

GUIA PRACTICA DE
ATENCION E
INTERVENCION EN EL
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO
SEXUAL

Guía Práctica de Atención e Intervención en el
Hostigamiento y Acoso Sexual

Instituto Jalisciense de las
Miguel Blanco 883 Col. Centro C.P. 44100 Guadalajara,
Jalisco, México.

Primera Edición...

Queda prohibida la reproducción...

ISBN: En trámite

Derechos Reservados...

Copyright...

Impreso en...

DIRECTORIO

L.C.E. Carmen Lucía Pérez Camarena
PRESIDENTA

Lic. Luz María Cárdenas Vázquez Del Mercado
SECRETARIA EJECUTIVA

Lic. María Guadalupe Rodríguez Velázquez
COORDINADORA PARA EL DESARROLLO DE EQUIDAD DE GÉNERO

Lic. Alma Guadalupe Flores Vargas
COORDINADORA DE COMUNICACION SOCIAL Y DIFUSION

L.C.P. María Elena Jáuregui Flores
COORDINADORA ADMINISTRATIVA

Mtro. Marco Antonio Cervera Delgadillo
COORDINADOR JURIDICO

Ing. Raúl Hernández Nájera
COORDINADOR DE PLANEACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

C. Guadalupe Quintero Beltrán
COORDINADORA DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES

Lic. Coral Chantal Zúñiga Nuño
COORDINADORA DE VIDA SIN VIOLENCIA

Lic. María Rosas Palacios
COORDINADORA DE POLITICAS PUBLICAS

PRESENTACION

Con la entrada en vigor de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LAMVLV) en el Estado de Jalisco, en junio del 2008, se obliga a las dependencias de la administración pública estatal y municipal a emprender acciones para prevenir, atender y erradicar la violencia contra las mujeres. Con la nueva legislación se logro establecer penas más altas a los delitos cometidos por razones de género, así como tipificar y sancionar el hostigamiento y acoso sexual.

Esta Ley le confiere al Instituto Jalisciense de las Mujeres (IJM), la responsabilidad de coordinar políticas públicas en materia de violencia a través de tres instrumentos: el Sistema, el Programa Estatal y el Reglamento.

En correspondencia a estas disposiciones estatales, el IJM elabora esta Guía práctica de atención e intervención en el hostigamiento y acoso sexual, con apoyo de los recursos federales del INMUJERES, destinados al fomento de la Transversalidad. La transformación institucional requiere recursos humanos sensibles y especializados, por ello seguimos trabajando con las servidoras y servidores públicos a fin de que se conviertan en agentes multiplicadores de los derechos humanos de las mujeres y prevención de la violencia.

En esta guía encontrarán conceptos básicos, medidas de prevención y legislación vigente para proteger y atender de manera adecuada a las personas afectadas por el hostigamiento y acoso sexual, así como para sancionar a las personas agresoras. Esperamos resulte útil para el quehacer de las instituciones públicas y el público en general.

Carmen Lucia Pérez Camarena
Presidenta del Instituto Jalisciense de las Mujeres

INDICE

Directorio.....	3
Presentación.....	4
Propósito de la Guía.....	8
Introducción.....	9

CAPITULO I.- ¿Qué es el hostigamiento y acoso sexual?

- ¿Qué es el hostigamiento y acoso sexual?.....16
- Conceptos básicos.....17
- Hostigamiento sexual.....18
- ¿Qué es el hostigamiento sexual laboral?.....19
- Acoso sexual.....21
- ¿Cuáles son las circunstancias que componen el acoso sexual en el ámbito laboral?.....21
- Diferencias entre el hostigamiento y acoso sexual25
- El hostigamiento y acoso sexual son un tipo de violencia.....26
- Modelos explicativos.....27
- Mitos más comunes.....29
- ¿Qué es la violencia laboral?.....31

CAPITULO II.- Aspectos clave del hostigamiento y acoso sexual.

- Manifestación del hostigamiento y acoso sexual..... 34
- Consecuencias o efectos del hostigamiento y acoso sexual en las personas..... 35
- Consecuencias o efectos del hostigamiento y acoso sexual en relación a las instituciones..... 37
- Características de las personas que viven hostigamiento y/o acoso sexual.....38
- Es importante saber.....39

- ¿Quiénes pueden padecer hostigamiento y/o acoso sexual?.....40
- Esquema de actuación de la persona agresora en el ámbito laboral.....41

CAPITULO III.- Marco jurídico

- Conductas que pueden constituir hostigamiento y/o acoso sexual.....49
- Instrumentos Nacionales.....52
- Instrumentos Internacionales.....52
- Tratados.....53
- Vías de acción jurídica en el marco legal del Estado de Jalisco aplicables en la atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.....55
- El hostigamiento y acoso sexual como delitos.....56
- Vía de atención y sanción en el ámbito penal.....58
- Vía de atención y sanción el ámbito administrativo59
- Marco jurídico Estatal.....60
- Constitución Política del Estado de Jalisco.....60
- Código Penal del Estado de Jalisco.....60
- Ley de Responsabilidades de los/las Servidoras/es Públicos del Estado de Jalisco.....61
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco.....66

CAPITULO IV.- Prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral

- Acciones preventivas.....76
 - Supervisión y control.....77
 - Propiciar un ambiente sano y seguro.....78
 - Etapa de atención.....80
 - ¿A dónde acudir para recibir información?.....88
- Fuentes Bibliográficas.....92
- Glosario.....94

PROPOSITO DE LA GUIA

Esta Guía Práctica de Atención e Intervención en el hostigamiento y acoso sexual, está dirigida a las y los servidores públicos de todos los niveles que laboran en la Administración Pública del Estado de Jalisco, para contribuir a su sensibilización como responsables de la atención, intervención y seguimiento de prácticas de hostigamiento y acoso sexual, que afectan los derechos humanos de hombres y mujeres. Así como el compromiso de establecer mecanismos para eliminar estas prácticas, y coadyuvar de forma significativa a la generación de una política pública para su erradicación, y establecer procedimientos claros, confidenciales e imparciales para la eficiente y eficaz atención que se presenten por estos motivos.

Es de gran importancia, hacer el reconocimiento de que el Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, 2009, elaborado y editado por el INMUJERES, es la columna vertebral del presente trabajo, debido a que derivado de aquel se adecuan contextos al ámbito local del Estado de Jalisco.

INTRODUCCIÓN

El Instituto Jalisciense de las Mujeres tiene como uno de sus objetivos, el alcanzar una auténtica justicia social y equidad en las relaciones entre hombres y mujeres, mediante el impulso de la igualdad de oportunidades.

Una de las problemáticas que afectan directamente en esta búsqueda a la igualdad y equidad social, son las prácticas discriminatorias de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral. Es una vulneración a sus derechos humanos, una negación del principio de igualdad de trato, de oportunidades para el desarrollo de las personas, que afectan su salud y su productividad, generando inestabilidad, tanto en el ámbito personal como en el institucional.

El Instituto Jalisciense de las Mujeres tiene especial interés en brindar información y orientación a las/los servidores públicos del Estado de Jalisco, para prevenir estas prácticas que se dan en el ámbito laboral, así como atender a las víctimas de este tipo de agresiones, por lo que elabora este material que constituye una guía informativa y de conocimiento en relación a los temas de hostigamiento y acoso sexual.

El hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral aún sigue siendo un asunto que se oculta y se ignora, y del que es necesario hablar, para evidenciar que se trata de un problema de violencia y convertirlo en un tema de interés público.

Este tipo de violencia no es privativa de las mujeres, pero se ejerce mayormente hacia ellas, podríamos decir que las

afecta desmedidamente, por lo que ha sido considerado como violencia de género a nivel mundial. Estas manifestaciones de poder ocasionan que la persona acosada no tenga mayor opción más que ceder o callar, con la finalidad de mantener su empleo y en el peor de los casos, obtener un ascenso laboral o incremento en salario.

De acuerdo con cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el hostigamiento y acoso sexual, son la causa de que una de cada cuatro mujeres sea despedida y que cuatro de cada 10 renuncien a su empleo.

Algunas investigaciones sobre el tema, mencionan que toda institución que reconoce e implementa una política para enfrentar este tipo de prácticas, deja de ser cómplice de su reproducción, por ello, asumir una corresponsabilidad institucional con el personal, será el primer paso para generar las transformaciones que supone tener un ambiente laboral sano.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), elaboró el "Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual", que se derivó del diagnóstico de cultura institucional, con base en los resultados que arrojaron la encuesta aplicada por el INMUJERES y la Secretaría de la Función Pública a 258 dependencias de la Administración Pública Federal en el 2008.

Dicha encuesta detectó 25 mil 728 casos de acoso sexual, 7 mil 796 denuncias ante las autoridades y mecanismos

competentes. El 15% de las mujeres y el 5.3% de los hombres reportaron haber sido víctimas de acoso sexual. Ocho de cada diez personas encuestadas manifestaron que es necesario contar con mecanismos para proteger a las mujeres y hombres del hostigamiento y acoso sexual.

En base a la experiencia del INMUJERES, el Instituto Jalisciense de las Mujeres, elabora esta guía práctica para la atención e intervención de casos de hostigamiento y acoso sexual.

“El hostigamiento sexual es un acto premeditado, no impulsivo, que obedece al hecho de que la persona hostigadora cree que ejerce algún poder sobre la víctima, cuyo cuerpo considera como un objeto.”¹

“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.”²

Vivimos en una cultura donde de manera común se toleran este tipo de prácticas, siendo lo más común que se ignoren estos hechos, lo que provoca indiferencia a pesar del daño que ocasiona a la persona que lo vive, bajo el concepto de que se trata de una situación “normal”, sin

¹ , Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2009, pag. 14.

² , Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2009, pag. 19.

tomar en cuenta que una persona, bajo ninguna circunstancia, provoca el hostigamiento o acoso sexual, nadie desea enfrentar sentimientos de humillación, e intimidación; por el contrario, la responsabilidad absoluta del hostigamiento y acoso sexual, está en la persona que emite la conducta.

El hostigamiento y acoso sexual son conductas muy reiteradas en el ámbito laboral que afectan a muchas personas, pero como se ha demostrado que afecta en su mayoría a las mujeres, en esta guía se aborda el tema desde una perspectiva basada en la equidad de género.

La equidad de género supone un disfrute equitativo de hombres y mujeres de los bienes sociales, de las oportunidades, de los recursos y las recompensas. La equidad de género no significa que hombres y mujeres sean idénticos, sino que sus opciones y posibilidades de vida sean iguales.

En este contexto, la guía incluye en el primer capítulo, conocimiento y definiciones de conceptos básicos sobre lo que es el hostigamiento y acoso sexual, así como los modelos explicativos que exponen cuáles son las razones que lo favorecen. Se incluye un apartado con los mitos más comunes sobre este tipo de prácticas.

El segundo capítulo, presenta los aspectos clave sobre el hostigamiento y acoso sexual. Se identifican las características de estas prácticas en el ámbito laboral y las graves repercusiones que tiene en la salud física y

emocional de las personas afectadas, sean hombres o mujeres, así como las consecuencias negativas en las relaciones laborales y en las instituciones.

El tercer capítulo, refiere el marco jurídico internacional, nacional y estatal en materia de hostigamiento y acoso sexual, donde se identifican la normatividad y los instrumentos que protegen a las personas afectadas y posibilita la atención y sanción de las personas agresoras.

En el cuarto capítulo se abordan algunas de las acciones y estrategias que existen y que posibilitan la atención, prevención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral, tanto en lo individual como en lo colectivo.

CAPITULO I

¿QUE ES EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL?

Hoja en blanco

¿Qué es el hostigamiento y acoso sexual?

El hostigamiento y acoso sexual son conductas consideradas como una forma de discriminación ilegal y es una manifestación de abuso sexual psicológico. Estos términos comenzaron a divulgarse en los años 70s en los Estados Unidos de América y es acuñado en la Universidad de Cornell, en 1974.

Los conceptos de hostigamiento y acoso sexual se componen de los siguientes elementos:

- Se trata de conductas de naturaleza sexual no correspondida.
- Son conductas basadas en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y los hombres y que resulta irrazonable, ofensiva e ingrata para quien la recibe.
- Rechazo de una persona a esas conductas o su sumisión a ellas, se emplea explícita o implícitamente.
- Son conductas que crean un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien las recibe, y para terceras personas que pueden sentirse indirectamente afectadas.
- Es una forma de violencia que afecta mayoritariamente a las mujeres.

Estas conductas basadas en la coerción sexual, generan sentimientos de desagrado, pueden expresarse a través de sensación de humillación, poca satisfacción personal, molestia o depresión.

El hostigamiento y el acoso sexual deben ser abordados desde la perspectiva de equidad de género para ponerlo en su justa dimensión, ya que se trata de una forma de violencia de género.

La equidad de género, es otorgar a cada persona aquello que le corresponde, con equilibrio de responsabilidades y oportunidades, reconocimiento de necesidades, aspiraciones y limitaciones. Es por tanto la dimensión del desarrollo humano y calidad de vida.

Conceptos básicos

Conforme al un diccionario de lengua inglesa ³, "harass" significa acosar, atosigar, hostigar, hostilizar, y, según, quiere decir hacer repetidos ataques contra alguien ⁴. Conforme a lo dicho, se explica también por qué la expresión es traducida al castellano como "hostigamiento sexual". En español, "acoso" es una acción y efecto de acosar, siendo esta última palabra, en la acepción que entenderemos corresponderle, perseguir, apremiar, importunar a una persona con molestias o requerimientos.

³ Appleton's New Cuyás Dictionary, p.106.

⁴ Hornby, Gatenby, Wakefield. The advanced learners Dictionary of Current English, p. 452.

Significa perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o persona y, además, hacer correr al caballo ⁵.

En consecuencia, siendo "sexual", conforme a tales diccionarios, lo relativo al sexo o a los sexos, el acople de ambas palabras puede entenderse que significa, en sumatoria, tanto hostigar, hostilizar, atosigar, perseguir, apremiar, importunar a una persona con molestias o requerimientos sexuales.

Hostigamiento Sexual

"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 carácter lasciva." ⁶

Se trata especialmente de insultos, observaciones, bromas, insinuaciones o comentarios impropios sobre la manera de vestir de una persona, su cuerpo, edad, situación familiar etc. Una actitud condescendiente o paternalista que daña la dignidad; invitaciones o solicitudes impertinentes, implícitas o explícitas, acompañadas o no de amenazas; miradas lujuriosas u otros gestos asociados a la sexualidad; contactos físicos inútiles, como tocamientos, caricias, pellizcos.

⁵ Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española.

⁶ Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2009, p. 64.

¿Qué es el Hostigamiento Sexual Laboral?

El hostigamiento sexual en el ámbito laboral es una conducta de carácter sexual que consiste en molestar, perturbar o crear dificultades a otra persona del mismo sexo o diferente (hombre a mujer, mujer a hombre, mujer a mujer y de hombre a hombre), a través de sugerencias, propuestas, invitaciones, tocamientos o actos similares, que resultan ofensivos para quien los recibe y que se dan en el centro de trabajo.

El hostigamiento sexual laboral es una conducta no deseada que molestan a las personas y motiva sentimientos de desagrado, además de implicar riesgos tanto en la estabilidad personal como en el empleo.

Se considera como hostigamiento de carácter sexual las acciones que presenten las siguientes características:

- ◆ Poder ser percibida claramente como condición para obtener el empleo o para permanecer en él.
- ◆ Influir en las decisiones adoptadas en el empleo o previa al mismo.
- ◆ Perjudicar el rendimiento laboral o profesional.
- ◆ Humillar, insultar o intimidar a la persona que lo padece.

El hostigamiento sexual incluye:

- Solicitar favores sexuales.
- Actos de naturaleza sexual, verbales, físicos o visuales.
- Pellizcos, palmaditas, besos, caricias, sonrisas, miradas, bromas y contactos que no han sido provocados ni deseados.

Se distinguen dos tipos de hostigamiento sexual.

1.- Hostigamiento sexual relacionado con premio y castigo:

- ❖ Implica solicitar favores sexuales a cambio de beneficios en el trabajo, ascensos o aumentos de salario. Su negación provoca represalias o despido. Este tipo se produce principalmente entre una persona de rango superior o un/una trabajador/ra.

2.- Hostigamiento sexual relacionado con "condiciones de trabajo":

- ❖ Se manifiesta con insultos y hostilidad por parte del agresor/ra ante el rechazo. Esto puede hacer intolerable el ambiente en el trabajo.

Acoso Sexual

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

“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”.⁷

Se habla de acoso sexual cuando la conducta resulta indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

¿Cuáles son las circunstancias que componen el acoso sexual en el ámbito laboral?

- ◆ Que se trata de un comportamiento de carácter o connotación sexual.
- ◆ Que no es deseado, y por el contrario, es rechazado por la persona a quien se dirige.

⁷ Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2009, pag. 64.

EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

- ◆ Que tiene incidencias negativas en la situación laboral de la persona afectada, ya sea presente o futura.
- ◆ Que la conducta puede ser verbal o física, siempre de naturaleza sexual.
- ◆ Que en principio, tolera una discriminación en razón del sexo.
- ◆ Que si bien la destinataria habitual del acoso sexual es una mujer, también lo puede ser un hombre en tales circunstancias.

Las conductas de acoso sexual se pueden expresar de muy variadas formas, en diferentes contextos y condiciones; algunas de las más importantes a considerar son aquellas que se basan en las circunstancias del momento o por el comportamiento de la persona agresora.

A) Por las circunstancias y la actitud de la persona agresora.

- ◆ Acoso ambiental: Crear un ambiente hostil, ofensivo, de intimidación o de abuso, que puede conducir al abandono del empleo, más orientado a molestar que a lograr los requerimientos sexuales solicitados; en este caso, pueden incluirse las agresiones hacia personas que tienen orientaciones sexuales diferentes.

- ◆ Acoso por chantaje: Cuando interviene la promesa o insinuación de cualquier beneficio relacionado con el trabajo, en la cual se aprovecha de la persona acosada o, en caso contrario, se la intimida, amenaza o bien se le restringen los beneficios a que tiene derecho con motivo de su desempeño en el trabajo.

B) Por las consecuencias en la relación de trabajo

- ◆ Consecuencias negativas:
 - No obtención del empleo.
 - Despido.
 - Disminución de algún derecho o privilegio.
 - Negación de prestaciones.
 - Ambiente hostil.
 - Cambio negativo en la asignación de tareas.
 - Valoración o calificación inapropiada en el desempeño del trabajo.
 - Cambio de puesto o de lugar de trabajo.

C) Por la orientación sexual de los sujetos

- Hacia los hombres o mujeres.

D) Por los sujetos.

- Sujeto activo-Sujeto pasivo.
- Superior jerárquico- Subordinado.
- Acoso sexual en el trabajo cuando no existe subordinación laboral, es decir, entre compañeros de trabajo.

EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

- Acoso sexual cometido por terceras personas (clientes o proveedores).
- Acoso sexual cometido por autoridades, cuando el sujeto activo es un/una servidora/or público.

F) En relación con el lugar en donde se produce la conducta hostigadora.

- En el ámbito laboral o fuera de él.

G) Por la edad de los sujetos

- Entre personas adultas.
- Cuando la víctima sea menor de edad.

EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Diferencias entre hostigamiento sexual y acoso sexual

Las diferencias básicas entre el hostigamiento y acoso sexual, son las siguientes:

Hostigamiento Sexual	Acoso Sexual
Existe una relación real de subordinación por parte de la víctima.	No existe subordinación.
Se realiza en ámbitos laborales y/o escolares.	En cualquier espacio.
El objeto del tipo se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.	El objeto del tipo es el ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.
No establece el número de veces de la conducta.	Establece que no es necesario un número de veces de la conducta.

El Hostigamiento y acoso sexual son un tipo de violencia

El hostigamiento y acoso sexual son conductas que ocurren con mucha frecuencia y que afecta a muchas personas en su mayoría mujeres, por esta razón, están consideradas como una forma de violencia de género.

La violencia de género es la que se ejerce hacia el hombre y hacia la mujer por el simple hecho de serlo. Se distingue de otros tipos de violencia en cuanto a que está enraizada en comportamientos prescritos, en normas y actitudes basadas en el género, masculino y femenino y la sexualidad.

Se presentan en situaciones de privilegio y abuso del poder, basado en una cultura en la cual las mujeres son percibidas como objeto sexual y subordinadas a los hombres.

El hostigamiento y acoso sexual afectan la dignidad de las personas con serias implicaciones en su salud y desarrollo de capacidades y potencialidades.

“Ninguna persona, en ninguna circunstancia, provoca el hostigamiento y/o el acoso sexual. Nadie desea exponerse a sentimientos de humillación, desagrado e intimidación. La responsabilidad absoluta del hostigamiento y acoso sexual está en la persona que emite la conducta”.⁸

Modelos explicativos

La conceptualización del hostigamiento y acoso sexual es polémica. Ello se debe a que está íntimamente ligada a la sexualidad y a que cuando de sexualidad se trata, salen a flote todos los tabúes culturales. Así lo demuestra el intento de explicar la problemática, a partir del examen de casos llevados a las cortes de Estados Unidos de Norteamérica, mediante tres modelos.

Modelo biológico natural: niega una intención discriminatoria en el acoso sexual, basándose en la mayor fuerza del impulso sexual masculino. Los hombres y mujeres se sienten naturalmente atraídos y que, en consecuencia, es normal que existan comportamientos sexuales entre ellos.

Modelo organizacional: de acuerdo con este modelo, la razón principal que origina el hostigamiento y acoso sexual es la estructura vertical y jerárquica de las instituciones, usan su poder para obtener "favores" de sus subordinados. Reconoce que el hecho de que las mujeres se encuentran culturalmente en una situación de subordinación, las vuelve vulnerables al hostigamiento sexual.

Modelo sociocultural: mira al hostigamiento sexual como producto de una sociedad que le ha atribuido a la mujer condiciones de inferioridad frente al varón. Es decir, hombres y mujeres, son educados socialmente para desempeñar determinados roles. La mujer, para la pasividad; el varón para la actividad. Tales patrones favorecen la actitud masculina de estar continuamente proponiendo a las mujeres algún tipo de acercamiento sexual.

A estos tres modelos, Gutek y Morash, en 1982, añadieron un cuarto:

Roles Extralimitados: sostiene que el estereotipo cultural de que las mujeres deben proyectar una imagen sexual, se extiende a lo laboral. De tal suerte que las mujeres siguen siendo vistas, por encima de sus cualidades profesionales, como seductoras y distractoras de los hombres que laboran junto a ellas.

Estos modelos teóricos pretenden aclarar cuáles pueden ser las posibles causas que originan ciertas conductas masculinas agresivas. Ninguno de los modelos profundiza sobre la violencia que estas conllevan. Es innegable que hombres y se atraen, por sus características bio-síquicas. A diferencia del hostigamiento y acoso sexual, que no hay una atracción mutua.

“Los ingredientes de este tipo de violencia sexual, son la imposición, el asalto, la intimidación o la fuerza y el dominio. El juego de la seducción, en ese caso, enmascara el deseo de poseer, no importa cómo, a una mujer. No se trata, para nada, del inicio de una relación, corta o larga,

no interesa, sino únicamente de satisfacer una libido acostumbrada a conquistar. (...) De este modo, hemos llegado a lo que considero la piedra angular del actuar del acosador: el poder.”⁹

Mitos más comunes en torno al hostigamiento y acoso sexual

- ✚ Son prácticas que no merecen toda la atención que se le da. Es un problema poco común a unos cuantos perturbados.
- ✚ Es una realidad a la que se deberá acostumbrar la gente. Es tan común que es inútil intentar erradicarlo.
- ✚ La mayoría de las personas acusadas no quieren ofender a la víctima. Frecuentemente es sólo un mal entendido o una mala interpretación de los hechos.
- ✚ En el caso de las mujeres, si quieren que las traten igual que a los hombres en el trabajo, no deben esperar un tratamiento especial.
- ✚ Los hombres tienen más apetito sexual que las mujeres por su propia naturaleza.

⁹ Briones Velastegui Marena Ab. El hostigamiento sexual: un delito. http://www.revistajuridicaonline.com/images/stories/revistas/1992/06/06_El_Hostigamiento_Sexual.pdf

EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

- ✚ La mayoría de las acusaciones de hostigamiento o acoso sexual son falsas. Son una forma de venganza sobre todo de las mujeres hacia los hombres.
- ✚ A menudo la forma de vestir de hombre y mujeres provoca las agresiones.
- ✚ Las mujeres mandan señales ambiguas. La mitad de las veces que dicen "no" quieren decir "sí".
- ✚ Toda la atención que se le da a este tipo de prácticas, está dando ideas a las personas, haciéndolas imaginar problemas donde no los hay.

La explicación del hostigamiento y acoso sexual a través de mitos y falsas creencias, han provocado que se encubra la posibilidad de dar un tratamiento objetivo y neutral con que se debe ser revisada cualquier queja que se presente por estos motivos en los centros de trabajo, al interior de las organizaciones y en la sociedad en general.

¿Qué es la violencia laboral?

Con frecuencia, en el ámbito laboral se fomentan prácticas que limitan el acceso y la permanencia de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres y expresan diversas formas de violencia laboral que trasgreden sus derechos humanos y laborales, entre ellas están; la segregación ocupacional, la discriminación en el empleo, en el salario y en la adquisición de capital humano, la exigencia de exámenes de no gravidez, y el hostigamiento y acoso sexual.

La violencia laboral se define como "toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte de la persona empleadora, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando de un tercero, vinculada directa o indirectamente con él/ella o de quien tenga influencia de cualquier tipo sobre las trabajadoras y trabajadores, atentando contra su dignidad física, sexual, psicológica o social".¹⁰

¹⁰ Instituto Nacional de las Mujeres "Ruta de atención y prevención del hostigamiento sexual en las instituciones públicas", abril 2006, pag. 80.

CAPITULO II

ASPECTOS CLAVE SOBRE EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Hoja en blanco

ASPECTOS CLAVE SOBRE EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Manifestación del hostigamiento y acoso sexual

El hostigamiento y/o acoso sexual pueden manifestarse por medio de las siguientes conductas:

- a) 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.
- b) Amenazas mediante los cuales se exige en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamiento corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo a las insinuaciones sexuales.

Consecuencias o efectos del hostigamiento y acoso sexual en las personas

Es muy grave el daño que puede causar esta forma de violencia en quienes la viven de manera directa, con efectos que se prolongan en el tiempo, incluso a lo largo de su vida, afectando el pleno ejercicio de sus derechos, su salud, su estabilidad económica y su desempeño laboral, así como sus relaciones familiares y su calidad de vida.

Este tipo de prácticas dañan el entorno laboral y dejan secuelas con efectos negativos en las personas influyendo en su autoestima y rendimiento laboral. La ansiedad y el estrés que produce el hostigamiento y acoso sexual, normalmente hacen que las personas que lo padecen se enfermen, sean menos eficientes en el trabajo, soliciten un cambio de lugar de trabajo, no siempre concedido. La situación se agrava por pérdidas de oportunidades de promoción, ascensos o de modificaciones de condiciones laborales, dejen su empleo para buscar otro o sean despedidas.

La persona puede presentar los siguientes síntomas:

- ❖ A nivel psicológico los síntomas pueden ser muy diversos como ansiedad, depresión, miedo acentuado y continuo, sensación de amenaza. Pueden manifestarse también trastornos emocionales como sentimiento de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía.

ASPECTOS CLAVE SOBRE EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

- ❖ A nivel físico se pueden generar patologías psicosomáticas como, dolor de cabeza, gastritis, colitis, etc.
- ❖ Cansancio crónico, alteraciones en el sueño, náuseas, etc.
- ❖ A nivel social se puede presentar hipersensibilidad a la crítica, con actitudes de desconfianza, conducta de aislamiento o retraimiento, agresividad, hostilidad u otras manifestaciones de inadaptación social.
- ❖ En el ámbito laboral, se presenta estrés laboral, disminución de la productividad, ausentismo laboral, cambio de trabajo o finalmente, la renuncia.

En general, puede decirse que la salud de la persona se ve profundamente afectada, pues este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida diaria y productiva del individuo.

**Consecuencias del hostigamiento y acoso sexual en
relación a las instituciones**

En el ambiente laboral inciden negativamente sobre la productividad y el rendimiento de la persona hostigada y/o acosada, así como de terceras personas, puede generar o ser un factor para el aumento de accidentes de trabajo o enfermedades.

La persona que resulta afectada no tiene que ser necesariamente la persona hostigada y/o acosada, puede serlo también cualquier otra persona que se desarrolla en un ambiente laboral hostil. Es decir, aquellas personas que desempeñan en lugares donde el hostigamiento y acoso sexual son tolerados, desincentiva el trabajo ya que crea un ambiente intimidatorio y humillante de violencia sexista, al fomentar tales conductas, así como la trasgresión de sus derechos como trabajadores/ras, y en su desarrollo profesional.

El hostigamiento y acoso sexual en el trabajo impiden el logro de la igualdad y el desarrollo pleno de las mujeres y los hombres en un espacio democrático.

**Características de las personas que viven
hostigamiento y/o acoso sexual**

- La persona regularmente no desea afrontar lo sucedido, lo niega o guarda silencio.
- Su esquema de emociones se ve afectado por la agresión sufrida y frecuentemente presenta sentimientos de ansiedad, temor, rabia o culpa.
- Su esquema de referencia del ámbito laboral se ve alterado, convirtiéndose en un espacio que amenaza su salud física y emocional.
- La persona evade cualquier provocación que la exponga a una nueva agresión.
- Su productividad laboral disminuye y su vida afectiva se trastoca volviéndose más reservada.
- Poca asertividad.
- Preocupación excesiva por la opinión y aprobación de los demás.
- Baja autoestima.
- Negación defensiva ante el hostigamiento y/o acoso.
- Ingenuidad en relación al comportamiento de la persona hostigadora y/o acosadora.

Es importante saber que:

- ➡ El hostigamiento y acoso sexual no es natural, es una conducta aprendida y reforzada socialmente. El manejo de la sexualidad de los seres humanos es aprendido y por lo tanto susceptible de ser cambiado.
- ➡ La persona que recibe este tipo de violencia, así como el que decide ejercerla, podrá ser un hombre o una mujer. La víctima no necesariamente debe ser del sexo diferente.
- ➡ La persona que hostiga y/o acosa puede ser el/la supervisor/ra de la víctima, un/una superior/ra, un/una supervisor/ra de otra área, un/una colega o una persona que no sea un empleado/da.
- ➡ El hostigamiento o acoso sexual podrá ocurrir sin que exista perjuicio económico para la víctima o cause su despido.

ASPECTOS CLAVE SOBRE EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

¿Quiénes pueden padecer de hostigamiento y/o acoso sexual?

Tanto las mujeres como los hombres pueden ser vulnerables de este tipo de conductas, con independencia de su edad, estado civil, características físicas o forma de vestir. Cabe mencionar que las jóvenes trabajadoras o estudiantes son unas de las más expuestas, particularmente por su inexperiencia y el desconocimiento de sus derechos laborales.

Se destaca que uno de los momentos y situaciones más propensos al hostigamiento y acosos sexual se presenta precisamente, con quienes aún no tienen empleo y, por lo tanto, son solamente aspirantes. Esto muestra la dificultad para obtener empleo que existe en los más diversos lugares, y los extremos de concesión a que puede llegarse para tenerlo.

Además, cuando las mujeres trabajan en espacios laborales considerados tradicionalmente como masculinos, la incidencia de hostigamiento y acoso sexual aumenta, contribuyendo a reforzar otras formas de discriminación, y afirmando que es una manera para mantener la segregación laboral de las mujeres.

**Esquema de actuación de la persona agresora en el
ámbito laboral**

Elige una persona vulnerable



Se gana la confianza



Supera el nivel de relación laboral



Inicia demandas sexuales explícitas



Amenaza a la persona con represalias



Pasa al asalto usando la fuerza

CAPITULO III

MARCO JURIDICO

Hoja en blanco

En este apartado delimitamos el marco jurídico aplicable para prevenir y sancionar el hostigamiento y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

El término hostigamiento sexual es una figura legal de reciente inclusión en el marco jurídico mexicano. Desde 1991, se considera como delito y se incluye en el Código Penal Federal. Desde entonces hasta hoy se ha incluido en la mayoría de los códigos penales de los estados de la República Mexicana y en 2007 se integra también en la Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia, haciendo por primera vez una diferencia entre hostigamiento y acoso sexual.

La incorporación de la figura del hostigamiento sexual en el marco legal mexicano no ha sido fácil y no se limita al aspecto penal. Por ser una conducta que, en la mayoría de los casos, sucede en el ámbito laboral, debe aplicarse también la normatividad laboral y administrativa para establecer las rutas de prevención y sanción. Estas tres esferas de acción y la normatividad aplicable varían según el lugar donde se comete, como se desarrolla a continuación.

Es decir, si el hostigamiento y acoso sexual se cometiera en una dependencia estatal, implica que hay que obedecer el orden normativo que regula a organismos de este tipo, de igual forma si habláramos del hostigamiento y acoso sexual en empresas privadas u organismos estatales; cada cual tiene su orden jurídico. Además, hay obligaciones y derechos que sólo pueden ejercer los individuos y otros que le corresponden al organismo público.

El hostigamiento sexual es un delito (materia penal), una falta administrativa (materia administrativa) y una conducta inapropiada en el trabajo (materia laboral). Por lo tanto, puede recurrirse a estos tres ámbitos de acción para establecer la ruta crítica de prevención, atención y sanción.

Además de la normatividad de carácter estatal, existen tratados internacionales que observan el hostigamiento y acoso sexual, mismos que han sido suscritos por el Estado mexicano y que obligan a prevenir, atender y sancionar las conductas de este tipo y que, según el Artículo 133 constitucional, forman parte de la normatividad nacional.

Uno de los principales problemas de la regulación del hostigamiento y acoso sexual es que, en la práctica, existe un número muy reducido de denuncias y procedimientos laborales o de carácter administrativo. Esta situación ha provocado que hasta el momento no se haya desarrollado tesis jurisprudencial alguna de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o de Tribunales Colegiados del Circuito en materia de criterios de interpretación para las diversas materias desde las que pueden abordarse el problema.

“No puede sino llamar nuestra atención el hecho de que en México no exista ni una sola tesis de jurisprudencia en la materia (del hostigamiento y acoso sexual). Aún cuando quisiéramos pensar que ello se debe a que en nuestro país

nadie es víctima de este tipo de conductas, difícilmente podríamos aceptar como válida esta última conclusión.”¹¹

Sin embargo, pese a esta limitación, existen otras fuentes (doctrina, tratados internacionales, etc.) que pueden abundar en otras vías para que prosperen denuncias contra el hostigamiento y acoso sexual y para que se fomenten formas de solución alternas.

En este apartado nos circunscribimos a definir cuáles son las normas, reglamentos, instrumentos internacionales y regulaciones en general, que definen y sancionan el hostigamiento y acoso sexual en las dependencias/entidades de la Administración Pública Estatal. Por lo tanto, nos limitaremos a ese marco, utilizando de manera referencial elementos teóricos. El objetivo es acotar con claridad las diferencias en cada materia y explicar las competencias y facultades de las dependencias de orden estatal, con el fin de establecer una referencia para la toma de acciones en dichos organismos públicos con respecto al hostigamiento y acoso sexual.

En las leyes penales mexicanas, el hostigamiento sexual ha sido referido también como acoso sexual, lo que representa un problema de forma y no de fondo, pues en ambos casos estamos ante actos tendientes a perseguir o

¹¹ Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual, México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2009, pag. 13.

a importunar con un fin de carácter sexual. La diferencia básica entre hostigamiento y acoso sexual, según la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco, es:

176-Bis "Comete el delito de hostigamiento sexual el que con fines o móviles lascivos asedie u hostigue sexualmente a otra persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivada de sus relaciones laborales, docentes, religiosas, domésticas, o cualquier otra, que implique subordinación de la víctima, al responsable se le impondrán de dos a cuatro años de prisión.

Comete el delito de acoso sexual el que con fines o móviles lascivos asedie o acose sexualmente a otra persona de cualquier sexo, al responsable se le impondrá sanción de uno a cuatro años de prisión.

Si el acosador u hostigador fuese servidor público y utilizase medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le destituirá de su cargo.

Estos delitos sólo serán perseguidos por querrela del ofendido o de su legítimo representante, salvo que se trate de un incapaz o menor de edad en cuyo caso procederá de oficio."

En las definiciones anteriores, podemos encontrar que el hostigamiento sexual es la manifestación de poder y violencia mediante la coacción con un contenido sexual, que proviene de un superior/ra y es dirigido a alguien de menor rango laboral/escolar, a cambio de beneficios de

trabajo, salario, ascensos, y de cuya negación se origina un ambiente intimidante, hostil u ofensivo y llegar, incluso, despido.

El acoso sexual, a diferencia del hostigamiento sexual, puede darse entre iguales, sin tener una relación jerárquica, o incluso, la persona que hostiga y/o acosa, puede tener una posición laboral de menor rango, pero ejercer el mismo comportamiento de violencia con connotación sexual ofensiva y causando los mismos efectos nocivos hacia la persona que la padece.

En este orden de ideas, ninguna norma establece cuáles son las conductas que constituyen el hostigamiento y acoso sexual; sin embargo, de acuerdo con la literatura sobre el tema y con los instrumentos internacionales, se ha elaborado una lista que puede capturar una gama importante de las acciones que encuadran en el tipo penal o en la definición de otras normas.

De muchas maneras se puede manifestar las conductas y sería difícil llegar a una causuística, la que puede resultar inagotable. A continuación algunas de tales actuaciones sin pretender agotar las situaciones.

Conductas que pueden constituir hostigamiento y/o acoso sexual

1. Abuso verbal o comentarios sexista sobre la apariencia física de la/el empleada/do.
2. Imágenes de naturaleza sexual que lo/la incomodan.
3. Frases ofensivas o de doble sentido y alusiones groseras, humillantes o embarazosas.
4. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
5. Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo/la molesten.
6. Preguntas indiscretas, burlas, bromas, o comentarios sobre su vida sexual o amorosa.
7. Conductas sexistas generalizadas, destacando persistentemente la sexualidad en todos contextos.
8. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo.
9. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseada.
10. Amenazas que afectan negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.

11. Exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.
12. Roces, contactos físicos, pellizcos, nalgadas deliberados y no deseados.
13. Presión para tener relaciones sexuales.

Cualquiera de ellas, deben ocurrir contra la voluntad real o presunta de la/el empleado, cualquiera que sea su sexo. Es imposible compilar una lista de especificaciones de todas las conductas y actitudes que pueden identificarse con el hostigamiento y/ o acoso sexual, y que, por lo tanto, deben estar prohibidas en las relaciones laborales.

Es importante que estas conductas deben ser analizadas en particular, en cada caso, teniendo en cuenta, si tales comportamientos eran aceptados o rechazados por la persona destinataria, o bien cuándo y cómo comienza esa conducta y en qué términos perdura, sí así ocurre.

Desde el punto de vista legal, el hostigamiento y acoso sexual son conductas que vulneran:

- ➡ La integridad física, psíquica y moral.

- ➡ La libertad sexual.

- ➡ La dignidad e intimidad de la persona.

- ➡ El derecho a un ambiente saludable.

- ➡ El bienestar personal.

Estos bienes jurídicos están garantizados por una serie de principios generales del derecho y por legislación nacional e internacional, tales como:

Instrumentos Nacionales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Código Penal Federal (CPF).
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LFRASP).
- Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE).
- Ley Federal del Trabajo (LFT).
- Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).
- Reglamento Interior de Trabajo (RIT).
- Códigos de Conducta (CC).

Instrumentos Internacionales

- Declaraciones y plataformas de acción.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Artículos 1, 2 y 26.
- Segunda Conferencia Mundial de la Mujer, Copenhague, Dinamarca (1980).
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Austria, Viena (1993).
- Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, El Cairo (1994).
- Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, México (2004).
- Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia.

Tratados

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) (1979), Artículos 2, 3, 5 y 11.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, Artículos 2, 3, 6 y 8.
- Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, Artículo 11.
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Un elemento relevante de este listado es que todas, leyes nacionales, declaraciones y plataformas de acción y tratados internacionales, constituyen el marco legal mexicano, lo que implica que cualquier autoridad que lo sepa está obligada a conocerlos y observarlos, pues pueden ser una fuente importante para que prosperen las denuncias y mejoramiento de los procesos de prevención y sanción del hostigamiento y acoso sexual. Igualmente, es fundamental que las/los defensoras/res y las propias víctimas conozcan su contenido, pues en estos se resumen los esfuerzos nacionales e internacionales para erradicar la violencia de género.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce la obligatoriedad general de los tratados y los ubica en la misma jerarquía de las leyes federales, tal como lo detalla la siguiente tesis jurisprudencial

Leyes y tratados internacionales tienen la misma jerarquía normativa

De conformidad con el Artículo 133 de la Constitución, tanto las leyes que emanen de ella como los tratados internacionales, celebrados por el Ejecutivo Federal, aprobados por el Senado de la República y que estén de acuerdo con la misma, ocupan el rango inmediatamente inferior a la Constitución en la jerarquía de las normas en el orden jurídico mexicano. Ahora bien, teniendo la misma jerarquía, el tratado internacional no puede ser criterio para determinar la constitucionalidad de una ley ni viceversa.

Asimismo, la parte final del Artículo 133 constitucional dispone la obligación de que las/los juezas/jueces de los estados de la Federación deberán arreglarse a la Constitución, las leyes del Congreso que de ella emanen y los tratados que estén de acuerdo con la misma, a pesar de lo que en contrario disponga la Constitución o las leyes de los mismos, por lo que es indispensable la revisión y aplicación de estos tratados.

Vías de acción jurídica en el marco legal del Estado de Jalisco aplicables en la atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual.

En el Estado de Jalisco, el Código Penal define en su artículo 176 Bis el delito de Acoso Sexual en los siguientes términos: "Al que asedie, acose, o reiteradamente solicite una conducta del pasivo, de naturaleza erótico sexual, para sí o para un tercero, con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación, ya sea en el campo laboral, docente, doméstico o cualquier otro, se impondrá sanción de uno a tres años de prisión.

Si el acosador fuese servidor público y utilizase medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le destituirá de su cargo.

Estos delitos sólo serán perseguidos por querrela del ofendido o de su legítimo representante, salvo que se trate de un incapaz o menor en cuyo caso se procederá de oficio"

La inclusión del hostigamiento sexual y del acoso sexual como delitos en el código penal mencionado, es de suma importancia, porque ello significa que cuando describen una acción u omisión ilícita y culpable bajo la amenaza de una pena, tales conductas que en algún momento, socialmente fueron aceptables o consentidas, se convierten en delitos, porque se dan los extremos de la descripción de los ordenamientos para considerarlos criminalmente punibles.

Lo anterior, debe ser considerado por las víctimas, con la finalidad de decidirse a hacer la denuncia, toda vez que la conducta realizada en su contra es de materia penal y encuadrará en la descripción de la conducta considerada delictiva previamente por la ley, lo que la hace antijurídica, es decir, contraria a derecho, lo que conlleva a que la acción del hostigador o acosador sea culpable.

El hostigamiento y acoso sexual como delitos

Estas conductas están consideradas como delitos, ya que son contrarias a derecho.

“El delito, en sentido estricto, es definido como una conducta, acción u omisión tipificada (tipificada por la ley), antijurídica (contraria al Derecho), culpable y punible. Supone una conducta infraccional del Derecho Penal, es decir, una acción u omisión tipificada y penada por la ley.”¹²

“La conducta es “el comportamiento humano voluntario, positivo o negativo, encaminado a un propósito”¹³

“El sujeto pasivo del delito, es el titular del derecho violado y jurídicamente protegido por la norma.”¹⁴

“El ofendido, es la persona que resiente el daño causado por la infracción penal.”¹⁵

¹² es.wikipedia.org/wiki/delito

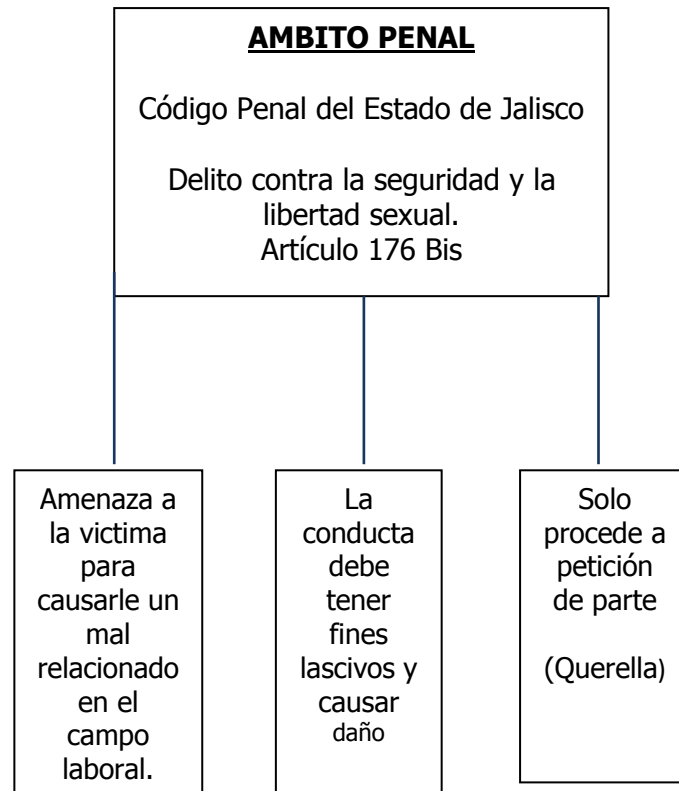
¹³ Castellanos Tena Fernando, Lineamientos elementales del Derecho Penal, Editorial Porrúa, 1993. pag. 149.

¹⁴ Ibid.p. 151.

¹⁵ Ibid.p. 152.

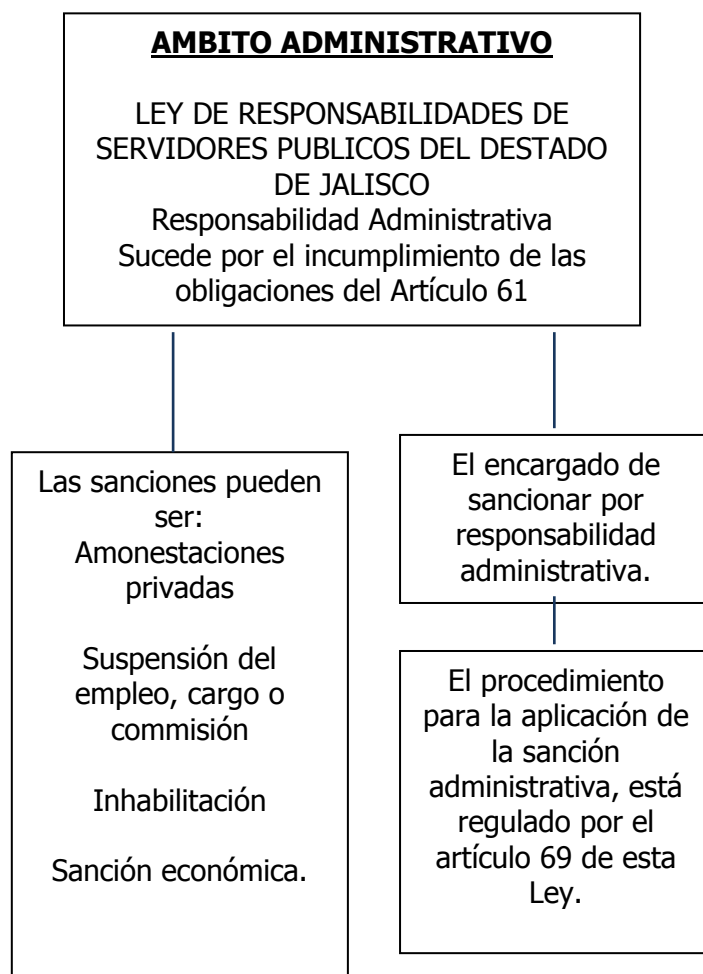
El hostigamiento y acoso sexual son además delitos tipificados por la mayoría de los códigos penales de las entidades federativas, como en el Estado de Jalisco (Artículo 176 bis).

VIA DE ATENCION Y SANCION



Cabe aclarar que las vías de acción a que se refieren los ordenamientos legales mencionados y tratados pueden iniciarse de forma simultánea, cada una sigue su propio camino y en ellas habrá de acreditarse o probar la acción intentada.

VIA DE ATENCION Y SANCION



MARCO JURIDICO ESTATAL

Constitución Política del Estado de Jalisco

La Constitución Política del Estado de Jalisco en su artículo 4º segundo párrafo, reconoce los derechos de los individuos que se encuentren en el territorio del Estado, enunciados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Del contenido de este precepto, se desprende que si en la Constitución Estatal se declara el derecho de los individuos, ello implica que están incluidos los derechos de las mujeres.

Código Penal del Estado de Jalisco

El artículo 176 Bis prevé el delito de Acoso Sexual en los siguientes términos: "Al que asedie, acose, o reiteradamente solicite una conducta del pasivo, de naturaleza erótico sexual, para sí o para un tercero, con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación, ya sea en el campo laboral, docente, doméstico o cualquier otro, se impondrá sanción de uno a tres años de prisión.

Si el acosador fuese servidor público y utilizase medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le destituirá de su cargo."

Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco.

Las personas que son servidoras públicas son aquellas que desempeñan un cargo, empleo o comisión subordinado al Estado; independientemente de la naturaleza de la relación laboral, están obligadas a que su conducta sea conforme a los principios de legalidad, lealtad, honradez, imparcialidad y eficiencia (Elizondo, 2006). En esta definición quedan comprendidos las/los trabajadoras/es de base, confianza o personas que estén contratadas por honorarios, quienes deben someterse a la normatividad señalada en la Ley de Responsabilidades de los/las Servidores/ras Públicos del Estado de Jalisco.

Dicha ley menciona de las obligaciones de las personas que son servidores públicos y se encuentran en el Artículo 61 Para los casos de hostigamiento y acoso sexual, las fracciones V y VI establecen lo siguiente:

V. Observar buena conducta, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación, con motivo de sus funciones.

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

El incumplimiento de las obligaciones trae como consecuencia que las/los servidoras/es públicos tengan que responder por la falta cometida.

Debido a que el Artículo 61 sobre obligaciones de las/los funcionarias/os públicas/os es extenso y establece deberes que obedecen a distintos órdenes jurídicos, la Ley de Responsabilidades de las/los Servidores/ras Públicos del Estado de Jalisco señala distintos tipos de responsabilidades (civil, política, penal y administrativa).

El tipo de responsabilidad que aplica en el hostigamiento y acoso sexual es la de carácter administrativo. El sustento jurídico está en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en los Artículos 109, fracción III, 113 y 114. El Artículo 109 establece que la responsabilidad administrativa se deriva por los actos u omisiones que afecten los principios constitucionales de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia a los que están sujetos las/los servidoras/es públicas/os y se deriva de la omisión o realización que conlleve al incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Artículo 61 de la Ley de Responsabilidades de los/las Servidores/ras Públicos del Estado de Jalisco.

La responsabilidad administrativa, de acuerdo con estos preceptos legales, tiene por objeto sancionar las conductas que lesionen el buen funcionamiento de la administración pública; se origina por una inobservancia de los deberes inherentes a la calidad del servicio público y se hace referente a través de la potestad disciplinaria de la administración pública, en ese sentido, la responsabilidad administrativa y la disciplinaria son sinónimos.

Las sanciones que se aplicarán por este motivo están establecidas en el Artículo 64 de la Ley de Responsabilidades de los/las Servidores/ras Públicos del Estado de Jalisco y son las siguientes:

- I. Apercibimiento;
- II. Amonestación por escrito;
- III. Suspensión en el empleo, cargo o comisión, hasta por treinta días;
- IV. Destitución;
- V. Destitución con inhabilitación hasta por seis años para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público; y
- VI. Sanción pecuniaria.

Para determinar cuáles de estas sanciones serán impuestas, deberá considerarse los siguientes criterios, establecidos en el Artículo 72 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco.

- I. La gravedad de la falta;
- II. Las condiciones socioeconómicas del servidor público;

MARCO JURIDICO

- III El nivel jerárquico, los antecedentes y la antigüedad en el servicio, del infractor;
- IV. Los medios de ejecución del hecho;
- V. La reincidencia en el incumplimiento de sus obligaciones; y
- VI. El monto del beneficio, daño o perjuicio derivado de la falta cometida.

Los órganos internos de control serán los encargados de dirigir la investigación por la responsabilidad administrativa y de aplicar las sanciones establecidas en el Artículo 66 de la Ley de Responsabilidades de los/las Servidores/ras Públicos del Estado de Jalisco:

- I. El apercibimiento, la amonestación y la suspensión en el empleo, cargo o comisión por un periodo no menor de tres ni mayor de treinta días, serán aplicadas por el superior jerárquico;
- II. La destitución del empleo, cargo o comisión de los servidores de base se determinará por el superior de acuerdo con los procedimientos consecuentes con la naturaleza de relación y en los términos de las leyes respectivas;

MARCO JURIDICO

- III. La suspensión del empleo, cargo o comisión ya la destitución o cese de los servidores públicos de confianza, se aplicará por el titular de la entidad pública, secretaría, dependencia, o entidad paraestatal o municipal mayoritariamente, o por conducto de las contralorías u órganos equivalentes.

Respecto a la forma del procedimiento administrativo, éste se describe en el Artículo 69. En él, establece la forma en que se llevará a cabo la notificación a las partes, tiempos de presentación de pruebas y tipos de pruebas, tiempo para dictar una resolución, etc. Se encuentra regido por los principios de: legalidad, gratuidad, debido proceso, oficialidad, eficacia e informalidad (ausencia de formalidad).

Conforme a lo anterior, y aunque la Ley de Responsabilidades de los/las Servidores/ras Públicos del Estado de Jalisco tenga como motivo general normar el desempeño transparente y eficiente de las/los servidores/ras públicos. Los Artículos 61 y 69 nos proporcionan una normatividad jurídica para los procedimientos administrativos y las sanciones en el caso de una denuncia por hostigamiento y acoso sexual, siempre y cuando la parte quejosa opte por una resolución formal de su caso.

Elementos a considerar en la vía de acción administrativa

- Al igual que la vía laboral, requiere la intervención de las autoridades; son ellas quienes deben determinar si, en razón de los hechos, la/el servidor público responsable merece una sanción.
- Es una vía que puede ser de gran ayuda, dependiendo de la gravedad de los hechos.
- Es posible que las víctimas encuentren limitadas las acciones por esta vía, pues no necesariamente implican la destitución del agresor/ra, lo que puede provocar la continuación de un ambiente hostil.
- De acuerdo con diversas investigaciones, este tipo de llamadas de atención son una buena medida para disminuir las agresiones y hacer saber a los agresores que su conducta no es tolerada en su lugar de trabajo.
- Es la vía más económica tanto para las instituciones como para las víctimas.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco

Esta Ley establece en el Capítulo IV sobre el hostigamiento y acoso sexual:

176-Bis "Comete el delito de hostigamiento sexual el que con fines o móviles lascivos asedie u hostigue sexualmente a otra persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivada de sus relaciones laborales, docentes, religiosas, domésticas, o cualquier otra, que implique subordinación de la víctima, al responsable se le impondrán de dos a cuatro años de prisión.

Si el acosador u hostigador fuese servidor público y utilizase medios o circunstancias que el cargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le destituirá de su cargo.

Estos delitos sólo serán perseguidos por querrela del ofendido o de su legítimo representante, salvo que se trate de un incapaz o menor de edad en cuyo caso se procederá de oficio."

Esta Ley que es de orden público, interés social y observancia general en el Estado de Jalisco, tiene por objeto garantizar el derecho fundamental de las mujeres a acceder a una vida libre de violencia, de conformidad con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, para cuyo efecto, sienta las bases para un sistema y programa para la atención, prevención y erradicación de la violencia.

A fin de cumplir sus objetivos, dispone que los principios rectores de la Ley deben ser observados en la elaboración de las políticas públicas de prevención, detección, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las

MARCO JURIDICO

mujeres, para debida ilustración, esos principios son los siguientes:

I.- El respeto a su libertad, autonomía y dignidad humana;

II.- La igualdad jurídica entre mujeres y hombres;

III.-La no discriminación de las mujeres en todos los órdenes de la vida; y

IV.-El respeto irrestricto de los derechos fundamentales de las mujeres.

Esta Ley es de relevancia, porque determina que las autoridades administrativas deberán ejercer sus funciones siempre con la visión de abatir la desigualdad, la injusticia, la discriminación y la jerarquización de las personas, basada en la construcción social de la diferencia sexual, a fin de que las mujeres y los hombres tengan los mismos derechos, oportunidades y obligaciones para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

De suma importancia resulta que disponga en su artículo 9º que las autoridades debe promover que se garantice a las mujeres víctimas de cualquier tipo de violencia, el respeto irrestricto de lo siguiente.

I. Ser tratadas con respeto a su integridad y el ejercicio pleno de sus derechos;

- II. Contar con protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades cuando se encuentre en riesgo su seguridad;
- III. Recibir información veraz y suficiente que les permita decidir sobre las opciones de atención;
- IV. Contar con asesoría y representación jurídica gratuita y expedita;
- V. Recibir gratuitamente información, atención y rehabilitación médica y psicológica;
- VI.- Acudir y ser recibidas con sus hijas e hijos, en los casos de violencia familiar, en los centros de refugio temporal destinados para tal fin;
- VII. Ser valoradas y educadas libres de estereotipos de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación;
- VIII. Acceder a procedimientos expeditos y accesibles de procuración y administración de justicia;
- IX. Erradicar la impunidad en casos de violencia contra las mujeres a través de la investigación y sanción de actos de autoridades omisas o negligentes; y
- X. Subsanan las deficiencias que se adviertan dentro de los procedimientos internos y externos de las autoridades, que propicien la violencia contra las mujeres.

Resulta importante que en esta Ley se reconoce en su artículo 11 la existencia de la violencia ejercida en contra de las mujeres, y la define como todo acto de violencia basado en la pertenencia del sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico o sexual para la mujer, así como la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública, como en la vida privada.

En este tenor, se destaca en la referida Ley considera que la Violencia Laboral es aquella ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en la acción u omisión que atenta contra la igualdad y la dignidad del receptor y por tanto, daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad e impide su desarrollo armónico. De modo que es incuestionable que se presenta cuando uno o varios servidores públicos de cualquier nivel, realicen actos u omisiones mediante los cuales discriminen o tengan como fin o resultado, dilatar, obstaculizar, impedir el goce o ejercicio de los derechos de las mujeres, o negarles las acciones destinadas a prevenir, atender investigar y sancionar los diferentes tipos de violencia.

Además que esta Ley establece la importancia de la prevención, porque a través de ésta se evidencian los factores de riesgo, a fin de evitar la comisión de delitos, y algo conveniente como lo es lograr que la sociedad perciba que cualquier tipo de violencia atenta contra la sociedad, porque se trata de un problema de salud pública, que trasciende a la seguridad ciudadana.

Destina un capítulo a la atención a las víctimas de violencia, consistentes en servicios médicos, psicológicos y jurídicos, que deberá ser prestada por personal profesional y especializado, continuamente capacitado en materia de equidad de género.

Y dispone que tanto la prevención como la atención que se preste a las víctimas debe ser atención integral, en la que se tomarán en cuenta las necesidades y situación médica, psicológica, laboral, jurídica, de seguridad, económica y patrimonial de la víctima.

De igual manera, resulta importante la determinación para que las mujeres tengan acceso a la justicia, para cuyo efecto el Estado deberá instrumentar medidas y acciones que garanticen la exigibilidad de sus derechos; a través de medidas de protección, asesoría y representación jurídica gratuita que permita sancionar los actos de violencia cometidos en su contra por particulares y servidores/ras públicos y, en su caso, la reparación del daño.

En virtud de que el hostigamiento y acoso sexual son delitos, debe acudirse ante el Agente del Ministerio Público a presentar la querrela, sólo serán perseguidos por querrela del ofendido, o en caso de un incapaz o menor de edad por su legítimo representante y se procederá de oficio.

Si se acredita ante el juez penal, el delito de acoso sexual se impondrá una penalidad a la persona que lo lleva a cabo, de uno a cuatro años de prisión.

Además cuando la persona que hostiga o acosa a otra es un servidor público, además de la pena corporal antes señalado será destituido del cargo que desempeña.

Las personas que son víctimas de este tipo de conductas pueden acudir a denunciar los hechos, a la Agencia del Ministerio Público Especializado en delitos sexuales, ubicada en Prolongación Alcalde No. 1220 (dentro de las instalaciones del DIF Jalisco), o a la más cercana a su domicilio.

La Procuraduría General de Justicia del Estado, atiende casos de violencia en cualquiera de sus formas, a fin de erradicar estas prácticas.

El denunciante tendrá que realizar una declaración detallada de los hechos, señalando circunstancias de tiempo, modo y lugar, así como la descripción, domicilio y calidad del probable responsable.

Es importante considerar por parte del denunciante que las pruebas y evidencias se puedan comprobar, ya que lo anterior garantizará que la persona que haya cometido actos relacionados al acoso sexual sea sancionada.

Las pruebas que podrá presentar para acreditar el delito son, entre otras:

- Testigos que declaren los hechos que saben y les consta.
- Documentos en los que se hayan registrado cualquier información relacionada a los hechos que

- se denuncian, pudiendo ser una carta, una nota, una fotografía, etc; todo en original.

Una vez integrada la averiguación previa por la agencia del ministerio público del conocimiento, de encontrar ésta los elementos necesarios y suficientes, la turnará al juez penal, quien iniciará el proceso del agresor/ra.

En dicho proceso penal el agraviado deberá comparecer al mismo, a fin de coadyuvar con el ministerio público en el desarrollo de tal proceso aportando los elementos de prueba que estén a su disposición, con la finalidad de lograr que la autoridad jurisdiccional concluya con la sentencia que considere responsable al inculpado.

CAPITULO 4

PREVENCION, ATENCION Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

HOJA EN BLANCO

Acciones preventivas

Las instituciones tiene la obligación de propiciar un clima de trabajo sano, seguro y libre de riesgos, para lograrlo deben erradicar la violencia laboral, incluyendo el hostigamiento y acoso sexual. Las normas no son suficientes para combatir por sí solas esta vulneración de los derechos humanos. Es necesario que se rompa el silencio, hablar del tema, discutir, visibilizarlo.

La sensibilización y la prevención son el mejor instrumento para eliminar el hostigamiento y acoso sexual en el lugar de trabajo, por ello, se debe alentar a los/las servidores/ras públicos de los diferentes niveles de gobierno a tomar las medidas necesarias para impedir que ello ocurra.

Con el fin de fortalecer al interior de las instituciones las capacidades de los servidores públicos en la formulación de normas que regulen el comportamiento de las personas que realizan este tipo de prácticas, y apoyar a las víctimas que sufren este tipo de agresiones, se presentan en este capítulo algunas propuestas que contribuyan a mejorar el acceso a un trabajo digno y sin discriminación en igualdad de condiciones para las mujeres y los hombres.

Como acciones de atención, las campañas de sensibilización facilita este proceso y pueden ser impulsadas en torno al tema y conforme el grado de responsabilidad del personal: trabajadores/ras de base, mandos intermedios y superiores. Se pueden realizar a través de charlas, talleres, circulares, boletines informativos con consignas contra el hostigamiento y

ACCIONES DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

acoso sexual. En todos los ambientes de la dependencia/entidad se puede colocar propaganda a favor de la libertad sexual, salud y seguridad del personal contra el hostigamiento y acoso sexual.

Supervisión y control

Detección del problema

Se ha comprobado que la sensibilización y la prevención son componentes básicos para la lucha contra el hostigamiento y el acoso sexual en el trabajo. Pero no basta con sensibilizar, debe existir una política de control y vigilancia de manera constante y permanente en las instituciones de gobierno.

La lucha contra el hostigamiento y el acoso sexual en una dependencia, debe ser un principio de la política institucional. Debe quedar claro que el hostigamiento y acoso sexual está prohibido y que es penalizado. Debe enviarse constantemente el mensaje claro y directo de que se están supervisando y controlando las actitudes que no son socialmente aceptadas.

La /el empleadora/dor que resuelve verificar si en su entorno se produce este reprochable comportamiento, puede observar detenidamente si existe:

- Bromas o chistes con una carga de intencionalidad sexual.

- Críticas enfáticas y constantes sobre el trabajo de una persona en particular y sin razón y que no correspondan con lo verificado por el/la superior/ra.
- La negativa para trabajar con determinadas personas.
- Cuando la inasistencia de un/una trabajador/ra corresponde el diagnóstico médico de estrés por razones de hostigamiento.
- Cambio repentino de actitud de un/una empleado/da, presentando baja motivación, ansiedad, errores frecuentes en la realización de sus tareas sin aparente razón.

Propiciar un ambiente laboral seguro y sano

La institución debe facilitar un clima de trabajo seguro y sano, es decir, evitar que en los espacios laborales se den ambientes hostiles o abusivos. Como acción preventiva, la dependencia/entidad deberá mantener un control permanente que le permita erradicar los rasgos que caracterizan un ambiente propicio para el hostigamiento y acoso sexual, tales como.

- ❖ La frecuencia de las conductas discriminatorias y su severidad.
- ❖ Si dichas conductas son físicamente amenazantes o humillantes.

- ❖ Si son una expresión meramente ofensiva.
- ❖ Si irracionalmente interfiere con la capacidad de trabajo del personal.
- ❖ El efecto sobre el bienestar psicológico puede ser tomado en consideración, pero no es un factor único requerido.
- ❖ La discriminación puede existir en el lugar de trabajo, sin importar el efecto del nivel de daño psicológico que en algún caso especial pueda causar a una/un empleada/do. Lo reprochable del comportamiento del/de la acosador/a no se altera por el hecho de que exista alguna/algún trabajadora/dor con la capacidad especial para resistirlo.
- ❖ Lo expresado se aplica al hostigamiento y acoso sexual en otros ámbitos y circunstancias, donde la víctima puede ser sexualmente extorsionada por quien tiene la posibilidad de regular, administrar o disponer derechos adquiridos o en expectativa.

Normas de carácter preventivo

1.- Debe quedar normado que la dependencia/entidad se negará a dar empleo a personas que tengan antecedentes laborales como acosadores/as sexuales. Esto se llama legítima defensa de la dependencia/entidad y no es discriminatoria.

2.- Estará regulada la obligación de documentar en los expedientes laborales de las personas hostigadoras, los casos comprobados de hostigamiento y acoso sexual. Jamás deberá hacerse esto en el expediente de la víctima.

3.-Obligación de la/del empleadora/dor de proporcionar referencias de un/una ex trabajador/a a quien se le probó un hecho de hostigamiento y acoso sexual, debe informar acerca del antecedente documentado.

Etapas de atención

Acciones de la dependencia/entidad

1.- Un pronunciamiento de la persona titular de la dependencia, oficial mayor u homólogo en el que estipula que la dependencia está comprometida con la preservación de un ambiente de trabajo sano y libre de hostigamiento y acoso sexual, la investigación de todas las quejas y de tomar medidas disciplinarias, incluso el despido, en caso necesario.

2.- La sensibilización y convicción de todas las personas a cargo de las áreas administrativas en las dependencias de gobierno, que el hostigamiento y el acoso sexual en cualquiera de sus formas es inaceptable.

3.- Publicación impresa de un folleto o vínculo en la página web de la dependencia/entidad que incluye el pronunciamiento mencionado en el punto 1, de la persona titular de la dependencia o entidad, oficial mayor u

ACCIONES DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCION DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

homólogo, con un número de teléfono, dirección de correo electrónico y/o los nombres de las personas facultadas para atender e investigar las quejas por hostigamiento y acoso sexual.

4.- Campañas y programas de sensibilización y de difusión permanentes respecto a qué es y cómo prevenir el hostigamiento y acoso sexual. Así como la difusión de los procedimientos de queja que la institución formule.

5.-Generar un mecanismo de protección durante y después del procedimiento que preserve a las víctimas por hostigamiento y acoso sexual de represalias por haber presentado una queja, demanda o denuncia.

Normas de carácter disciplinario

En los hallazgos encontrados en investigaciones internacionales, existen suficiente evidencia que hace posible afirmar que las sanciones disciplinarias son un correctivo efectivo en la lucha por prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y acoso sexual. Por tal razón, las instituciones, de manera interna, deben:

Crear un régimen disciplinario, con graduación de sanciones, según la gravedad del hostigamiento y acoso sexual, las cuales deberán abarcar desde suspensión de trabajo hasta el despido. Todo hecho comprobado y su correspondiente sanción, deberá quedar documentado en el expediente laboral de la persona que hostiga y/o acosa sexualmente. Está probado que estas medidas

- ✚ disciplinarias son uno de los remedios eficaces para evitar otros hechos futuros.
- ✚ Regular debidamente los procedimientos, con objeto de garantizar el debido proceso y una valoración de prueba con perspectiva de género

Responsabilidad conjunta en los procedimientos disciplinarios

Las sanciones y remedios para casos de hostigamiento y acoso sexual que han sido investigados de manera imparcial, por la dependencia/entidad deberán ser resultado de un consenso. Según el reglamento interior y deberán conducir a las siguientes medidas:

- Hacerle una advertencia.
- Insistir en que busque ayuda especializada.
- Transferirlo/a.
- Postergar ascensos o asignaciones de trabajo.
- Rebajarle la calificación para su promoción o premiación.
- Ponerlo/a prueba.
- Despedirlo/a.

Cuatro principios

Si ocurren incidentes que propicien el hostigamiento y la discriminación, el propósito de la política de prevención de discriminación y hostigamiento de cualquier organización es remediarlos, no castigar a los/las empleadas/os.

Al buscar remedios es preciso tener en cuenta cuatro principios fundamentales.

1. Detener la discriminación y el hostigamiento y/o acoso sexual presentes. Esto significa que el comportamiento de la parte acusada en el lugar de trabajo debe modificarse para ser aceptable.
2. Impedir que repitan. Es necesario asegurarse de que el comportamiento no empiece de nuevo. Esto podría lograrse con acciones tan simples como separar a las personas involucradas. Sin embargo, hay que asegurarse de que la persona que presentó la queja no sufra como resultado del traslado (principio de revictimación). Dado que una disciplina progresiva puede incluir otras acciones, es importante tener en cuenta los siguientes factores:
 - Gravedad del incidente (efectos para la parte denunciante).

- Duración de los incidentes (uno aislado o una serie continuada).
- Abuso de autoridad.
- Posición de la parte denunciante (edad, nivel de experiencia, posición en la organización).
- Si el hostigamiento es verbal o físico.
- Si hubo actos similares anteriormente.

3. Reparar cualquier pérdida sufrida por las personas que han sido víctimas de discriminación u hostigamiento.

- Es relativamente fácil reparar las pérdidas tangibles, como un acenso. Las más difíciles son las intangibles: la pérdida de dignidad y autoestima. En esas situaciones es muy importante que la dependencia/entidad apoye a su personal.
- La confidencialidad debe ser reparada, y si otras/os empleadas/os de la misma área preguntan acerca de los resultados, es preciso aconsejarles al respecto.

- Habrá que reforzar las reglas sobre comportamiento aceptable e inaceptable.
 - También habrá que evitar las sesiones de “terapia de grupo” en el trabajo. El trabajo debe continuar igual que antes. Si alguna/algún empleada/o parece incapaz de seguir como antes y plantea repetidamente problemas relacionados con la queja, tal vez sea necesario que la persona facultada le recuerde amablemente sus obligaciones en cuanto al profesionalismo y el desempeño satisfactorio en todas las áreas de su trabajo, incluyendo las relaciones con las/os compañeras/os. Si eso no da resultado, puede considerarse la posibilidad de aplicar sanciones administrativas más severas.
-

4.- Educar al personal. Debe entenderse educación en el sentido más amplio posible. Las sesiones formales de capacitación sólo se emplean como remedio cuando las/os no entienden qué es un comportamiento aceptable e inaceptable o cuáles son los procedimientos asociados con el protocolo de la dependencia/ entidad.

Por último, hay que tomar en cuenta que las/os servidoras/es públicas/os aprenden cuando ven que la dependencia está comprometida con su política contra el hostigamiento y acoso sexual y no tolera violaciones a ésta, lo cual sucede cuando las direcciones y las/os delegadas/os sindicales crean

un clima laboral de “cero tolerancia” del hostigamiento y acoso de cualquier tipo.

¿Qué sanciones aplicar?

Las decisiones finales pueden incluir cualquier combinación de los siguientes elementos:

- Terapia o ayuda profesional.
- Acción disciplinaria contra la persona hostigadora y/o acosadora (suspensión, despido, cambio de lugar de trabajo).
- Advertencia oficial que será incluida en el expediente de la persona hostigadora y/o acosadora.
- Acción disciplinaria contra la parte denunciante, si hay pruebas concluyentes de que la queja fue hecha con mala intención.
- Disculpa formal.
- Conciliación/mediación por una tercera persona imparcial cuando ambas partes aceptan una solución favorable para las dos.
- Reembolso de cualquier permiso o incapacidad solicitada debido al hostigamiento y/o acoso sexual.

- Acreditación de cualquier costo o incapacidad solicitada debido al hostigamiento.

¿A dónde acudir para recibir información?

Instituto Jalisciense de las Mujeres ubicado en la calle Miguel Blanco N° 883, Zona Centro, Guadalajara, Jalisco. C.P. 44100, tels: 3658-3170.
Página web:<http://institutodelasmujeres.jalisco.gob.mx>

Con servicios de:

Asesoría Jurídica Presencial, brinda asesoría jurídica a las personas con alguna problemática en cualquier rama del Derecho.

Acudir a Miguel Blanco N° 883, Zona Centro, Guadalajara, Jalisco. C.P. 44100 (0133) 3658-3170 Lunes a viernes de 9:00 a 17:00 hrs.

Módulo de Procuraduría Social, brinda asesoría jurídica a las personas con alguna problemática en cualquier rama del Derecho: familiar, civil, laboral y mercantil.

Acudir a Miguel Blanco N° 883, Zona Centro, Guadalajara, Jalisco. C.P. 44100 (0133) 3658-3170 Lunes a viernes de 8:30 a 16:00 hrs.

Agencia del Ministerio Público, en coordinación con la Procuraduría General de Justicia del Estado, cuenta con personal sensibilizado en el tema de equidad de género. Realizan trámites y denuncias, tiene como prioridad atender casos de violencia de género.

Acudir a Miguel Blanco N° 883, Zona Centro, Guadalajara, Jalisco. C.P. 44100 (0133) 3658-3170 ext. 132 Lunes a viernes de 9:00 a 17:00 hrs.

Línea Mujer, una línea telefónica de orientación, capacitación y asesoría psicológica y jurídica. Las 24 horas del día, durante los 365 días del año. En la Zona Metropolitana de Guadalajara: 3345-6166 o desde

cualquier municipio del Estado, sin costo alguno, al 01 800 087 6666.

Comisión Estatal de Derechos Humanos, toda vez que este organismo tiene como objetivo la defensa, protección, estudio y divulgación de los derechos humanos. Como consecuencia de ello, aun cuando sólo emite recomendaciones a las autoridades, con relación a las quejas que recibe, las tramita y además brinda apoyo médico y psicológico.

Acudir a Pedro Moreno 1616, colonia Americana, C.P. 44160 Tel/fax 36691101. correo electrónico: cedhj@infosel.net.mx y www.cedhj.org.mx

Coordinación General de Atención a Víctimas del Delito y Servicios a la Comunidad, forma parte de la Procuraduría General de Justicia, siendo su objeto el de aplicar políticas, programas, proyectos y acciones de la Procuraduría en materia de atención a víctimas del delito, por consiguiente las mujeres al haber sufrido la comisión del delito de acoso sexual, podrá acudir a esta Coordinación en busca de apoyo.

Acudir a Calzada Independencia N° 778, Col. La Perla, Guadalajara, Jal, de lunes a jueves 8:00 a 21:00 hrs. Y viernes de 9:00 a 21:00hrs.

Tel. (0133) 3942-2622 y 3942-2623

BIBLIOGRAFIA

HOJA EN BLANCO

Fuentes Bibliográficas

Appletons New Cuyas Dictionary. New Jersey, Prentice-Hall. 1972.

Briones, Velastegui, Marena Ab. El hostigamiento sexual: undelito.revistajuridicaonlinehttp://www.revistajuridicaonline.com/images/stories/revistas/1992/06/06_El_Hostigamiento_Sexual.pdf

Castellanos Tena Fernando, Lineamientos elementales del Derecho Penal, Editorial Porrúa, 1993.

Cooper, Jennifer A., Hostigamiento Sexual y Discriminación; una guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral. Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM, México, 2001.

Cooper, Jennifer A., Sexualidad y género en el ámbito laboral; atracción emociones, discriminación y respeto. Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM, México, 2001.

Diccionario de La Lengua Española, Real Academia Española, Editorial Madrid, Real Academia Española, 2001.

Glosario de género, Instituto Nacional de las Mujeres, segunda edición, México, D.F, 2008.

Hornby, Gatenby, Wakefield. The advanced learners Dictionary of Current English, New Jersey. Oxford, 1969.

La Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Módulo de Asistencia Técnica para el abordaje desde la perspectiva de género. Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, .Lima –Perú, 2008.

Lousada, Arochena José Fernando., El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual, Editorial Comares, Granada, 1996

Modelo Único de atención a las mujeres víctimas de violencia del Estado de Jalisco, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2009.

Martínez, Vivot Julio J., Acoso sexual en las relaciones laborales, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1995.

Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual. Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2009. Manual de Sensibilización en Violencia Familiar, Instituto Jalisciense de las Mujeres, México, 2007.

Ruta de atención y prevención del hostigamiento sexual en las instituciones públicas, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2006.

Glosario

Acoso sexual:

Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder, en los ámbitos laborales y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de carácter ofensivo para la víctima.

Agresor/ra

Cualquier persona que inflige cualquier tipo de violencia a otra. Hombre o mujer.

Ambiente hostil:

Es cuando una conducta no es bien recibida por un(os) individuo(s) contra otro individuo basándose en un ejercicio de poder y violencia, la cual es suficientemente severa o injuriosa que altere las condiciones de educación o empleo y crea un ambiente donde una persona razonable podría considerarla intimidante, hostil u ofensiva.

Autoestima

Es una valoración interna que la persona realiza de sí mismo. Tiene por tanto una significación no sólo subjetiva, sino además psicológica acerca de cómo se observa desde su propia perspectiva humana. Al tener este carácter subjetivo, se estaría indicando que lo importante para mantener una adecuada autoestima, no es cómo me perciben los demás, sino cómo me siento y como me veo internamente. Producto de esa observación se puede tener una idea o actitud de aprobación o de desaprobación de uno(a) mismo (a).

Clima laboral

Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

Derechos humanos

Son facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, adscritos a la dignidad del ser humano, los cuales están reconocidos por instrumentos jurídicos nacionales e internacionales.

Discriminación contra las mujeres

Es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales en la esfera política, social, cultural y civil.

Equidad de género

Es un principio de justicia emparentando con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la "equidad" como una igualdad en las diferencias", entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias. Por ello, la equidad incluye como parte de sus ejes el respeto y garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

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 carácter lasciva

Hostigamiento sexual laboral:

Es una conducta de carácter sexual que consiste en molestar, perturbar o crear dificultades a otra persona del mismo sexo o diferente (hombre a mujer, mujer a hombre, mujer a mujer y de hombre a hombre), a través de comentarios, sugerencias, propuestas, invitaciones, tocamientos o actos similares, que resultan ofensivos para quien los recibe y que se dan en el centro de trabajo.

Igualdad de oportunidades

Radica en crear políticas públicas que reconozcan las diferencias que tienen mujeres y hombres para satisfacer sus necesidades, acompañadas de estrategias de intervención capaces de atender las inequidades que limitan el acceso y control de los recursos materiales y no materiales por parte de las mujeres, quienes tienen más desventajas de lograrlo dada su posición de género.

Lenguaje sexista

Refleja nuestra concepción del mundo y al mismo tiempo colabora en la construcción de las imágenes de las personas y los grupos sociales. En este sentido, el lenguaje sexista ha ayudado durante siglos a legitimar y reproducir relaciones injustas entre los sexos que invisibilizan a las mujeres, prevaleciendo formas de expresión colectiva que excluyen a las mujeres con formas lingüísticas androcéntricas y subordinan lo femenino a lo masculino.

Perspectiva de género

Herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

Mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva del género, permite entonces entender que la vida de hombres y mujeres puede modificarse en la medida en que no está "naturalmente" determinada.

Represalia

Mal que una persona causa a otra en venganza o satisfacción de un agravio.

Sexismo

Discriminación basada en el sexo de las personas, hombre o mujer. Ésta beneficia a un sexo sobre el otro, basada únicamente en ese criterio. Muestra a un ser inferior al otro debido a sus diferencias biológicas.

Sexo

Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombre o mujer.

Víctima

La persona de cualquier edad o sexo a quien se le inflinge cualquier tipo de violencia.

Victimización

Se conoce al maltrato o trato diferenciado hacia una persona debido a que ha presentado una denuncia por discriminación o porque apoya la denuncia de un colega. La victimización primaria ocurre cuando se ha sido víctima de un delito. También puede ocurrir una victimización

secundaria o institucional, la cual consiste en la violencia que el sistema puede ejercer sobre la víctima al dar respuesta a su demanda, misma que deriva de la incomprensión a su situación, haciéndole vivir nuevamente el papel de víctima.

Violencia

Comportamiento deliberado, que provoca, o puede provocar, daños físicos o psicológicos a otras personas, y se asocia, aunque no necesariamente, con la agresión física, ya que también puede ser psicológica o emocional, a través de amenazas u ofensas.

Instrumentos Internacionales que protegen a las mujeres en contra del hostigamiento y acoso sexual.

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 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.”

•
•