

5

PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ATENDER EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL



DIRECTORIO

Mtra. Claudia Ruiz Massieu
Secretaria de Turismo

Lic. Salvador Sánchez Estrada
Subsecretario de Planeación y Política Turística

Lic. Guadalupe Gómez Maganda
Directora General Adjunta de la Unidad de Igualdad de Género

Coordinadora de Asesores de la Subsecretaría de Planeación y Política Turística
Lic. Vanessa Ma. Vázquez Meseguer

Directora de Asuntos Bilaterales,
Representante de la Oficina de la C. Secretaria
Lic. Ana Karen Ortega Covarrubias

Titular del Área de Responsabilidades y Titular del Área de Quejas,
Representante del Órgano Interno de Control en la Secretaría de Turismo
M. en D. Juan Venancio Domínguez

Director de Institucionalización de la Perspectiva de Género
Lic. Joel de la Torre Martínez

Directora de Promoción y Transversalización de la Perspectiva de Género
Mtra. Araceli Noguera Simón

Directora de Segmentos Especializados,
Representante de la Subsecretaría de Innovación y Desarrollo Turístico
Lic. Reyna Argentina Andrade Parissi

Director de Capacitación,
Representante del Instituto de Competitividad Turística
Lic. Carlos Arturo Cruz Pérez

Director de Política Intersectorial
Mtro. José Armando García Nuño

Directora de Recursos Humanos
Lic. Mariana Ramírez Osornio

Subdirector de Relaciones Interinstitucionales del Fondo Nacional de Fomento al Turismo,
Lic. Jorge Luis Basave Gutiérrez

Subdirectora de Capital Humano,
Representante del Fondo Nacional de Fomento al Turismo
Lic. Silvia Dávalos de la Rosa

Subdirectora de Proyecto de Análisis Legislativo,
Representante de la Dirección General de Asuntos Jurídicos
Lic. Abril González Magaña

Gerente de Capacitación y Desarrollo Organizacional,
Representante del Consejo de Promoción Turística de México
Mtra. Sugely Castillo Luna

Jefe del Departamento de Programación de Sistemas Operativos,
Representante de la Oficialía Mayor
Lic. Jorge Ismael Rodríguez Pérez

Jefa del Departamento de Recursos Humanos y Materiales, Corporación de Servicios al Turista Ángeles Verdes
Lic. Mónica de Jesús González

Secretaria Particular,
Representante de la Subsecretaría de Calidad y Regulación
Lic. Abril Muñoz Alberich

Secretaria de Acción Femenil,
Representante del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Turismo
C. Alma Angélica Bautista Cadena

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	9
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I	
MARCO CONCEPTUAL DEL PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ATENDER EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL	15
I.1 CARACTERIZACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL	17
A. Formas del hostigamiento/acoso sexual	17
B. Tipos de hostigamiento y acoso sexual en el trabajo	18
C. Factores de riesgo	20
D. Consecuencias	21
E. Delimitación conceptual del hostigamiento sexual en el trabajo	22
I.2 CARACTERIZACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL	29
A. Fases del hostigamiento y del acoso laboral	
B. Tipos de hostigamiento y acoso laboral	29
C. Hostigamiento y acoso psicológico. Dinámica del proceso en el contexto laboral	31
D. Factores que fomentan el hostigamiento y el acoso laboral	33
E. Conductas recurrentes del hostigamiento y acoso laboral	35
F. La delimitación conceptual del hostigamiento y acoso laboral desde la psicología	36
	38
I.3 LA DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DEL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO EN EL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA JURÍDICA	43



I.4 CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL	45
I.5 EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL COMO RIESGO LABORAL	47
I.6 LOS BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS FRENTE AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL	51
A. La dignidad de la persona	51
B. El principio de igualdad y no discriminación	57
C. La prohibición de discriminación	58
D. El derecho a la integridad	61
E. El derecho al trabajo	64
F. El derecho a la intimidad	68
G. El derecho a la salud	70
I.7 LA TUTELA REPARADORA DEL HOSTIGAMIENTO/ACOSO EN EL TRABAJO	73

CAPÍTULO II

CRITERIOS GENERALES A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN PARA PREVENIR Y ATENDER EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL	75
---	-----------

II.1 MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL Y NACIONAL	77
---	-----------

A. Marco Jurídico Internacional	77
B. Marco Jurídico Nacional	82

II.2 UNA PROPUESTA DE PROTOCOLO. ACCIONES GENERALES QUE SE TIENEN QUE CONTEMPLAR	95
A. Ámbito de aplicación	95
B. Competencias	96
II.3 DE LA PREVENCIÓN	99
II.4 DE LA COMISIÓN DE ASESORÍA Y ATENCIÓN	101
II.5 FASES DEL PROCEDIMIENTO	103
A. Informal	103
B. Formal	104
II.6 HERRAMIENTAS SUGERIDAS PARA LA ACTUACIÓN E INVESTIGACIÓN	109
A. Entrevistas	109
B. Documentación y registro	110
C. Entrevista a la persona que presenta el caso	111
D. Cierre de la entrevista	113
E. Entrevista a la persona acusada	114
F. Entrevista a los/as testigos	115
G. Declaración	116
H. Informe de la Comisión de Asesoría y Atención	117
I. Sanciones y medidas reparatorias	117

CAPÍTULO III	
DE LA SUSTANCIACIÓN DEL PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ATENDER EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL	121
TÍTULO PRIMERO	
CAPÍTULO I	
DISPOSICIONES GENERALES	123
CAPÍTULO II	
DE LOS OBJETIVOS Y BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS	129
CAPÍTULO III	
DE LOS PRINCIPIOS GENERALES O RECTORES DEL PROTOCOLO	131
CAPÍTULO IV	
DE LAS COMISIONES DE TRABAJO	133
CAPÍTULO V	
DE LAS CONDUCTAS DEL HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN	137
CAPÍTULO VI	
DEL PROCEDIMIENTO	143
CAPÍTULO VII	
DE LAS PRUEBAS	145
TÍTULO SEGUNDO	
CAPÍTULO VIII	
DE LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS	147
ANEXOS	151
BIBLIOGRAFÍA	161

El hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral son una forma de discriminación por razón del género, tanto desde una perspectiva legal como en su concepto. Si bien los hombres también pueden ser objeto de acoso sexual, la realidad es que la mayoría de las víctimas son mujeres. El problema guarda relación con los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica que, a su vez, directa e indirectamente, afecta a la situación de las mujeres en el mercado del trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

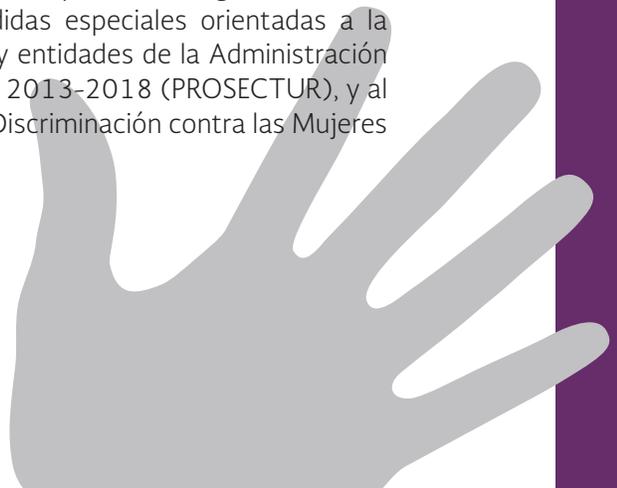
PRESENTACIÓN

El **hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral (HAYSL)**, son conductas contrarias a los derechos humanos que afectan el bienestar de quienes las sufren, les impiden su desarrollo, merman su productividad y capacidad de gestión, a la par que enrarecen el entorno laboral, obstaculizando la consecución de las metas institucionales.

En la Secretaría de Turismo, como en toda la Administración Pública Federal, se promueve la igualdad de género con una visión integral y de largo plazo. El hostigamiento y el acoso son contrarios a este principio; se trata de actos constitutivos de abuso de poder que no deben ser tolerados ni soslayados en las instituciones de gobierno ni en la sociedad.

Este Protocolo de intervención será el documento que dará certeza jurídica a las víctimas de tan reprochables conductas en la Secretaría de Turismo, sus Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades Sectorizadas, ya que establece con precisión y claridad las pautas, el procedimiento y herramientas a seguir, para la prevención y atención de los casos que sean motivo de una queja, así como para brindar atención y protección a quienes presenten denuncias por hostigamiento o acoso sexual y/o laboral.

Con este Protocolo se contribuye al cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND), específicamente a la Meta Nacional México en Paz y a la estrategia transversal de perspectiva de género, que mandatan establecer medidas especiales orientadas a la erradicación de la violencia de género en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. Asimismo, al Programa Sectorial de Turismo 2013-2018 (PROSECTUR), y al Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD).



De esta manera, en nuestra institución se atiende también la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) por la que los Estados Parte convinieron, conforme al artículo 7, el establecimiento de procedimientos legales justos y eficaces, para las mujeres que hayan sido sometidas a violencia, incluyendo medidas de protección y un juicio oportuno.

Los preceptos constitucionales y las normas nacionales e internacionales que en México protegen el derecho a una vida libre de violencia, así como las líneas transversales de perspectiva de género del Programa Sectorial de Turismo 2013-2018 y el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018, se cumplen en la Secretaría de Turismo mediante tres instrumentos normativos internos: el Plan de Acción para el cumplimiento del Programa de Cultura Institucional, el Programa para Incorporar la Transversalidad de la Perspectiva de Género en el Sector Turismo, y este Protocolo de Intervención.

Para alcanzar los objetivos aquí establecidos, será necesario realizar esfuerzos permanentes de prevención y atención; pero sobre todo concientizar a todas las personas que trabajamos en el sector turismo, sobre la problemática que representa el hostigamiento, acoso sexual y/o laboral, que afectan tanto el desarrollo social de las personas, como la calidad de los servicios que otorgamos a la sociedad.

Para movernos con igualdad, necesitamos que en todos los ámbitos de desarrollo del sector turismo eliminemos las prácticas discriminatorias y de violencia, para transformarlas en espacios en los que imperen los principios de democracia, equidad, tolerancia y respeto a la dignidad de todo ser humano.

MTRA. CLAUDIA RUIZ MASSIEU SALINAS
Secretaria de Turismo

INTRODUCCIÓN

La existencia de situaciones de violencia en el ámbito laboral es una realidad reconocida por todas y todos. En este ámbito la violencia se manifiesta como abuso de poder, para doblegar la voluntad del otro/a mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política.

Al igual que ocurre en otros tipos de violencia, la violencia laboral afecta mayoritariamente a las mujeres debido, entre otras cuestiones, a que en su mayoría son ellas quienes ocupan puestos de menor nivel, y aun en puestos jerárquicos o de mayor responsabilidad y que requieren de una mayor capacitación, las mujeres continúan sin tener poder de decisión, o por lo menos, no alcanzan cuotas de poder similares a las que alcanzan los hombres en puestos similares.

En tanto el abuso de poder y todo acto de violencia es ejercido por el que lo detenta, contra el que no lo tiene, y en muchos casos, al igual que ocurre en otros ámbitos, en el ámbito laboral frecuentemente es la mujer la que no detenta ese poder. El problema guarda relación con los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica que, a su vez directa o indirectamente afecta a la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Dentro de las diferentes formas que puede adoptar la violencia laboral padecida mayoritariamente por las mujeres, se encuentra el hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define el hostigamiento y el acoso sexual, con una diferencia básica:

Artículo 13.-

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

Asimismo, los artículos 10 y 11 de la misma Ley definen la violencia laboral de la siguiente manera:

Artículo 10.-

“Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

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

Artículo 11.-

“Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.”

Artículo 18.-

“Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.”



En definitiva, el hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral son un ataque a la dignidad de la persona y, en consecuencia, constituyen un obstáculo para el buen funcionamiento de un mercado de trabajo en el que mujeres y hombres participamos juntos.

Por tanto, se concluye que:

Tanto el **hostigamiento como el acoso sexual y/o laboral** son antes que nada una forma de discriminación de género que afecta principalmente a las mujeres, en razón de la subordinación de éstas en el espacio laboral y en la sociedad, entendiéndose como una manifestación de discriminación sexual.

El **hostigamiento y acoso sexual y/o laboral** son una forma de violencia de género, que atenta contra la integridad psicológica y física de quienes la sufren directa o indirectamente, y como tal se va naturalizando, lo que la convierte en un fenómeno difícil de abordar para garantizar un adecuado tratamiento que lo evite y sancione de manera eficaz.

Son una forma de violación de los derechos humanos. En primer lugar, el derecho al debido respeto a la dignidad personal, el derecho a la intimidad, el derecho a la libertad sexual, a la seguridad y salud en el trabajo, y a trabajar en un ambiente libre de todo tipo de violencia.



CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL DEL PROTOCOLO
PARA PREVENIR Y ATENDER EL HOSTIGAMIENTO Y EL
ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL



I.1 CARACTERIZACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

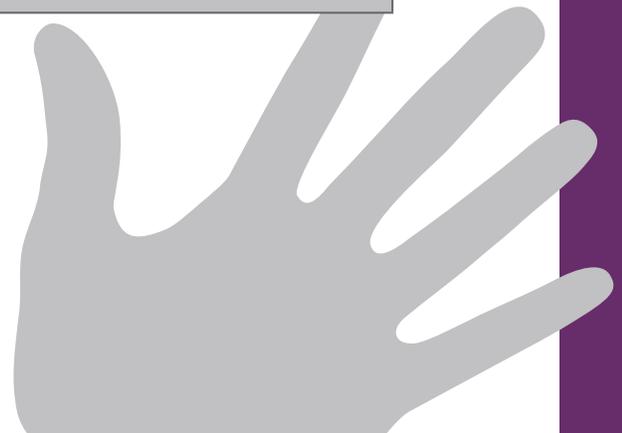
El hostigamiento y el acoso sexual son conductas que se manifiestan principalmente en ámbitos donde pueden establecerse relaciones jerárquicas o de poder abusivas o discriminatorias, como el escolar y el laboral; estas conductas pueden afectar a cualquier persona, la mayoría de los casos se presentan cuando existe una posición jerárquicamente inferior; sin embargo, el número de mujeres víctimas de hostigamiento y acoso sexual es evidentemente mayor que el de hombres, lo que contribuye a considerar que su manifestación es la expresión de una cultura en la que se ha normalizado la violencia y la discriminación sustentada en los estereotipos y roles de género, y en la existencia de relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres. Esta cultura también es responsable de la estigmatización de las víctimas frente al personal de las instituciones, incluso aquel que es responsable de apoyarles en el proceso de atención y sanción de su caso, y anula el poco apoyo al que pueden acceder, lo que las hace más vulnerables a continuar siendo asediadas.

En relación con el ámbito laboral, que es el que se aborda en este Protocolo, la manifestación del hostigamiento y/o el acoso sexual representa una violación al derecho de las víctimas a trabajar en un ambiente digno y humano y restringe su acceso igualitario al empleo y a mejores condiciones de vida. De manera personal, las mujeres y los hombres que viven hostigamiento y/o acoso sexual se ven afectadas en su dignidad, su autoestima, su seguridad, su salud física y mental, y en su desarrollo profesional.

A. Formas del hostigamiento/acoso sexual

Comportamiento físico de naturaleza sexual: se refiere a contactos físicos no deseados que oscilan desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizcos o roces en el cuerpo por parte de una persona que integra o se vincula en el mismo ámbito laboral.

Conducta verbal de naturaleza sexual: hace alusión a insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para tener encuentros fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos, después que se haya manifestado que dicha conducta es molesta.



Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que generan pensamientos de connotación sexual. Estos comportamientos pueden hacer que los/as afectados/as se sientan incómodos/as o amenazados/as, afectando su situación laboral.

Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo: se trata de una conducta de carácter sexual que denigra o es intimidante o es físicamente abusiva. Por ejemplo, los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios de carácter sexual, sobre el aspecto o la vestimenta que son ofensivos. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para la persona acosada.

B. Tipos de hostigamiento y acoso sexual en el trabajo

Se distinguen, dentro del plano teórico, dos tipos de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral:

1) Chantaje sexual

El sujeto activo del hostigamiento y el acoso sexual condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese de la o del trabajador, a la realización de un acto de contenido sexual. Por tanto, el chantaje sexual se da siempre en sentido vertical, es decir, entre el sujeto activo y la víctima o sujeto pasivo **existe una relación de jerarquía.**

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

- a) **Chantaje explícito:** posición directa y expresa de solicitud sexual cuando no se prescinde de la voluntad del o la trabajadora agredida o bien requerimiento sexual, también expreso, acompañado de compulsión física.
- b) **Chantaje implícito, indirecto o tácito:** se produce cuando la/el trabajador nunca ha sido solicitado o requerido sexualmente, pero otros trabajadores/as de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

Atendiendo a sus efectos, se distingue:

- a) **Chantaje sexual que implica pérdida de derechos:** La/el jefe cumple su amenaza si el trabajador/a no se somete a la condición sexual (no contrata, despide, no aumenta salario...).
- b) **Chantaje sexual sin pérdida de derechos laborales:** se da cuando, a pesar de la negativa del trabajador/a, la/el jefe no cumple su amenaza.

2) Acoso ambiental

Se produce cuando el sujeto activo del hostigamiento y acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la/el trabajador. Son requerimientos sexuales no condicionados (ofensas verbales, bromas persistentes y graves de carácter sexual, comentarios de tipo sexual sobre la persona o vida íntima del o la trabajadora porque lleve una ropa sexualmente insinuante).

C. Factores de riesgo

Si bien no existen factores concretos que determinen la vulnerabilidad de las personas a ser víctimas de hostigamiento y acoso sexual, es posible identificar una serie de características personales e institucionales que pueden contribuir a la manifestación de estas conductas en los espacios laborales.

Factores personales:

- Establecer vínculos laborales con personas que se aprovechan de su posición de autoridad o jerarquía.
- Tener baja autoestima.
- Desconocer sus derechos.
- Desconocer los mecanismos institucionales y legales para denunciar.
- No contar con redes de apoyo o que éstas sean muy débiles.
- Haber sido víctima de violencia de género anteriormente (en el ámbito laboral o en otros).

Factores institucionales:

- Cultura institucional discriminatoria y/o violenta.
- Cultura institucional y estructura organizacional preminentemente vertical, reproductora de estructuras patriarcales y machistas.
- Ausencia de políticas públicas eficaces de prevención y protección contra el hostigamiento y el acoso sexuales.
- Ausencia de mecanismos claros de atención y denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Contexto institucional y legal de impunidad.
- Existencia de un marco legal deficiente.

D. Consecuencias

Las consecuencias del hostigamiento y el acoso sexual pueden ser multidimensionales y severas, y afectan la vida personal y laboral de la víctima y la productividad de la institución en donde tienen lugar estas conductas.

Consecuencias personales: son las afectaciones que tienen las víctimas en las diversas dimensiones de su vida, como en su salud, en su equilibrio emocional y en su actividad laboral. Este tipo de consecuencias no son determinantes, sino que varían de acuerdo con las características y las redes de apoyo con las que cuenta la persona víctima de hostigamiento y/o acoso sexual. A continuación se plantea una serie de afectaciones que pueden ser comunes a cada caso:

Salud: dolores de estómago y de cabeza, náuseas, trastornos alimenticios y del sueño, fatiga y otras formas de somatización del malestar emocional.

Psicológicas: cuadros o síndromes severos de ansiedad, depresión, estrés, baja autoestima, afectaciones en sus relaciones familiares y sociales, enojo e impotencia.

Laborales: restricción en el acceso a oportunidades en igualdad, limitaciones en la recepción de prestaciones, restricciones en el acceso a la formación o información profesional, inseguridad de la permanencia en el empleo, pocas posibilidades de una promoción o un aumento de salario, vivir otro tipo de violencias laborales como el acoso, ser acusadas de difamación o de haber provocado la conducta, desmotivación para realizar sus actividades laborales, reducción de la productividad, reducción de la satisfacción laboral, ausentismo y cambio de trabajo.

E. Delimitación conceptual del hostigamiento sexual en el trabajo

Según la doctrina judicial (artículo 259 bis del Código Penal Federal), “Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Solo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.”

De acuerdo a lo anterior, la caracterización del hostigamiento sexual en el trabajo depende, en primer lugar, de la existencia de un acto inicial de claro contenido sexual o libidinoso, que no puede ser un comportamiento amistoso o actitud amorosa, porque dichos actos no llevan consigo situaciones vejatorias u ofensivas, sino al contrario expresiones de afecto o intimidad perfectamente admisibles en el seno de la institución.

Las conductas de hostigamiento sexual presentan un claro contenido sexual o libidinoso cuando su finalidad es satisfacer los instintos carnales del agresor, lo que exige que tales conductas revelen un cierto grado de promiscuidad, que se considera existente cuando los comportamientos hostigadores/acosadores, generan situaciones objetivamente vejatorias u ofensivas, que atentan contra la intimidad de la víctima.

Además de este elemento objetivo de las conductas hostigadoras como atentatorias a la intimidad de la víctima, se exige también un elemento subjetivo para la caracterización del ilícito laboral, que se considera existente cuando la persona afectada manifiesta de forma clara su negativa (rechazo) al mantenimiento de la situación de hostigamiento sexual, lo que, en otras palabras, significa que la víctima debe manifestar el carácter indeseado de estas conductas.

De conformidad con la doctrina judicial, el elemento objetivo de las conductas hostigadoras, es decir, su naturaleza sexual, hace que la víctima resulte obligada a reaccionar de inmediato y de forma adecuada (elemento subjetivo), ya sea denunciando las conductas hostigadoras a la persona encargada de adoptar las medidas disciplinarias, ya sea planteando una resolución contractual, o a través de los medios que estime oportunos y a su alcance (denuncia o querrela criminal ante las autoridades competentes).

Resulta, por ello, difícilmente defendible que la víctima admita y sobrelleve la situación de hostigamiento sexual y continúe en el trabajo, haciendo partícipe de su incomodidad sólo a algunas compañeras/os de trabajo, porque esta reacción no es la adecuada y exigible a una persona que dice encontrarse en un entorno laboral hostil, intimidatorio y humillante.

Dicho de otra manera, la intimidación que el hostigamiento sexual supone y que deriva objetivamente del carácter vejatorio y humillante *de las conductas hostigatorias hace necesario para su caracterización una reacción inmediata y adecuada de la víctima. Es decir, que ella manifieste el carácter no deseado de las conductas, ya que se siente lesionada en sus derechos fundamentales.*

Así pues, la víctima no puede alegar desconocimiento respecto a las medidas que debería adoptar para la defensa de tales derechos, porque cualquier persona en edad adulta sabe sobradamente *qué conductas son simplemente manifestaciones amistosas y cuáles atentan directamente contra su intimidad sexual y cuál debe ser su reacción ante actos que afectan a su dignidad de persona o su intimidad.*

De este concepto deriva que los sujetos activos de este delito pueden ser las personas que tienen algún poder de decisión, directa o indirectamente, sobre las condiciones laborales de la víctima. Tales personas pueden ser el **jefe/jefa, personas con poder delegados de él o trabajadores jerárquicamente superiores.**

El sujeto pasivo es la/el trabajador. ***Es importante destacar que tanto las mujeres como los hombres pueden ser sujetos pasivos del hostigamiento sexual laboral, porque el sexo es considerado en el sentido de satisfacción carnal y no en el sentido de género.***

Pero el hecho de ser el sujeto pasivo un/una trabajadora no es determinante por sí solo de la existencia de chantaje sexual. Es necesario que el hostigamiento sufrido esté directa o indirectamente conectado con su relación laboral, es decir, sea desarrollado en el ámbito laboral. Por lo tanto, es necesario que la agresión padecida por la/el trabajador se produzca, de una u otra forma, dentro del ámbito de la institución y amenace las condiciones laborales de la víctima.

La finalidad de la conducta realizada por el sujeto activo es de mucha importancia, porque, en el chantaje sexual, se objetiva la satisfacción carnal del hostigador por medio de la amenaza a la víctima de una determinada decisión que puede modificar sus condiciones laborales. Es necesario, por lo tanto, que exista una relación de causa y efecto, es decir, **un nexo causal entre la finalidad deseada por el hostigador y las amenazas de modificación de las condiciones laborales de la víctima.**

El elemento coactivo o antijurídico del chantaje sexual merece ser analizado con cautela.

Partiendo de las premisas anteriormente establecidas, se puede decir que tanto el ofensivo subjetivo (indeseado) como el ofensivo objetivo (gravedad) deben ser considerados en la configuración de una conducta como chantaje sexual.

No obstante, estos criterios deben ser analizados de forma alternativa y teniéndose en cuenta las circunstancias concurrentes en cada caso concreto, sólo exigiéndose la presencia conjunta de los dos en supuestos excepcionales que se verifican cuando entre el sujeto activo y el sujeto pasivo hubiese habido una relación de pareja, unilateralmente, rota por una de las partes, en contra de la voluntad de la otra, porque, en este caso, se establece una presunción iuris tantum de aceptación del comportamiento hostigador, es decir, que tales conductas fueron consentidas o, al menos, toleradas por la víctima en virtud de la existencia de una anterior relación de pareja.

Es imprescindible indicar que **la intensidad de la conducta hostigadora debe ser considerada para evaluar, como regla general, la gravedad (ofensivo objetivo).** Pero, en el chantaje sexual, la gravedad (ofensivo objetivo) tendrá que ser medida de acuerdo con las consecuencias que la no aceptación al requerimiento de naturaleza sexual provoca en las condiciones laborales de la víctima, esto es, sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del puesto de trabajo, sobre los ascensos, sobre los salarios o sobre cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.

La intensidad del rechazo de la víctima (**ofensivo subjetivo**) y, principalmente, la forma por medio de la cual ella lo manifiesta debe ser apreciada en el ámbito laboral pero con cautela, porque debe considerarse la condición de inferioridad de la víctima en la relación laboral y, principalmente, su temor a que el contrato de trabajo sea extinguido, así como el temor de que las expectativas laborales de la o del trabajador se vean frustradas.

Lo que no quiere decir que no haya hostigamiento cuando la víctima no lo denuncie o no lo rechace de manera inequívoca, porque son varias las razones que hacen que la persona hostigada no denuncie la existencia de hostigamiento sexual. Estas son: **a)** no parecer exagerada; **b)** no saber cuándo se está pasando del coqueteo al abuso; **c)** la costumbre de callarse ante ofensas leves, incluyendo el uso cotidiano de un lenguaje que infantiliza y sexualiza; **d)** la sensación de estar rechazando una relación de reciprocidad, aunque se sepa, o intuya, que está sustentada en bases falsas; **e)** la falta de credibilidad y la búsqueda de razones ocultas en la denuncia de la mujer (venganza, rencor, cálculo), y **f)** el hecho de culpabilizarse la víctima por el hostigamiento que está sufriendo.

1) El acoso sexual ambiental

El acoso sexual ambiental es una especie del género del acoso sexual laboral, que se produce cuando el sujeto activo, a través de requerimientos físicos, verbales o gestuales de carácter libidinoso, crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la/el trabajador.

Los sujetos activos de esta especie de acoso sexual laboral pueden ser tanto los jefes o jefas, pero **los sujetos activos por excelencia son los compañeros de trabajo** de la víctima o terceros relacionados de cualquier modo con la institución.

La posibilidad de la persona que ocupa un nivel directivo de ser sujeto activo de esta especie de acoso existe, ya que puede ocurrir que el jefe o jefa no amenace a la o el trabajador en sus condiciones laborales, pero las conductas físicas, verbales o gestuales de connotación sexual, por sí solas, pueden generar en la/el trabajador un miedo que impida la prestación laboral en un ambiente exento de hostilidad e intimidación.

La propia relación laboral y el desequilibrio natural que existen entre la/el trabajador y jefe o jefa en el seno de la institución son capaces de crear un ambiente negativo para la prestación laboral, a través simplemente de la manifestación de conductas físicas, verbales o gestuales de naturaleza sexual sin que haya amenaza a una condición laboral específica de la víctima, porque tales conductas producidas en el ámbito de la institución generan un miedo en el sujeto pasivo que afecta su ambiente laboral y la prestación del trabajo.

Los sujetos pasivos de este tipo de acoso son las y los trabajadores del sexo femenino o masculino.

La consecuencia de la conducta del acosador es la repercusión negativa en el ambiente de trabajo, es decir, la creación de un ambiente laboral hostil e intimidatorio. Aunque el sujeto activo no pretenda repercutir sobre una condición laboral específica de la víctima, las conductas acosadoras crean una presión en el ambiente de trabajo que llevan a una situación laboral intolerable.

Debe haber entre la conducta del acosador y la creación de un ambiente laboral negativo un nexo causal, consistente en una relación de causa-efecto entre la primera y la segunda. En otras palabras, la conducta del acosador tiene que ser la causa del ambiente laboral hostil e intimidatorio.

*El elemento coactivo o antijurídico, esto es, la verificación de existencia en el caso concreto del ofensivo subjetivo (**indeseado**) o del ofensivo objetivo (**gravedad**) debe ser hecha de forma alternativa además de la consideración de las circunstancias concurrentes.*

La conducta del sujeto activo puede ser considerada ilícito laboral cuando la víctima manifieste su carácter indeseado de forma inequívoca o cuando el acosador sepa que su conducta es indeseada, porque es grave de acuerdo con los juicios jurídico-positivos o teniéndose en cuenta las circunstancias concurrentes en el caso concreto.

*Se consideran graves las **conductas de acoso sexual ambiental** que interfieran objetivamente en la prestación laboral del sujeto pasivo, o generen la disminución del rendimiento medible de la o del trabajador o el absentismo.*

El análisis conjunto de las dos circunstancias sólo debe ser hecho cuando se produzca un supuesto excepcional, que se verifica cuando entre el sujeto activo y el sujeto pasivo hubiese habido una relación de pareja, unilateralmente rota por una de las partes.

2) La distinción entre chantaje sexual y acoso sexual ambiental

Aunque la doctrina determine varios criterios distintivos entre chantaje sexual (o acoso sexual de intercambio o acoso quid pro quo) y acoso sexual ambiental, la nota distintiva entre los dos es que en el primero mientras existe un condicionamiento directo de un aspecto de la relación laboral, en el segundo no hay un condicionamiento directo de la relación laboral, sino únicamente una repercusión negativa en el ambiente de trabajo.

*Es decir, en el **chantaje sexual** hay un condicionamiento de las condiciones laborales de la víctima a la satisfacción o no del requerimiento de naturaleza sexual del sujeto activo.*

*En el **acoso sexual ambiental laboral** no hay el condicionamiento de una condición laboral específica de la víctima, porque la finalidad de la conducta acosadora es la creación de un ambiente negativo capaz de impedir el normal desarrollo de la prestación laboral.*

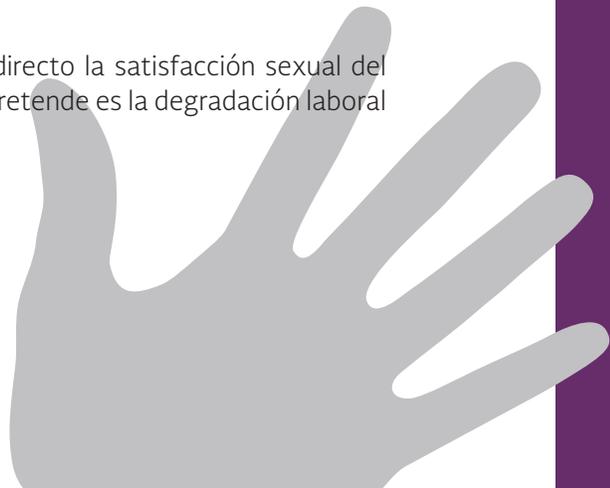
Como se ha expuesto, mientras el **chantaje sexual** es un ilícito laboral vertical, porque el sujeto activo y el sujeto pasivo se encuentran integrados como elementos contrapuestos en una relación de jerarquía, en el acoso sexual laboral ambiental, aunque con carácter excepcional, es posible admitir que el jefe o jefa y las personas con poder de dirección sean sujetos activos si la conducta de naturaleza sexual no amenaza las condiciones laborales de la víctima, pero repercuten en su ambiente de trabajo.

3) La distinción entre acoso laboral y sexual

Aunque el acoso sexual sea una modalidad de hostigamiento laboral, estas dos figuras jurídicas presentan diferencias respecto al contenido, finalidad, caracterización y sujeción activa de las conductas acosadoras.

En cuanto al contenido, el acoso sexual siempre presenta un carácter libidinoso que se encuentra ausente en el acoso laboral.

Esto hace que el acoso sexual tenga como fin directo o indirecto la satisfacción sexual del agresor, mientras en el acoso laboral lo que el sujeto activo pretende es la degradación laboral de la víctima.



