentes de una manera constructiva. ¿Siente usted que esto se logró en su caso? Califique del 1 al 5, donde 1 es definitivamente no y 5 definitivamente sí:

1 2 3 4 5

6. Sugerencias

Bibliografía

Calle, M., González, C. y Núñez, J.A. (1987). Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo, Largo Caballero, Madrid.

CCOO (2008). Una guía sindical. Combatir el acoso sexual en el trabajo. CSI Confederación Sindical Internacional.

Inmark Estudios y Estrategias (2006). El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Madrid.

Instituto de la Mujer (1997). La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva, Teresa Pérez del Río y otras autoras. Instituto de la Mujer, Madrid.

Piñuel y Zabala, Iñaki (2001). Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Editorial Sal Terrae.

Documentos Legales

Código Penal del Estado de Tabasco

Constitución Política del Estado de Tabasco

Ley de Responsabilidades de los Servidores públicos del Estado de Tabasco. LVI legislatura.

Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia