



**INMUJERES**

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES



**TABASCO**



**INSTITUTO ESTATAL**  
de las **MUJERES**

# Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal.



Tabasco, 2019



Este documento se realizó con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa.”

## **INMUJERES MODALIDAD I**

# **PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO A LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO (PFTPG) 2019.**

**META 1657.MI**

**PROTOCOLO**

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”



**Dra. Nadine Gasman Zylbermann**  
Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres



**Lic. Adán Augusto López Hernández**  
Gobernador Constitucional del Estado de Tabasco



**M.D.O. Nelly del Carmen Vargas Pérez**  
Directora General del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco

## PRESENTACIÓN

Para la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, es prioridad que el Estado Mexicano cumpla con garantizar a todas las personas el derecho a una vida libre de violencia; a no ser discriminadas y a sentirse seguras en los espacios en los que se desenvuelve su vida cotidiana, especialmente en aquellos donde se desarrolla su vida profesional y pasan una buena parte de su tiempo: los centros de trabajo.

Sin embargo, el espacio laboral es uno de los espacios donde las personas pueden ser objeto de hostigamiento y acoso sexual (HAS); conductas que además de constituir un delito, transgreden la dignidad y bienestar personal, familiar y laboral de quienes lo sufren, principalmente las mujeres.

La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral atenta contra su dignidad; una de las expresiones de la violencia en el ámbito laboral es el acoso sexual y hostigamiento sexual, por ello la propuesta del Protocolo para la Prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y acoso Sexual.

El hostigamiento y el acoso sexual, constituyen actos en los que intervienen relaciones desiguales de poder, dejando a veces a la misma en situación de desigualdad para defenderse, y desde luego obtener justicia ante la Ley u órgano normativo de su dependencia o institución gubernamental, aunado a ello derivado de la falta de mecanismos basados en la perspectiva de género, esto afecta a la víctima ya que la pone en desventaja frente al acosador u hostigador.

Es por ello, el interés de fortalecer las habilidades de los (as) servidores públicos para detectar conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual en el ambiente laboral y comprender las disposiciones y rutas de acción que este Protocolo pretende establecer para la prevención y atención de los casos que se susciten.

Hasta hace poco tiempo, el hostigamiento sexual y el acoso sexual se han presentado en diversos espacios o centros laborales sin que existieran procedimientos institucionales, oportunos, apegados al debido proceso y garantes de los derechos de las víctimas. Además, no había certeza sobre qué comportamientos podían reconocerse como tales.

Derivado de ello, se pretenden construir acciones encaminadas al fortalecimiento en las políticas públicas en materia de defensa de los derechos laborales y humanos de las mujeres y hombres en tal situación de vulnerabilidad HS (hostigamiento sexual) Y AS (acoso sexual) “Se pretende poner un alto al acoso que desde el poder se usa, no solo en oficinas de gobierno sino también privadas, para condicionar las acciones de la mujer en los espacios laborales”, ya que es este sexo uno de los más afectados en este sentido.

**M.D.O. Nelly del Carmen Vargas Pérez**  
**Directora General del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco**

## ÍNDICE

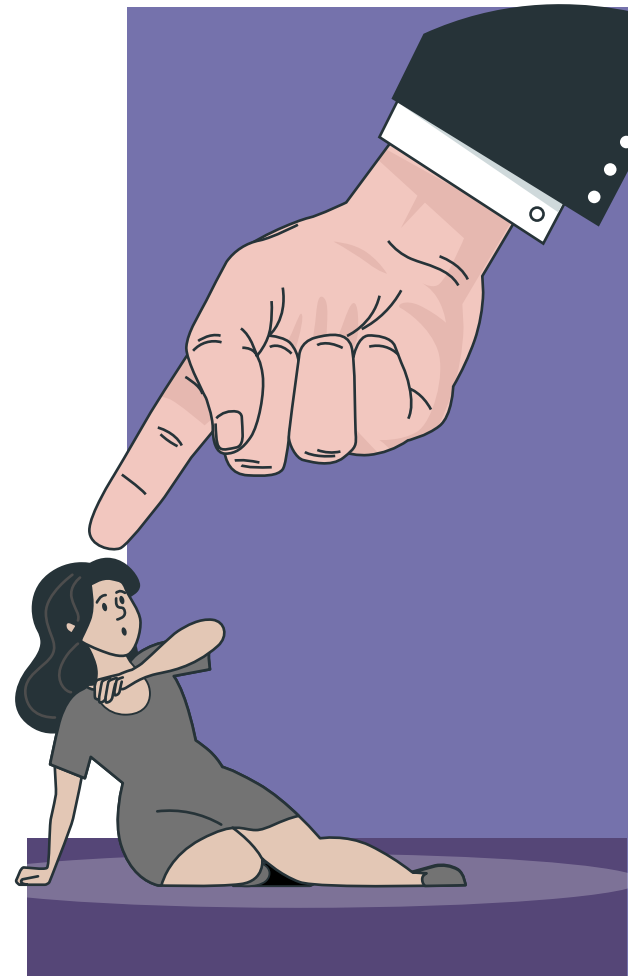
Presentación	<b>4</b>
Introducción	<b>6</b>
Problemática actual del Hostigamiento y Acoso Sexual	<b>8</b>
Diagnóstico de Hostigamiento y Acoso Sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018)	<b>9</b>
Criterios para determinar la Sanción Administrativa para el 2018	<b>10</b>
Marco de referencia	<b>15</b>
Marco Jurídico	<b>19</b>
Herramientas y estrategias para combatir el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Ámbito Laboral del Estado de Tabasco	<b>26</b>
Acciones de Prevención	<b>27</b>
Acciones de Atención	<b>28</b>
Acciones de Sanción	<b>29</b>
Acciones de Registro	<b>30</b>
¿Qué hacer ante el hostigamiento y acoso sexual?	<b>31</b>
Glosario	<b>33</b>
Bibliografía	<b>34</b>
Anexo “Hoja Informativa N° 4 OIT”	<b>35</b>

## INTRODUCCIÓN

El hostigamiento y el acoso sexual son situaciones que llegan a vivir muchas personas. No obstante, la “cultura organizacional” en los espacios de trabajo minimiza y tolera esas situaciones en grave detrimento de los derechos y de las oportunidades de permanencia y desarrollo en el trabajo, principalmente contra las mujeres. Es decir, son expresiones comunes y permitidas de violencia de género.

El 31 de agosto del 2016 se decretó en nuestro país el Protocolo que establece las disposiciones normativas orientadas a la prevención, atención, sanción y registro de casos en los espacios laborales de la Administración Pública Federal.

Necesitamos aplicar los ordenamientos jurídicos normativos y enfrentar la situación en defensa de los derechos de las mujeres, de su dignidad como persona y de sus espacios de trabajo, con este protocolo queremos mandar un claro mensaje, hagamos frente al hostigamiento sexual y al acoso sexual en los centros de trabajo, se acabó la impunidad para los agresores, el silencio cómplice y el temor a denunciar, **¡Cero tolerancia a estas conductas!**, las instituciones estamos obligadas a actuar para garantizar un clima laboral donde el trabajo digno y respetuoso sea un asunto cotidiano, las mujeres debemos alzar la voz cuando ese trato no sea así, la igualdad requiere trato digno y respeto.



El Protocolo se emite porque:

- Las conductas de HS y AS son una realidad lamentable y evitable en las instituciones de la AE (administración estatal).
- Se fundamenta en disposiciones normativas y jurídicas a las que debemos dar cumplimiento.
- La necesidad de garantizar la aplicación de un procedimiento único de atención y sanción de casos en la AE.

Se puede afirmar que entre los principales propósitos el Protocolo están los siguientes:

- Garantizar el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito laboral.
- La Cero tolerancia ante el Hostigamiento y Acoso Sexual en las instituciones públicas.
- Establecer un procedimiento único y efectivo, bajo los mecanismos internos para la resolución de conflictos en la Administración Estatal.
- Sancionar los comportamientos de Hostigamiento y Acoso Sexual que vulneran el derecho de las personas a trabajar en un ambiente laboral libre de violencia de género.
- Obligar a que se respete el numeral 13 de las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública.

## HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

Son conductas de carácter lascivo, indeseadas e indebidas que se ejercen en el ámbito laboral; y en tanto humillan, ofenden, intimidan y atentan contra la salud, la integridad, la dignidad, las oportunidades profesionales y los derechos humanos de las mujeres, constituyen expresiones de violencia sexual y de género.

Por la gravedad de estos hechos, en México se han impulsado leyes y normas que protegen a las víctimas, abriendo espacios para la escucha, acompañamiento, atención y en su caso, la aplicación de las sanciones que en apego al debido proceso y a la ley, correspondan.

De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, el hostigamiento sexual se define como:

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

De acuerdo con el mismo instrumento jurídico, el acoso sexual se define como:

***“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”.***





## DIAGNÓSTICO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (2015-2018)

Se puede advertir que antes del Protocolo (2015), había 107 personas de los OIC (Órgano Interno de Control), encargadas de los casos de HAS, y al año siguiente se incrementó la cifra a 166 personas. Asimismo, había prácticamente el mismo total de mujeres que de hombres laborando en los casos de HAS, sin embargo, después de la publicación del Protocolo, se observa un fuerte aumento del total de hombres:

2016	2017	2018
101 hombres y 65 mujeres	106 hombres y 87 mujeres	113 hombres y 98 mujeres

Cuando se analiza la información por institución, se advierten fuertes diferencias en la cantidad de mujeres y hombres del OIC, y sólo siete instituciones con paridad de género para el 2018.

Número de casos en los que se determinó no iniciar investigación por el OIC. El 11.63% de las instituciones no iniciaron investigaciones en casos de HAS, el número de casos donde se determina no iniciar y la víctima es mujer es alto, aún si se debe efectuar de oficio, en contraste con el porcentaje de casos de presuntas víctimas hombres. De los 25 casos donde el OIC no dio inicio a investigación, del 2016 a septiembre del 2018, la institución con mayor número de casos fue SEDENA con 11, seguida de la SFP con 11.

## CRITERIOS PARA DETERMINAR LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL 2018

- Número de procedimientos administrativos determinados.  
De las 20 instituciones que iniciaron investigaciones, sólo las ocho siguientes hicieron procedimientos administrativos, siendo SEDENA aquella con un mayor número (84).
- Número de personas con sanciones administrativas.  
El número de casos con sanciones administrativas fue mucho mayor en agresores hombres (19) desde el 2016 hasta el 2018, que para mujeres agresoras (3). Se advirtió que el 20.93% (9 en total) de las instituciones han aplicado sanciones, mientras que el 32.56% no ha aplicado ni sustanciado expedientes de responsabilidad administrativa.
- De las instituciones que no han aplicado sanciones administrativas el 18.60% justificó que no ha sustanciado expediente de responsabilidades administrativas, el 9.30% señaló que no ha tenido casos en la institución y el 6.98% respondió que no se han presentado casos directamente al OIC.

<b>Los casos que el OIC tuvo conocimiento</b>	<b>100 %</b>
<b>Los casos en los cuales se dio inicio de investigación</b>	<b>76%</b>
<b>Los casos con procedimientos administrativos</b>	<b>12.44%</b>
<b>Los casos con sanciones administrativas</b>	<b>2.74%</b>

En 24 entidades federativas, así se encuentra tipificado el delito de acoso sexual, como se señala a continuación:

**Tabla. Entidades donde se encuentra tipificado el acoso sexual**

ENTIDADES FEDERATIVAS			
1. Baja California Sur	7. Estado de México	13. Oaxaca	19. Sonora
2. Campeche	8. Guanajuato	14. Puebla	20. Tamaulipas
3. Chiapas	9. Guerrero	15. Querétaro	21. Tlaxcala
4. Ciudad de México	10. Jalisco	16. Quintana Roo	22. Veracruz
5. Coahuila	11. Nayarit	17. San Luis Potosí	23. Yucatán
6. Durango	12. Nuevo León	18. Sinaloa	24. Zacatecas

FUENTE: CNDH con base en el monitoreo legislativo, fecha de corte 20 de marzo de 2019.

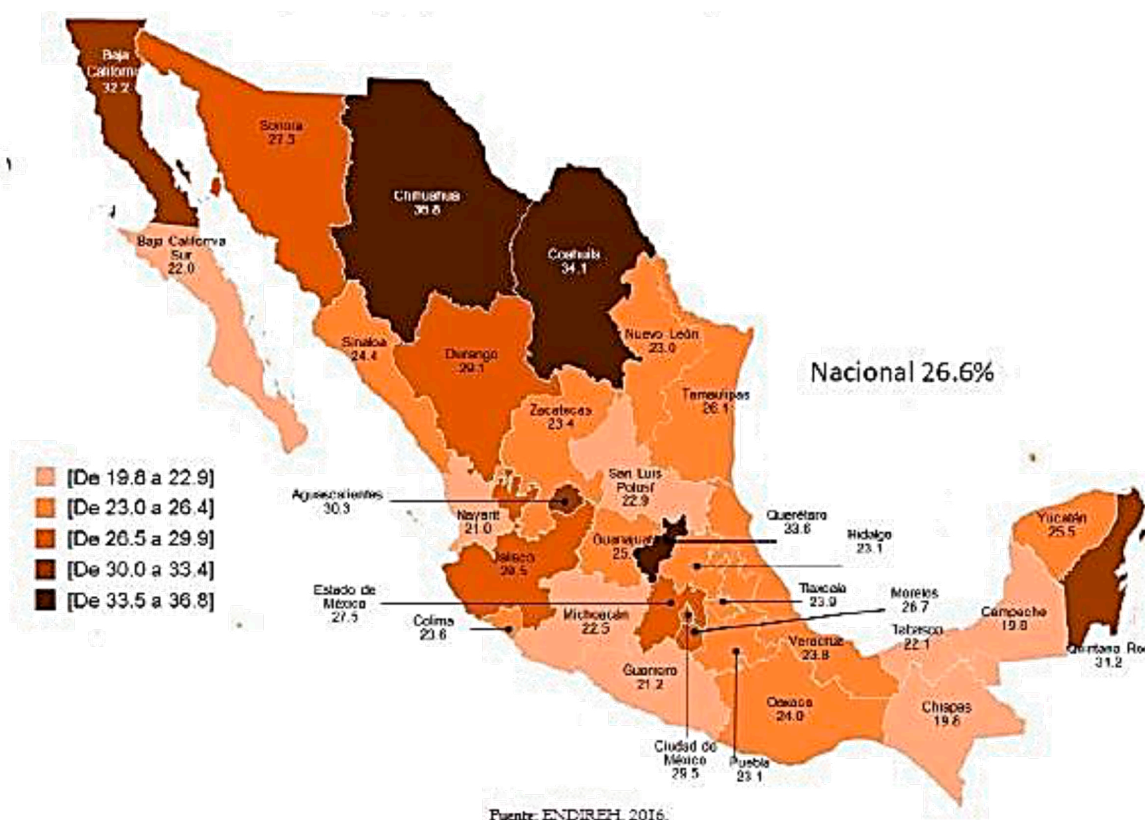
De esas 24 entidades federativas nueve (Chiapas, Coahuila, Estado de México, Jalisco, Nuevo León, Jalisco, Sinaloa, Tlaxcala, Yucatán y Zacatecas) establecen el uso de medios electrónicos dentro de este tipo penal.

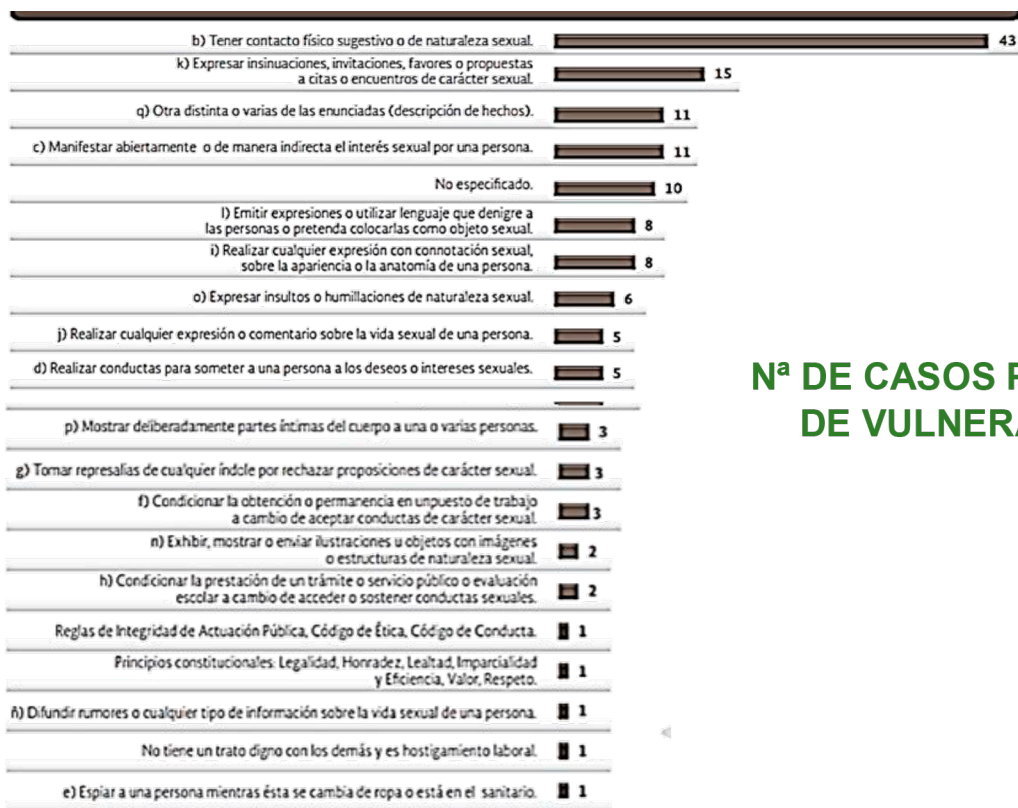
Por lo que hace al delito de abuso sexual, éste se prevé en 28 entidades federativas y en la Federación, a diferencia de:

***Aguascalientes, Nayarit y Nuevo León, prevé el delito de “atentados al pudor”.  
Sonora prevé el delito de “abusos deshonestos”.***

Por otro lado, el hostigamiento sexual, se encuentra previsto en casi todas las entidades federativas y en la Federación, salvo en la Ciudad de México quien no prevé este tipo penal en los Códigos Penales. Por todo lo anterior, es importante revisar el marco legal del acoso sexual y del hostigamiento sexual desde la perspectiva de los derechos humanos y de género y a la luz del actual artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**Mapa 1. Porcentaje de prevalencia de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral**





## Nº DE CASOS POR TIPO DE VULNERACION

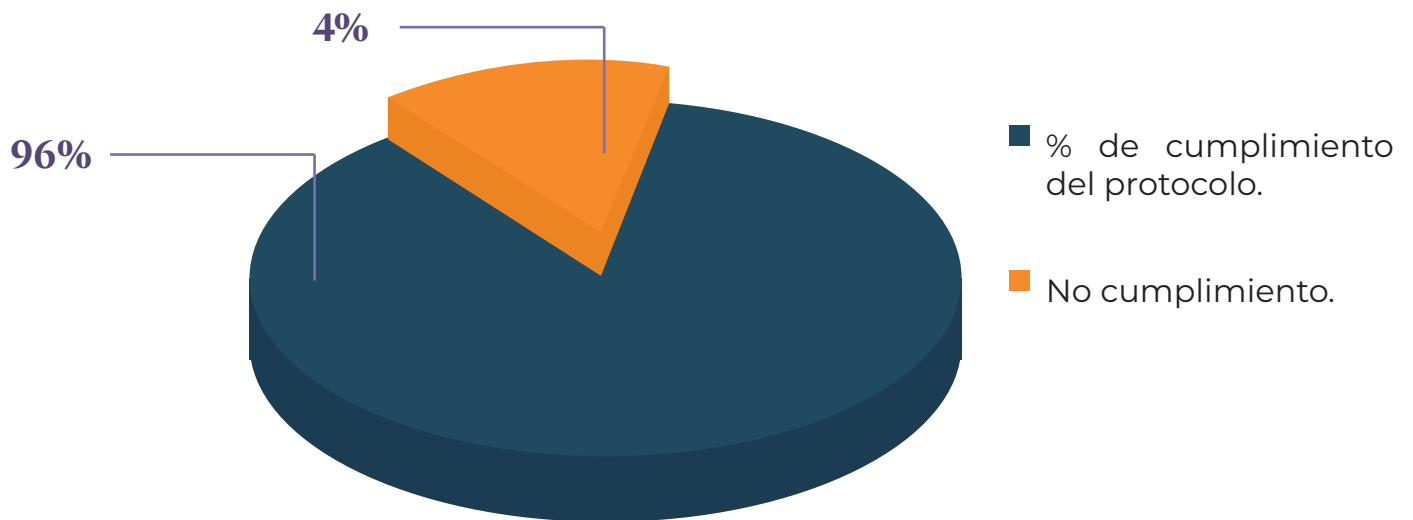
## DATOS DE CASOS REPORTADOS A NIVEL NACIONAL 2017 POR GOBIERNO FEDERAL

ESTATUS	No. Casos	%
1 Sigue en trámite al momento de reportar los casos del trimestre correspondiente.	52	36%
2 No se especificó el estatus en el reporte trimestral.	24	14%
3 Se atendió y tras su análisis se determinó emitir una opinión o recomendación.	21	14%
4 Archivado porque se dió vista al Órgano Interno de Control de la institución.	19	13%
5 Archivado porque la denuncia careció de información necesaria para su análisis.	10	7%
6 Se atendió, pero tras su análisis no se encontraron elementos para emitir una opinión o recomendación.	4	3%
7 Se le dió un trato distinto a los antes denunciados.	4	3%
8 Archivado por otras razones.	4	3%
9 Archivado porque la persona denunciante desistió de continuar con la denuncia.	3	2%
10 Archivado porque no se apreció en la denuncia la comisión de un acto de hostigamiento sexual o de acoso sexual.	2	1%
11 Archivado porque se dió vista a la instancia penal competente para saber del asunto denunciado.	1	1%
12 Concluida	1	1%
<b>TOTAL</b>	<b>145</b>	<b>100%</b>

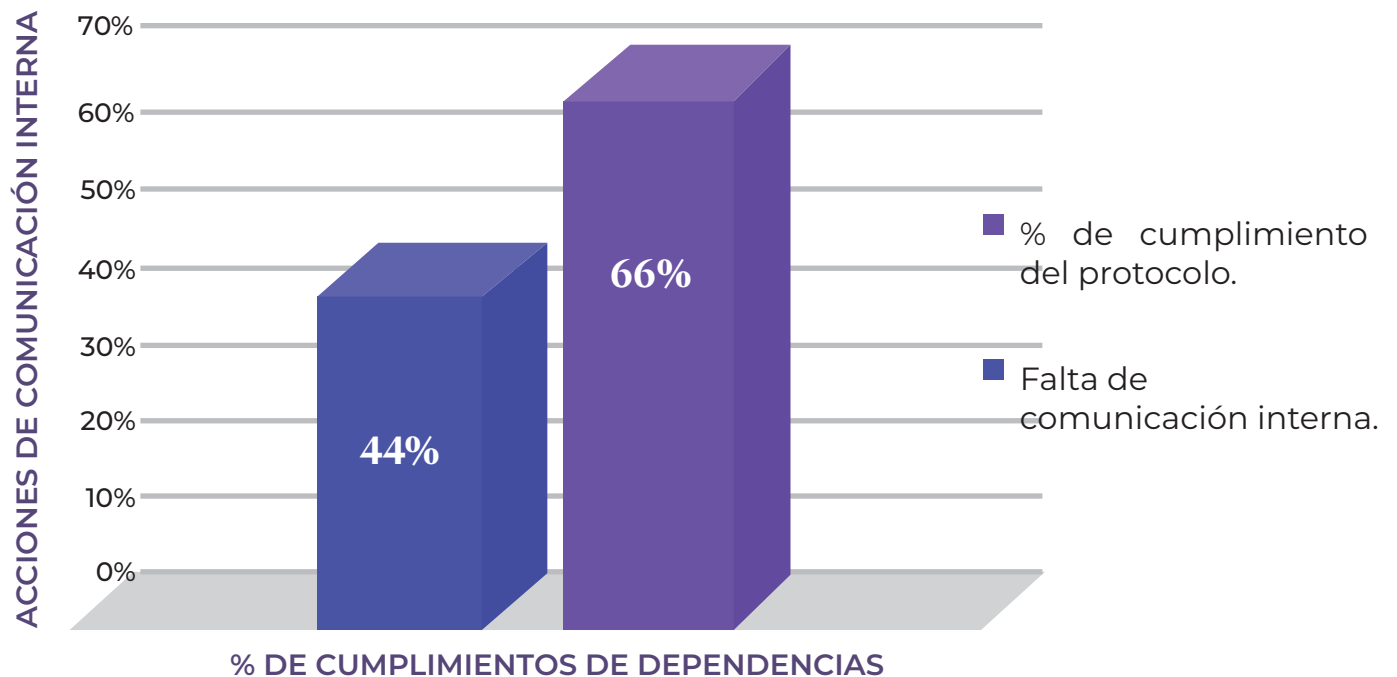
**IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL,  
ENTRE JULIO Y AGOSTO DE 2017,  
SEGUIMIENTO DE INMUJERES A TRAVÉS DE UN CUESTIONARIO ELECTRÓNICO**

DESCRIPCIÓN	NO. DE DEPENDENCIAS	NO. DE ENTIDADES	% DE CUMPLIMIENTO DEL PROTOCOLO	COMENTARIOS
Pronunciamiento de Cero Tolerancia	19	220	96%	
Cuentan con Consejera	18	203	90%	1455 consejeras
Difusión del Protocolo	19	222	97%	
Acciones de Sensibilización	19	220	96%	
Acciones de comunicación interna	15	149	66%	
Acciones de Capacitación	17	199	85%	
Han utilizado campaña	184			Temas: ¿Acoso? ¡Acusa! ¡Cero tolerancia! elaborados por inmujeres.

### Porcentajes de Entidades con Pronunciamiento de Cero Tolerancia



### Acciones de Comunicación interna en las dependencias federativas



Es importante comentar que a pesar de la implementación a nivel federal del grado de aceptación del 96%, desafortunadamente no se ha logrado la comunicación interna al 100%.

## MARCO DE REFERENCIA

### I. Similitudes entre Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

- Son conductas que violan la integridad y la libertad psicosexual de las personas.
- Se expresan en comportamientos verbales o físicos de índole sexual y connotación lasciva (conducta viciosa relativa a apetitos sexuales).
- Son indeseadas y ofensivas para las personas que las reciben.
- Entrañan una forma de abuso de poder, discriminación y violencia en una relación laboral o en el ámbito laboral.
- Conllevan a un estado de indefensión, humillación, riesgo y daño para las víctimas.
- Vulneran y violan las oportunidades de desarrollo y los derechos humanos de quienes las padecen.
- Son conductas difíciles de identificar y de denunciar.
- Son delitos tipificados en las leyes de nuestro país y acreditan diferentes sanciones: penales, laborales y administrativas.
- Suele llevarse a cabo de hombres a mujeres, pero también puede suscitarse entre personas del mismo sexo y de mujeres hacia hombres.
- Existen en espacios laborales del sector público, en empresas, instituciones académicas o sociales.



## **II. Ambos conceptos (HS y AS) pueden incluir conductas violentas tales como:**

- Tocamientos y manoseos.
- Insinuaciones para tener relaciones sexuales a cambio de beneficios laborales represalias o castigos por haberse negado a propuestas de índole sexual coacción para tener relaciones sexuales.
- Sufrir ataques o abusos sexuales.
- Sometimiento a exhibiciones sexuales indeseadas.
- Recibir piropos o frases de carácter sexual que le molesten u ofendan, entre otros.

## **III. Algunas de las conductas típicas de acoso laboral son:**

- Asignar tareas o proyectos con plazos que se saben imposibles de cumplir.
- Sobrecargar de trabajo selectivamente a la víctima.
- Tratar de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él/ella, con vistas a estigmatizarlo(a), excluirlo(a), discriminarlo(a) o ridiculizarlo(a).
- Ignorar a la víctima.
- Monitorear o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
- Invasión de la privacidad del acosado –interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos o archivos, etc.
- Animar a otros compañeros(as) a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.



## **IV. ¿Quiénes padecen hostigamiento sexual y/o acoso sexual?**

### **IV.I SEGUN OIT:**

Según la Organización Internacional del Trabajo tanto hombres como mujeres son objeto de acoso sexual, si bien los estudios ponen de relieve que la mayoría son mujeres. En México, según datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2011) 7.5% de las mujeres mexicanas de 15 años y más, han vivido actos de hostigamiento sexual y acoso sexual a lo largo de su vida laboral.

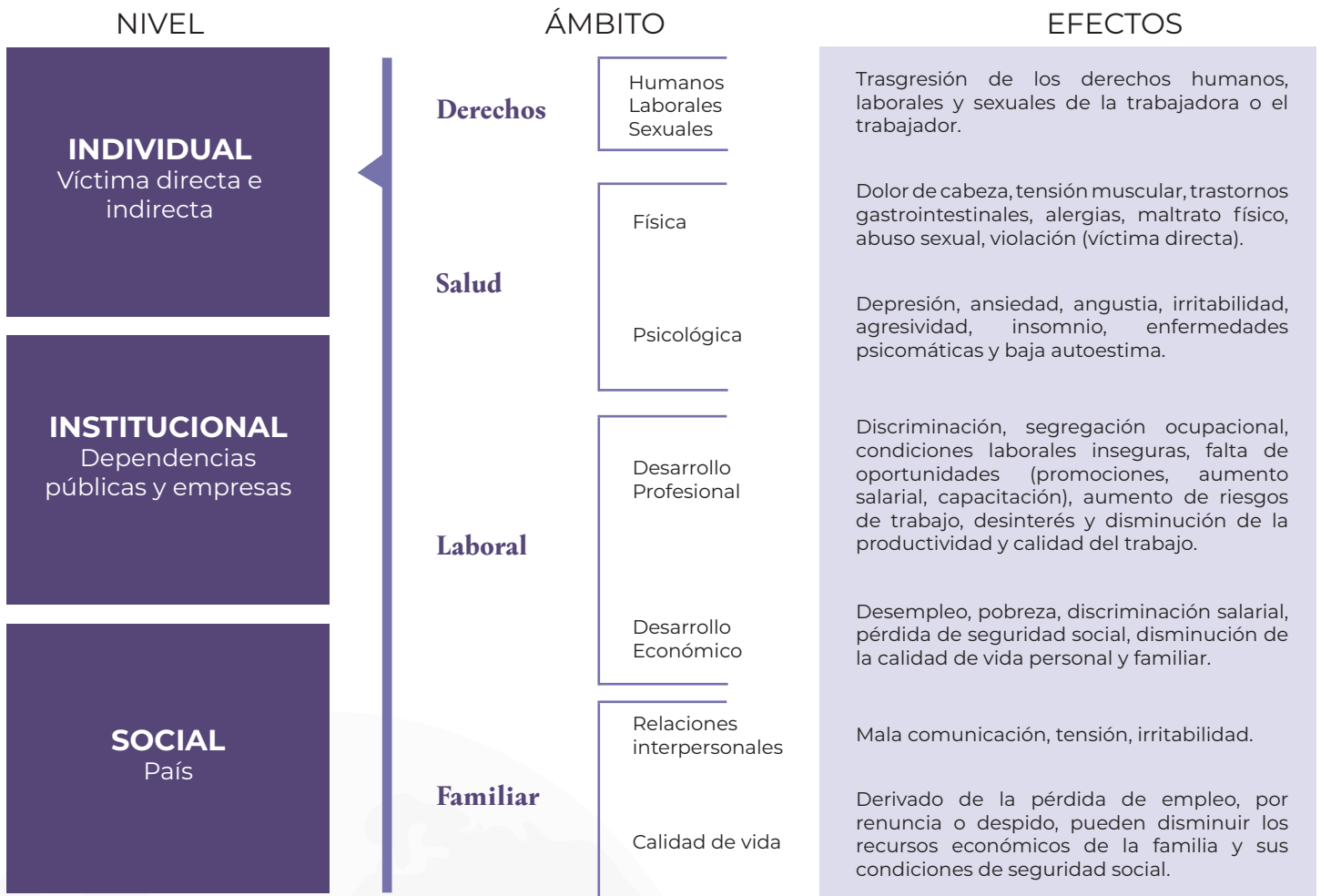
### **IV.II SEGUN CEPAL:**

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) indica que los escasos estudios realizados en algunos países, coinciden en señalar que la mayoría de quienes sufren acoso sexual, son mujeres y que la mayoría no denuncia. Un estudio del Ministerio del Trabajo de Colombia (2014) señala que un 13% de las personas encuestadas ha sufrido acoso sexual en su lugar de trabajo, de las cuales un 63% eran mujeres. Sin embargo, solamente un 10% de las víctimas levanta una queja o denuncia. Respecto del seguimiento de las denuncias, en Chile, un estudio de la Dirección del Trabajo (2007) muestra que casi en su totalidad son realizadas por mujeres (96.8%) y que éstas no logran ser constatadas debido a que los testimonios son considerados insuficientes o porque las afectadas abandonan el empleo antes que termine la investigación.

El Hostigamiento y el Acoso Sexual son actos de discriminación por sus efectos y consecuencias importantes en el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, como en:

- La dignidad y libertad de las personas que las padecen.
- El normal desarrollo psicosexual.
- En el desarrollo de su vida y trayectoria laboral.
- En su derecho a vivir libre de violencia.

## CONSECUENCIAS DEL HOSTIGAMIENTO Y DEL ACOSO SEXUAL



## MARCO JURÍDICO

La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral atenta contra su dignidad; una de las expresiones de la violencia en el ámbito laboral es el acoso sexual y el hostigamiento sexual

***“El objetivo primordial de este Protocolo es una implementación efectiva y transparente e igualitaria en la intervención en casos de hostigamiento sexual en la administración Pública Estatal y Municipal”***

La experiencia nos muestra que para erradicar las conductas que presentan algunos acosadores y hostigadores necesitamos actuar, necesitamos enfrentar la situación en defensa de los derechos de las mujeres, de su dignidad como persona y de sus espacios de trabajo, con este protocolo se pretende hacer frente al hostigamiento sexual y al acoso sexual en los centros de trabajo, se acabó la impunidad para los agresores, el silencio cómplice y el temor a denunciar, ¡Cero tolerancia a estas conductas!, las instituciones estamos obligadas a actuar para garantizar un clima laboral donde el trabajo digno y respetuoso sea un asunto cotidiano, las mujeres debemos alzar la voz cuando ese trato no sea así, la igualdad requiere trato digno y respeto.

Una de las razones que justifica la emisión del Protocolo es la necesidad de avanzar en la aplicación de los ordenamientos jurídico-normativos que además le den fundamento, como los que a continuación revisaremos:

### **I. Reforma Constitucional del Artículo 1º en Materia de Derechos Humanos**

La Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos, publicada el 11 de junio de 2011 en el Diario Oficial de la Federación, tuvo como fin, introducir en nuestra Carta Magna explícitamente, la protección y garantía de los derechos humanos contenidos en ella y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano forma parte, así como incorporar nuevas reglas de acción e interpretación para las autoridades.

Las nuevas formas de actuación se expresan mediante obligaciones y deberes específicos frente a las personas y sus derechos, así como mediante la comprensión de éstos como universales, interdependientes, indivisibles y progresivos. La interpretación se determina por medio de la incorporación del “principio pro-persona” y el método de “interpretación conforme”, que modifican las formas tradicionales de resolver la armonización de órdenes jurídicos y los posibles conflictos de normas. Sin duda, este es el cambio constitucional más importante del último siglo en materia de derechos humanos en México.

La reforma Constitucional del artículo 1º inicia con una modificación en el nombre del título primero que ahora se llama “De los Derechos Humanos y sus Garantías” en lugar de “De las garantías individuales”. Con esta precisión, llega a la Constitución el término “derechos

humanos”, lo que supone una armonización con los instrumentos internacionales de los que México es parte.

Esto facilita y nos obliga expresamente a considerar los estándares internacionales en todo el quehacer del Estado y a favorecer en todo momento la protección más amplia de las personas (Principio pro-persona). De acuerdo con este postulado, convenciones relevantes para los derechos humanos de las mujeres como la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer – CEDAW, por sus siglas en inglés- y la Convención Interamericana para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, mejor conocida como Belém do Pará que son instrumentos internacionales para la protección de los derechos fundamentales de las mujeres, se agregan a nuestro Bloque de Constitucionalidad, las disposiciones que se desprenden de los mismos. Es muy importante que usted conozca ambos instrumentos y comprenda las consecuencias que se derivan para la acción del Estado con relación a este derecho.

## **II. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer**

Otro instrumento de gran relevancia que fundamenta el Protocolo es la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, ya que busca atender la recomendación No. 19 (1992) derivada de ésta mediante la cual solicitan a los Estados parte “incluyan en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo.”

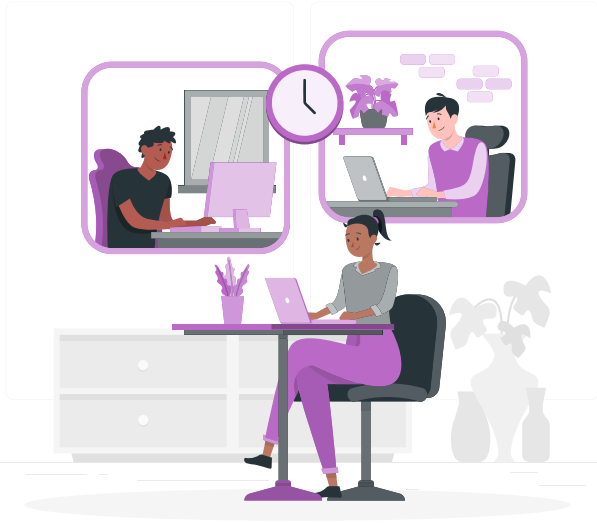
## **III. La Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia (LGAMVLV)**

Esta ley es uno de los sustentos jurídicos más importantes del Protocolo, ya que establece la definición de la violencia contra las mujeres, sus tipos y modalidades, como las obligaciones del Estado en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres. A través de esta ley se reconoce jurídicamente que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son formas de violencia contra las mujeres.

## **IV. Ley Federal del Trabajo y el Código Penal Federal**

Asimismo, en nuestro país, la Ley Federal del Trabajo y el Código Penal Federal que, desde sus respectivos ámbitos de competencia, tipifican y sancionan las conductas de HS y AS. Esto es importante ya que el Protocolo establece en su artículo tercero que: “su aplicación deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la APF tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia: Laboral, Administrativa y Penal.”

De esto se desprende una idea muy relevante sobre el derecho de las víctimas, ya que debe tenerse claro que las disposiciones que establece el Protocolo no anulan su derecho de recurrir ante otros órganos competentes de procuración de justicia, ya sea mediante la



investigación de delitos o bien de conflictos y faltas laborales y/o administrativas.

### **V. Código de Conducta de las y los Servidores Públicos**

Otra razón por la cual fue necesario emitir este Protocolo fue la inexistencia de mecanismos oportunos y eficaces operando al interior de las instituciones públicas con capacidad de atender y sancionar conductas de HS y/o AS.

Se pretende que las instituciones públicas estatales y municipales, trabajen para transformarse desde adentro hacia afuera,

implementando exigencias no solo de sumar esfuerzos, voluntades y recursos, sino de propiciar todos los días la igualdad de oportunidades y de trato en el entorno laboral, y que en caso de que se de situaciones de H.S. ; O A. S. implemente que la Ley se cumpla para el que la violente , desde inhabilitación , reparación de daños y penal dependiendo de la gravedad del asunto.

Es importante mencionar que el Protocolo, al publicarse de la mano del Acuerdo que modifica las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, asienta su operación sobre canales y vías administrativas que la Secretaría de la Función Pública determina para la revisión de conflictos de interés y faltas al Código de Ética que los y las servidores públicos deben atender como parte de los valores de integridad y respeto que rigen el servicio que prestan en las instituciones de la Administración Pública Federal. Y son:

- Los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
- El área de quejas de los Órganos Internos de Control.
- Persona consejera (auxiliar y orientar a las presuntas víctimas).



## 1. Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI)

Los comités de ética que se han conformado en cada una de las 300 instituciones del Gobierno de la República cuentan con la participación colegiada de personas del servicio público de todos los niveles jerárquicos. La Institución que reciba este protocolo, deberá corroborar que cuenta con su comité correspondiente. De no poseerlo, deberá ser necesario instaurar uno para captar las potenciales denuncias de hostigamiento y acoso sexual que se generen.

Si no cuentan con dicho comité, se le indica ingresar a esta línea:

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/320409/Bases\\_para\\_la\\_integracion\\_organizacion\\_y\\_funcionamiento\\_del\\_Comite\\_de\\_Etica\\_y\\_de\\_Prevencion\\_de\\_Conflictos\\_de\\_Intereses\\_de\\_la\\_Secretaria\\_de\\_Gobernacion.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/320409/Bases_para_la_integracion_organizacion_y_funcionamiento_del_Comite_de_Etica_y_de_Prevencion_de_Conflictos_de_Intereses_de_la_Secretaria_de_Gobernacion.pdf)

Donde la Secretaría de Gobernación para el 2018, estableció los parámetros para la fundación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses así como el Formato para

que las víctimas puedan presentar sus denuncias, el cual debe ser descargado y expuesto a todo el personal para su conocimiento, facilitando su reproducción física para ser utilizados en el momento que se requiera.

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/320411/Formato\\_para\\_presentar\\_denuncia.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/320411/Formato_para_presentar_denuncia.pdf)

## 2. El área de quejas de los Órganos Internos de Control (OIC)

Los órganos de control (en el caso mexicano conocidos como Órganos Internos de Control) son entidades de la administración pública cuya finalidad es prevenir, detectar y abatir posibles actos de corrupción. Asimismo, promueven la transparencia y el apego a la legalidad de los servidores públicos, mediante la realización de auditorías y revisiones a los diferentes procesos de las instituciones gubernamentales; así como la atención de quejas, denuncias, peticiones ciudadanas, resoluciones de procedimientos administrativos de responsabilidades y de inconformidades.



01

### Área de Quejas:

Esta área recibe, tramita e investiga quejas y denuncias sobre presuntas irregularidades cometidas por servidores públicos en términos de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

02

### Área de Responsabilidades:

Instrumenta procedimientos administrativos en contra de servidores públicos. Tramita y resuelve inconformidades en términos de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

## El OIC cuenta con 4 áreas:

### Área de Auditoría Interna:

Realiza auditorías y visitas de inspección. Apoya, verifica y evalúa las acciones de las áreas auditadas con el objeto de promover medidas preventivas y correctivas. Identifica irregularidades por parte de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.

03

### Área para el Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública:

Verifica y evalúa la debida implementación del control interno en la institución. Esta área promueve, asesora y asegura el desarrollo administrativo así como la modernización y mejora de la gestión pública en la dependencia. Finalmente, impulsa el logro de metas y compromisos de los temas asociados para un gobierno cercano y moderno.

04



Si deseas presentar de forma escrita tu queja o denuncia, deberás contar con la siguiente información:

- Los datos del denunciante en donde pueda ser localizado (opcional).
- Datos de identificación del servidor público involucrado (de contar con ellos).
- Narración de los hechos (indicando cómo, cuándo y dónde sucedieron los acontecimientos); y
- Algunas pruebas que pueda aportar, si es el caso.

Ha continuación se ofrece el listado de Órganos Internos de Control que la Secretaria de Gobernación tiene registro que existen en el país, revisa a cual pertenece tu institución, para contactarte en la brevedad posible.

<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/3263/directorio-oic-040515-v02.pdf>

De no hallar tu OIC correspondiente, contactar un módulo de la Secretaria de la Función Pública (SFP) que se encuentre cerca de tu localidad.

### **3.- Persona consejera (auxiliar y orientar a las presuntas víctimas)**

Cada Institución deberá asignar a un miembro que sirva de enlace con el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (a través de convocatoria de CEPCI) así con el Órgano Interno de Control que le regule. Las funciones de la persona consejera, que establece la Secretaria de la Gobernación, son

1. Orientar y, en su caso, acompañar a la Presunta víctima, ante las diferentes autoridades competentes;
2. Participar activamente en los cursos y capacitaciones en la materia que promueva el CEPCI, la Dependencia o el INMUJERES;
3. Deberá certificarse en la materia;
4. Contar con cursos o capacitaciones en materia de hostigamiento sexual, acoso sexual y/o derechos humanos;
5. Tener conocimiento del Protocolo de Tabasco así como el señalado por la Secretaria de Gobernación para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual;
6. Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de Hostigamiento sexual y/o Acoso sexual;
7. Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor;
8. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
9. Mostrar tranquilidad y proyectará seguridad;
10. Deber guardar estricta confidencialidad de las denuncias que conozca;
11. Turnar a la Secretaría Ejecutiva del CEPCI y/o al Órgano Interno de Control, las denuncias que conozca

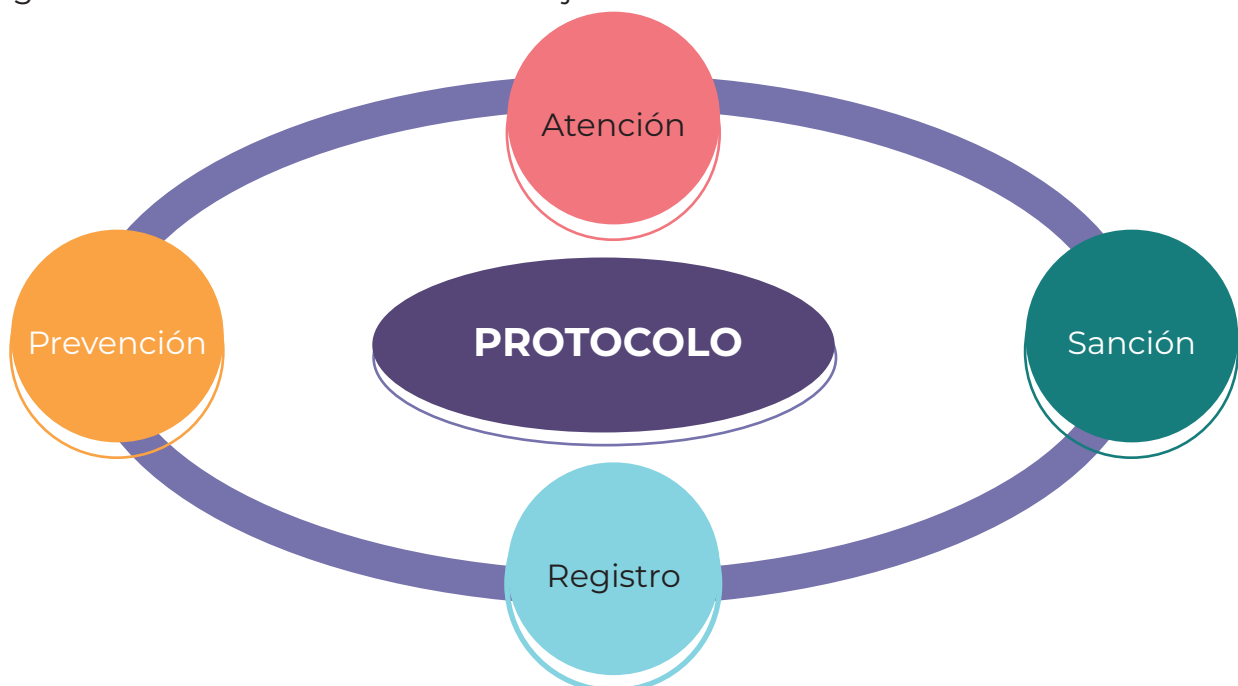
## HERRAMIENTAS Y ESTRATEGIAS PARA COMBATIR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL DEL ESTADO DE TABASCO

Con el Programa de Cultura Institucional, se inició un esfuerzo de transformación de

*“las instituciones que, de manera formal e informal, han reproducido los roles de género que inciden en la desigualdad y cuyo impacto repercute negativamente en el éxito de las políticas públicas, así como en los bienes y servicios públicos que la población recibe”, (INMUJERES 2009).*

La elaboración del programa transversal Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD), resalta las líneas de acción que deben ser incorporadas, de manera obligada, en las instituciones y entidades de la APF.

El Protocolo establece las disposiciones básicas a través de un procedimiento único a seguir y actuar en cada una de las instituciones de la Administración Pública Estatal o Municipal, en materia de prevención, atención, sanción y registro de casos. Es importante que estudie adecuadamente el Anexo “Hoja Informativa N° 4 OIT” de la página 31 para tener una idea más clara sobre las características del Hostigamiento y Acoso Sexual, desde la Perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo.



## ACCIONES DE PREVENCIÓN

La prevención es una de las medidas más eficaces y menos costosas no sólo en términos de recursos económicos, sino por su capacidad para desalentar que ocurran estas conductas y evitar los daños efectos y consecuencias que el Hostigamiento y Acoso Sexual tienen en las personas, en las instituciones y en la sociedad misma.

Se consideran como acciones de prevención:

- Implementar medidas de conocimiento generalizado del Protocolo y de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual entre el personal de las dependencias o instituciones gubernamentales, tanto estatal como municipal, de tal manera de que conozcan como prever y asesorar a probables víctimas, así como hacer saber también al que incurran las sanciones que repercutirán a su persona desde un llamado de atención hasta el despido.
- La emisión de una declaratoria de “Cero Tolerancia”, los servidores públicos deberán conocer los lineamientos o reglas de esta declaratoria, y hacérsela saber a cada uno de los servidores públicos a través de cada titular de jefatura de departamento, subdirección dirección y demás niveles altos, firmando tal responsiva cada uno de ellos, de tal suerte que esto los orille a saber que en caso de incurrir en una falta de Hostigamiento o Acoso Sexual pueden perder su empleo actual.
- Cada 6 meses se propone recomendar que cada dependencia, regule a través de un responsable de cada dependencia la no incurrir en dicho protocolo a través de un oficio digital o físico de tal forma que INMUJERES se dé oficialmente enterada que no ha sucedido ningún evento desfavorable.
- La promoción constante de una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia. Contar con el número necesario de Personas Consejeras facultadas y certificadas para brindar una atención cálida, clara, pronta y eficaz.

## ACCIONES DE ATENCIÓN

La atención implica el manejo de la víctima y el agresor involucrados en una situación de Hostigamiento y Acoso Sexual, bajo una perspectiva de género, procurando reducir los efectos negativos del delito en la agraviada y procurando establecer las medidas necesarias para su protección.

Se consideran como acciones de atención:

- En la atención de Primer contacto, la Persona consejera deberá identificar si la Presunta víctima, requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario.
- La Persona consejera con el fin de otorgar la asesoría pertinente, podrá conocer de los dictámenes de los especialistas, siempre que lo autorice por escrito la Presunta víctima.
- La Persona consejera garantizará a la Presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la Presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento y que
- Las Dependencias o Entidades podrán otorgar la atención especializada a la Presunta víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.

Es crucial que como servidoras y servidores públicos, conozcamos los derechos de las víctimas y más aún si nos desempeñamos en algún rol estratégico en el procedimiento de atención (que se revisará con detalle en la próxima unidad) sea como persona Consejera, integrantes de Comités de Ética o de los Órganos Internos de Control.

## ACCIONES DE SANCIÓN

La sanción es de vital importancia, ya que se procura dar justicia a la Víctima, procurando resarcir el daño ocasionado por el agresor, el cual tras recibir la sanción correspondiente, se envía un mensaje contundente a toda la Administración Pública Estatal: No se tolerará la impunidad ante un caso de hostigamiento o acoso sexual.

Las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual son sancionadas en distintos ordenamientos jurídicos:

- El Código Penal Federal (CPF)
- La Ley Federal del Trabajo (LFT) y,
- La Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LGRA)

Por ello, el Protocolo establece que las y los servidores públicos pueden recurrir ante cualquiera de las instancias correspondientes a interponer una denuncia. No obstante, tienes que tener presente que lo que establece el Protocolo sólo aplica para la vía administrativa, es decir lo que ocurre en el ámbito de la Administración Pública, regida por la LGRA.

Una vez realizado el procedimiento de responsabilidades administrativas, si se encuentra que la presunta persona victimaria efectivamente cometió HS y/o AS se aplicarán las siguientes sanciones establecidas en el artículo 75, las cuales pueden consistir en:

I. Amonestación pública o privada.

II. Suspensión del empleo, cargo o comisión.

III. Destitución de su empleo, cargo o comisión.

IV. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.

El área de quejas de los OIC podrá imponer una o más de las sanciones administrativas señaladas, siempre y cuando sean compatibles entre ellas. Cuando se imponga la pena de suspensión del empleo, cargo o comisión ésta podrá ser de uno a treinta días naturales. En caso de que se imponga como sanción, la inhabilitación temporal, ésta no será menor de tres meses ni podrá exceder de un año.

Finalmente conviene señalar que de acuerdo con el artículo 222 de la LGRA, la ejecución de las sanciones por faltas administrativas no graves se llevará a cabo de inmediato, una vez que sean impuestas, conforme se disponga en la resolución respectiva. En el caso del personal del servicio público de base, la suspensión y la destitución se ejecutarán por el titular del Ente público correspondiente (Artículo 223, LGRA).

## ACCIONES DE REGISTRO

Una disposición importante del Protocolo es contar con un registro de los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el servicio público que se presenten para subsanar la falta de información, analizarla e implementar acciones que prevengan la reiteración de las prácticas de HS y AS. Debe ser la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés (UEPCI) la encargada de albergar el registro de casos e INMUJERES tiene la responsabilidad de elaborar un informe anual que se publicará en las páginas de la Secretaría de la Función Pública, la CONAVIM y del propio INMUJERES.

El registro de la información es importante porque:

- Permite contar con información actualizada para conocer la magnitud del problema al que las dependencias y entidades públicas tienen que hacer frente.
- De la información recabada se pueden identificar los factores que fomentan la comisión de estas conductas contrarias a la ética y la naturaleza de los mismos, y, por tanto, encontrar propuestas de solución mucho más eficaces para su prevención.



## ¿Qué Hacer Ante El Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual?

Uno de los propósitos de la emisión de este Protocolo es establecer un procedimiento único de atención de los casos que se presentan, a fin de brindar certeza jurídica a la actuación de las partes involucradas.

Lo primero que debemos saber es que se puede presentar una denuncia/ queja ante las tres instancias que sugiere el Protocolo: Persona consejera, Comité de Ética y Órgano Interno de Control.

Hay que tener presente que existe el derecho a presentar quejas o denuncias ante el Ministerio Público (vía penal) o bien ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (vía laboral).



La víctima tiene 3 caminos para denunciar el hostigamiento y/o acoso sexual del cual es víctima: administrativo, laboral o penal.

### **1) Administrativo:**

La víctima elaborará su denuncia, en el Formato para presentación de denuncia que el CEPCI debió facilitar a todo el personal de la Institución. Una vez elaborada deberá contactar a la Persona Consejera, la cual considerará, tomando en cuenta las capacitaciones que debe recibir, si los hechos corresponden o no a un caso de HAS. Si es afirmativa, deberá llevar la denuncia al CEPCI, el cual tendrá 3 días para deliberar sobre el caso y establecer las sanciones correspondientes, notificando al Órgano de Control Interno correspondiente para que procese a ejecutar sus funciones. Si el CEPCI plantea que no procede el caso pero la víctima considera insistir, la Persona Consejera deberá facilitarle el acceso al OIC correspondiente para presentar su demanda.

### **2) Laboral:**

En caso de que la Víctima considere que la vía administrativa no cumplió con sus respectivas funciones o desea dejar constancia en una vía adicional, deberá acudir a las Oficinas de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social del Estado de Tabasco y/o al Módulo de la Secretaria de Trabajo para presentar su queja correspondiente, iniciando los mecanismos establecidos para su correspondiente atención.

### **3) Penal:**

En caso de que la Víctima lo considere necesario, puede ejercer su derecho de proceder legalmente contra su agresor. Para ello deberá acudir a las Instalaciones del Instituto Estatal de las Mujeres de Tabasco donde recibirá los siguientes servicios de manera gratuita de parte del Departamento de Atención Psicojurídica a Víctimas:

**a) Atención psicológica:** Se dará inicio a un proceso psicológico para identificar y tratar los efectos del hostigamiento y/o acoso sexual en la víctima, el cual involucrará atención individual y grupal en temas relacionados al Estrés Posttraumático, Autoestima, Plan de Seguridad, el Ciclo de Violencia, sus formas y modalidades entre otros temas, con el fin de recuperar el equilibrio emocional de la usuaria, el cual se vio trasgredido por la violencia de la que fue víctima. Dicho acompañamiento será a lo largo del proceso judicial, si la usuaria desea iniciarlo.

**b) Asesoría legal:** Se proporcionará información clara y veraz de las opciones legales que la usuaria tiene a su disposición, tomando en cuenta los hechos que demanda. Se facilitará la elaboración de la demanda así como el acompañamiento a las instancias correspondientes para iniciar el proceso legal, manteniendo el acompañamiento a lo largo del proceso.



## GLOSARIO

■ **APF:**

Administración Pública Federal

■ **A.S.:**

Acoso Sexual

■ **Acoso Sexual:**

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.

■ **Conductas Verbales:**

Piropos, insinuaciones sexuales, comentarios sugestivos o alusivos a la apariencia física o forma de vestir, burlas, chistes o preguntas alusivas a lo sexual o a la vida personal, insultos, amenazas implícitas o explícitas de despido, propuestas sexuales, insinuaciones, invitaciones a citas.

■ **Conductas No verbales:**

Miradas insistentes, sugestivas o insultantes a distintas partes del cuerpo, silbidos, sonidos, gestos, imágenes o dibujos ofensivos y denigrantes en carteles o calendarios.

■ **Conductas Físicas:**

contactos innecesarios y no deseados, Incluye tocamientos, pellizcos, roces corporales, besos, apretones, manoseos, abrazos o caricias, así como cualquier otro tipo de agresión que implique presionar o forzar al contacto físico o sexual e incluso el intento de violación o la realización de ésta.

■ **Conductas Virtuales:**

Envío de mensajes por correo electrónico o de texto en teléfonos celulares con imágenes y/o contenido sexual, o imágenes de mujeres desnudas o con poca ropa como protectores de pantalla en la computadora.

■ **H. S:**

Hostigamiento Sexual

■ **Hostigamiento Sexual:**

el ejercicio del poder que se realiza en el marco de una relación de subordinación laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva (conducta viciosa relativa a los apetitos carnales).

■ **LGRA:**

Ley General de Responsabilidades Administrativas.

■ **OIT:**

Organización Internacional del Trabajo.

■ **Violencia:**

Uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.

■ **Violencia de género:**

Aquella que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones de carácter personal. El objetivo del agresor es producir daño y conseguir el control sobre la mujer, por lo que se produce de manera continuada en el tiempo y sistemática en la forma, como parte de una misma estrategia.

## BIBLIOGRAFÍA

Comision Nacional de Los Deechos Humanos . (2018). Diagnóstico de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018). 21 De Noviembre del 2019, de CNDH Mexico Sitio web:

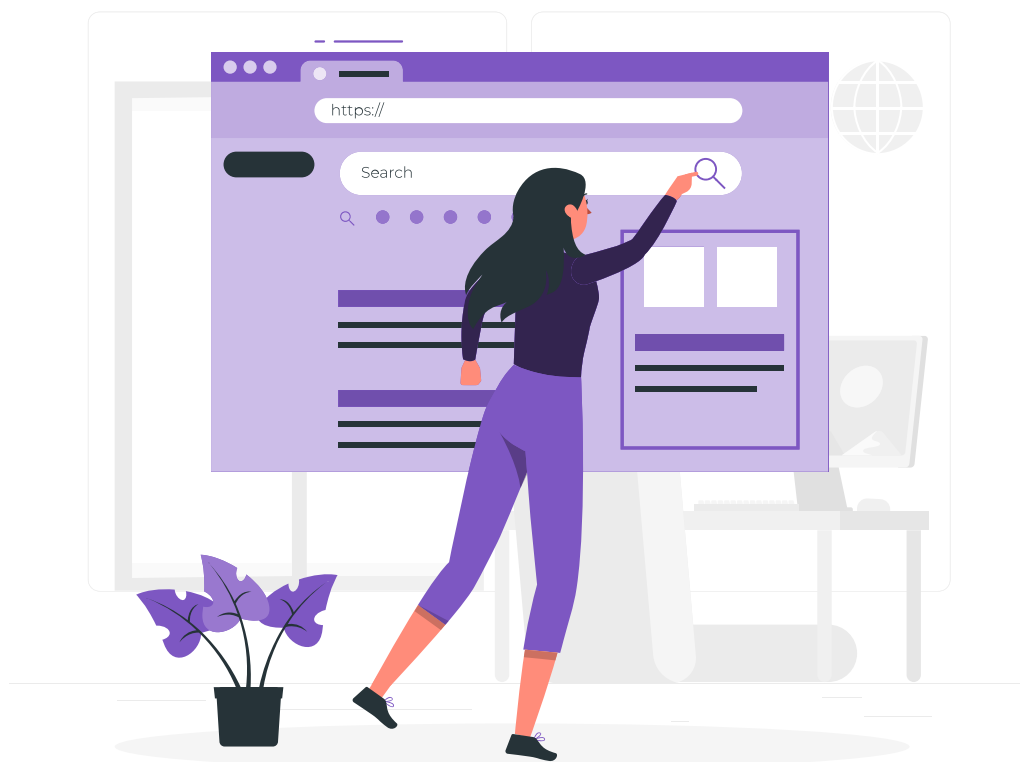
<https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Publicaciones/Diagnostico-HostigamientoAcoso-Sexual-APF.pdf>

INMUJERES. (2019). Cero Tolerancia. 21 de Noviembre del 2019, de INMUJERES Sitio web: <http://cerotolerancia.inmujeres.gob.mx/>

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

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

Organizacion Internacional del Trabajo. (2012). El hostigamiento y acoso sexual.. 21 de noviembre del 2019, de Organizacion Internacional del Trabajo Sitio web: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---srosan\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---srosan_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf)



**ANEXO**

**Hoja Informativa N° 4 de la OIT**

Género, salud y seguridad en el trabajo  
Hoja informativa

**4**



Organización  
Internacional  
del Trabajo

**El hostigamiento  
o acoso sexual**



**¿Qué es el acoso sexual?**

El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Es un término relativamente reciente que describe un problema antiguo.

Tanto la OIT como la CEDAW identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

**Definiciones**

*"Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo".*

**Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

*"Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil".*

**Recomendación General núm. 19.  
Convención para la eliminación de todas las formas de  
discriminación contra las Mujeres (CEDAW)**

2

Para el análisis del acoso sexual es preciso formular dos conceptos básicos:

- **Discriminación contra la mujer o discriminación de género:** toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres de los derechos humanos y las libertades, como los derechos laborales.
- **Violencia contra la mujer:** toda acción o conducta basada en su pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado su muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación de libertad, tanto si producen en la vida pública como en la privada. La violencia es la manifestación más grave de la discriminación contra las mujeres.

## ¿Cómo se manifiesta el acoso sexual?

El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:

- 1. Como chantaje:** cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral –aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo– para que acceda a comportamientos de connotación sexual.
- 2. Como ambiente laboral hostil** en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

Los **comportamientos** que se califican como acoso sexual pueden ser de naturaleza:

- **Física:** violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.
- **Verbal:** comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.
- **No verbal:** silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

### Algunos ejemplos

- Contacto físico innecesario y no deseado.
- Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.
- Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.
- Petición de favores sexuales.
- Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual.
- Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales.
- Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.
- Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
- Jalar la ropa de manera sexual.
- Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.
- Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.
- Forzar a besar a alguien o a algo más que besar
- Llamar a la víctima "gay" o "lesbiana".
- Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario.
- La utilización o exhibición de material pornográfico.

### ¿Quién puede ser objeto de acoso sexual?

Tanto hombres como mujeres son objeto de acoso sexual, si bien los estudios ponen de relieve que la mayoría son mujeres. La investigación muestra que el tipo de mujer más vulnerable al acoso sexual es la mujer joven, económicamente dependiente, soltera o divorciada y con estatus de inmigrante. Con respecto a los hombres, aquellos que sufren un mayor acoso son los jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas o raciales.

### ¿Quién puede acosar?

El acoso puede provenir de propietarios, directivos o empleados con jerarquía, clientes, proveedores y compañeros de trabajo.

Pueden ser hombres y mujeres, destacando estadísticamente el acoso de hombres hacia mujeres. El acoso sexual entre personas del mismo sexo es reciente pero con una tendencia ascendente.

## Acoso sexual, relaciones de poder y condiciones de trabajo

- **El acoso sexual es una manifestación de relaciones de poder.** Las mujeres están más expuestas a ser víctimas del acoso sexual precisamente porque se encuentran en posiciones de menos poder, más vulnerables e inseguras, a veces tienen más baja autoestima y menor confianza en ellas mismas. Pero también pueden ser objeto de acoso cuando se las percibe como competidoras por el poder. Por tanto, el acoso sexual afecta a mujeres en todos los niveles jerárquicos y tipos de trabajo.
- **El acoso sexual forma parte e influye en las condiciones de trabajo.** El hostigamiento sexual perjudica las condiciones de trabajo. Es uno de los factores de riesgo que aparecen en investigaciones de salud ocupacional que han contemplado el conjunto de condiciones de trabajo y han incorporado las experiencias y la voz de las trabajadoras. Como se observa en el gráfico que presenta los resultados de la

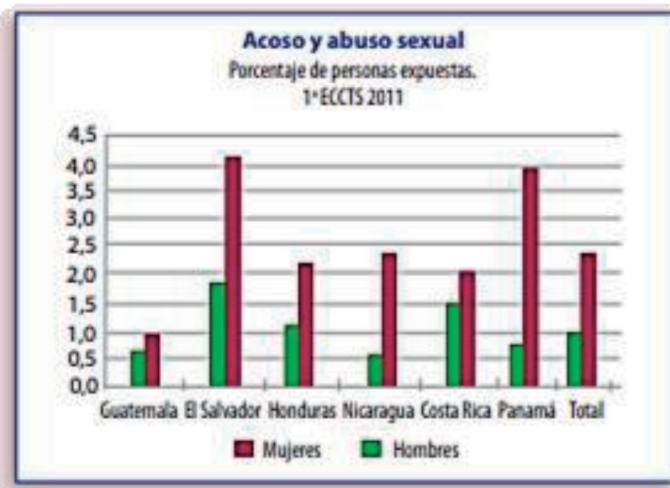
### Algunos mitos asociados al acoso sexual

- *"Las mujeres hacen cargos falsos de acoso sexual".* Falso, lo que ocurre es que todavía existe tolerancia social frente al acoso sexual, ya que se consideran conductas naturalmente masculinas y machistas.
- *"Los hombres poseen un irrefrenable instinto sexual".* Falso, la sexualidad humana no es exclusiva de los varones; los patrones de masculinidad tradicional o machista magnifican su libido.
- *"Las mujeres tienen la culpa de ser acosadas por ser provocadoras".* Falso, pues los hombres cosifican a las mujeres como objeto sexual de sus fantasías.
- *"Es normal que los hombres hagan bromas con contenido sexual en público".* Falso. Es parte de la violencia de género sustentada en relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres.
- *"Las conductas sancionadas por la ley son las acciones, por lo tanto las miradas o comentarios no constituyen violación a los derechos".* Falso. Toda conducta de naturaleza sexual no bienvenida y rechazada es acoso sexual.

4

La Encuesta Centroamérica de Condiciones de Trabajo y Salud de 2011, en la región el porcentaje de mujeres que manifiestan exposición a este factor de riesgo es mayor en todos los casos al porcentaje de hombres.

- **El acoso sexual tiene un impacto directo en la salud**, con repercusiones psíquicas (reacciones relacionadas con el estrés como traumas emocionales, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de baja autoestima), y físicas (trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión).



### ¿Qué consecuencias tiene en la salud y en el empleo?

#### Para las víctimas

- *Sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima.*
- *Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.*
- *Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio.*
- *Riesgo de pérdida de trabajo.*
- *Aumento de la accidentalidad.*

#### Para los empleadores

- *Disminución de la productividad de la empresa debido a:*
  - *peligro del trabajo en equipo,*
  - *desmotivación,*
  - *absentismo.*
- *Alta rotación de recursos humanos.*
- *Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones.*
- *Dificultad para llenar las vacantes en aquellos lugares de trabajo señalados por problemas de acoso sexual.*
- *Deterioro de las relaciones laborales.*

#### Para la sociedad

- *Costes a largo plazo para la reintegración de las víctimas.*
- *Incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional.*
- *Gastos en procesos legales y penales.*
- *Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por los hombres.*

## ¿Qué barreras, temores y creencias pueden tener las personas víctimas de acoso sexual?

- **Temor a hablar de lo ocurrido:** la sexualidad humana sigue siendo un tema tabú del que no se quiere hablar ni reflexionar.
- **Temor a ser victimizada:** por negligencia, indiferencia, torpeza de quien recibe la demanda o denuncia.
- **Temor a la crítica de los compañeros de trabajo:** presión de sus superiores y compañeros y compañeras de trabajo por presentar la queja interna o denuncia judicial.
- **Desconocimiento de derechos:** desconocimiento o inciertas referencias de los procedimientos que se deben seguir.
- **Temor a no encontrar medios probatorios:** dificultades probatorias y eventual costo alto de los trámites ulteriores.
- **Desconfianza** en los mecanismos, por desconocimiento o desprestigio de estos.
- **Temor a la no confidencialidad ni reserva del hecho:** publicidad de los sucesos en el lugar de trabajo, que expone la intimidad de quien ha sido objeto de acoso.
- **La mala interpretación:** haber interpretado mal los hechos ocurridos.
- **Culpabilidad:** se sienten culpables y se preguntan si no propiciaron el acoso sexual por la forma amable de relacionarse o por la vestimenta, actitudes, etc.
- **La incompreensión del hecho:** no haber comprendido o interpretado erróneamente el límite de la tolerancia entre la torpeza y el acoso sexual.
- **La relación con quien acosa:** precisar la situación actual cuando hubo alguna relación anterior con quien acosa.
- **El temor a las represalias:** tanto las represalias abiertas o encubiertas, incluso a que haya más acoso.
- **Pérdida de oportunidad:** pérdida de condiciones laborales, obstáculos futuros para ascensos o el despido.
- **Pérdida de derechos:** negación, peligro, afectación o pérdida de derechos adquiridos o en expectativa.

## ¿Cómo deben ser las políticas para prevenir y erradicar el acoso sexual?

Las políticas deben implicar todos los niveles de responsabilidad pública y privada:

- se requiere contar con un **marco legal** nacional y sanciones administrativas para su efectivo cumplimiento;
- los gobiernos deberían promover **campañas informativas y de sensibilización** que sitúen el problema con toda su relevancia y que contribuyan a cambiar los roles y estereotipos de género que avalan el acoso sexual;
- promover cambios en la **cultura laboral**, involucrando al conjunto de trabajadores y trabajadoras y a las organizaciones sindicales y patronales;
- en la empresa, es necesario contar con el apoyo del equipo directivo, crear una **política expresa contra el acoso sexual** e integrar la cuestión en todos los niveles jerárquicos y organizativos; la negociación colectiva es el espacio adecuado para establecer los procedimientos y protocolos, los canales de comunicación, las sanciones y las responsabilidades.
- las políticas sobre acoso sexual deberían ser parte de las **políticas de igualdad de oportunidades** y de las **políticas de salud y seguridad en el trabajo**.
- las **políticas de prevención** deben incorporar estrategias para trabajar con hombres la construcción de la masculinidad patriarcal y su relación con ciertas conductas que pueden calificarse de acoso sexual.

*Los estudios de la OIT indican que las políticas y prácticas contra el acoso sexual deberían incluir cuatro elementos principales:*

1. una declaración de criterios o principios;
2. un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual, que respete la confidencialidad;
3. sanciones disciplinarias progresivas;
4. una estrategia de formación y comunicación.

## ¿Se puede abordar desde la acción preventiva?

Sin duda, el acoso sexual es un problema de salud y seguridad en el trabajo, y como tal, se puede y se debe contemplar e integrar en la acción preventiva. Además de una política específica de la empresa y de los procedimientos de denuncia mencionados, es preciso:

- Integrarlo como un **factor de riesgo psicosocial**, de manera que se evalúe junto con otros riesgos;
- Incluir indicadores de salud que permitan la identificación del riesgo a través de la **vigilancia de la salud**, especialmente en las encuestas y exámenes de salud.
- Incluir en el **plan de prevención** un conjunto de medidas preventivas que favorezcan una ambiente de trabajo saludable, respetuoso y que fomente la igualdad entre mujeres y hombres.
- Promover la **investigación**, tanto en la empresa y el sector, como a nivel nacional, para conocer la incidencia del problema, cómo se presenta, qué colectivos son más afectados, etc, y que la información obtenida se analice integrando criterios de respeto de derechos, igualdad de oportunidades y protección de la salud y del empleo.



### ¿Existe marco normativo internacional?

Si bien no existe ningún convenio internacional vinculante acerca del acoso sexual, los órganos supervisores relevantes de la OIT y de las Naciones Unidas han concluido que hay que entenderlo como una forma de discriminación por razón del sexo. Así, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT ha condenado el acoso sexual en virtud del Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación. Del mismo modo, la Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado dos resoluciones en las que se enmarca el acoso sexual en el contexto de las condiciones y medio ambiente de trabajo:

- *Resolución relativa a la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo (1985).*
- *Resolución relativa a la acción de gobiernos, solicita intervenir al Director General, en favor de las mujeres trabajadoras, procurando divulgar enseñanzas, entrenamiento y material informativo acerca del acoso sexual en el trabajo (1991).*

### ¿Cómo se contempla en las legislaciones de la región?

No existe consenso en el marco legal para sancionar el acoso sexual en el trabajo. Algunos Estados optaron por la criminalización del acoso sexual en el **Código Penal**, con lo cual se asegura la aplicación de pena de cárcel, sea efectiva o suspendida, así como su cobertura a cualquier ámbito y tipo de relación –como es el caso de Honduras y República Dominicana–. En otros casos se han adoptado **normas específicas** sobre el tema, lo cual ayuda a dar visibilidad al problema y a establecer una estrategia multisectorial para prevenirlo y erradicarlo –es el caso de la *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo Costa Rica*, y podría interpretarse también para el caso de Guatemala, El Salvador o Nicaragua, donde se han incorporado referencias a la violencia sexual en el ámbito laboral en las leyes para combatir la violencia contra las mujeres–. En algunos casos está integrado como falta en los **Códigos de Trabajo**, que colocan como causal de terminación justificada de la relación laboral incurrir en acoso sexual –el caso de Panamá–. Finalmente en El Salvador aparece de forma innovadora en la **Ley General de Prevención de Riesgos Laborales**, definiéndolo como riesgo psicosocial y responsabilidad de prevenir por parte del empleador.

País	Marco normativo: definiciones, conceptos y sanciones del acoso u hostigamiento sexual en el trabajo.
Costa Rica	<b>Ley N° 7.476 contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.</b> Prohibe y sanciona el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria, definiéndolo en su <b>Art. 3:</b> "Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: a) Condiciones materiales de empleo o de docencia, b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo y c) Estado general de bienestar personal. También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados".
El Salvador	<b>Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo. Decreto Legislativo 254. Art. 8</b> "es responsabilidad del empleador formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en sus empresas, que debe contar, entre otras cosas, una formulación preventiva y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales". No se incluye específicamente, pero podría juzgarse como "violencia contra la mujer" de acuerdo a la <b>Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres. Decreto Legislativo 520. Art. 9.f</b> "violencia sexual: es toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente sobre su vida sexual, comprendida en ésta no sólo el acto sexual sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital con independencia de que la persona agresora guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con la mujer víctima".
Guatemala	No se incluye específicamente, pero podría juzgarse como "violencia contra la mujer" de acuerdo con el <b>Art. 7 de la Ley contra el Femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, Decreto 22-2008:</b> "quien ejerza violencia... sexual... valiéndose de... mantener en la época en que se perpetre el hecho o haber mantenido con la víctima... compañerismo o relación laboral"
Honduras	<b>Código Penal. Art.. 147-A:</b> "quien valiéndose de una situación de superioridad jerárquica laboral, administrativa, docente o análoga, cause a la víctima inestabilidad laboral, descalificación en el desempeño de su trabajo o para ascensos laborales o le impida el acceso a un puesto de trabajo, como represalias al rechazo de actos indecorosos realizados a través de insinuaciones o solicitud de favores de carácter sexual para sí o para un tercero incurrirá en el delito de hostigamiento sexual"
Nicaragua	No se incluye específicamente, pero podría juzgarse como "violencia contra la mujer" de acuerdo con el <b>Art. 8.g de la Ley N° 779. Ley Integral Contra la Violencia hacia la Mujer,</b> "Violencia sexual: Toda acción que obliga a la mujer a mantener contacto sexual, físico o verbal, o participar en otras interacciones Sexuales mediante el uso de la fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad o su libertad sexual, independientemente que la persona agresora pueda tener con la mujer una relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco.
Panamá	<b>Código de Trabajo. Art. 213</b> numeral 15: "El empleador puede concluir vínculo laboral del trabajador que haya incurrido en acoso sexual".
República Dominicana	<b>Código Penal. Ley 24-97. Art. 333.2:</b> "Constituye acoso sexual toda orden, amenaza, constreñimiento u ofrecimiento destinado a obtener favores de naturaleza sexual, realizado por una persona (hombre o mujer) que abusa de la autoridad que le confieren sus funciones".

**Fuente:** Adaptado de Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI). 2012. Segundo informe hemisférico sobre la implementación de la Convención de Belém do Pará. (Washington, OEA)



Organización  
Internacional  
del Trabajo

Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para  
América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

[www.oit.or.cr](http://www.oit.or.cr)