Sin embargo, nada impide que los requerimientos sexuales del agresor afecten el equilibrio psicológico de la persona acosada, pero ésta no es la finalidad esencial o prioritariamente perseguida por el acosador en los supuestos de hostigamiento/acoso sexual y laboral.

Al tiempo en que la caracterización del acoso laboral exige una reiteración de conductas acosadoras, que se manifiestan de forma sistemática, revelando un plan preconcebido para destruir laboralmente a la víctima, el acoso sexual puede consistir en una sola conducta cuando ésta sea lo suficientemente grave y siempre que en ella se encuentre presente el carácter libidinoso.

Por último, en lo que se refiere a la subjetivación activa, cabe señalar que el acoso sexual en el trabajo puede ser protagonizado por terceros relacionados de cualquier modo con la institución, siempre que las conductas acosadoras sean desarrolladas en el entorno laboral o como consecuencia de la prestación de la actividad laboral.

Esta hipótesis no se verifica en las otras especies de acoso en el trabajo cuya caracterización presupone siempre una asimetría jerárquica o de hecho entre hostigador y hostigado, lo que quiere decir que las otras especies de hostigamiento en el trabajo sólo pueden ser protagonizadas por una persona con capacidad de influir en las condiciones laborales de la víctima, (superiores jerárquicos o compañeros de trabajo), de tal suerte que las y los trabajadores de la institución u otras personas relacionadas de cualquier modo con ella, al carecer de tal asimetría, no pueden ser sujetos activos de las otras especies de hostigamiento laboral.

I.2 CARACTERIZACIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL

A. Fases del hostigamiento y del acoso laboral

Habitualmente, el hostigamiento y el acoso laboral siguen una secuencia típica de diversas etapas cuya duración dependerá de cada caso concreto. No existe una descripción única o específica de los hechos que integran las fases de este fenómeno, puesto que cada caso presenta particularidades según el acosador o acosadora, la persona acosada y hasta la propia institución dentro de la cual se desarrolla. Los distintos autores que han estudiado y reflexionado sobre esta materia, presentan algunas diferencias en la identificación de las fases del hostigamiento y el acoso laboral; sin embargo, es posible destacar las siguientes, como las que gozan de mayor consenso.

El hostigamiento y el acoso laboral suele iniciarse con relaciones positivas entre la persona hostigadora y la acosada; de tal modo que la situación desencadenante puede interpretarse como un malentendido, una diferencia de opiniones o un conflicto que en algún momento adquiere una mayor proporción. En esta fase no cabe hablar aún de acoso psicológico.

Luego se suscita la fase de acoso y estigmatización, donde la persona que experimenta el acoso laboral es focalizada y señalada como alguien que merece los ataques que está por recibir. En esta etapa se suele buscar destruir la imagen de la persona, haciéndola ver como malvada, péfida, malintencionada, incompetente u otras condiciones o características negativas. De esta forma se inician los actos de hostilidad repetidos.

Es precisamente la destrucción de la imagen de la persona lo que justifica la posterior crueldad que se ejercerá sobre ella, elemento que facilita el desencadenamiento del hostigamiento o del acoso laboral.

González de Rivera, por su parte, identifica las siguientes fases de desarrollo del hostigamiento y el acoso laboral, en cuanto a sus efectos/reacciones en la persona que lo padece:

Fase inicial de desconcierto: La persona que recibe el hostigamiento o acoso no entiende lo que ocurre o no cree lo que está pasando. Se suscitan hechos como la negación del saludo, la cancelación imprevista de reuniones, asignación de más trabajo del que puede realizar, negación de permisos, etc.

Período de auto-recriminación: La persona acosada percibe que nadie le hace caso, que sus superiores no le atienden o que sus argumentos se deforman para dejarla en una mala posición; ante ello se produce una pérdida de confianza en sí misma, disminuyendo su autoestima, lo que a su vez da paso a la comisión de errores. Decae el interés por el trabajo, se incumple con obligaciones y se estalla emocionalmente.

Fase de rebeldía: Consiste en el estado de depresión o de rebelión, pudiendo llegar incluso a la agresividad. En ocasiones, en esta fase la persona puede realizar intentos de sobreponerse y demostrar su valor a sí misma y hacia los demás.

Estado depresivo: Cuando los intentos de la persona por sobreponerse a la situación adversa fracasan, se cae en el estado de depresión. Tomando en cuenta que las personas acosadas tienen un gran interés por mantenerse en sus trabajos, sufren enormemente cuando no pueden desarrollar sus labores o cuando no se valora lo que hacen.

Se han establecido distintas formas de hostigamiento o de acoso laboral, atendiendo a la posición de la persona acosadora. Es posible afirmar que, sobre esta clasificación existe unanimidad de las diferentes posturas que han reflexionado sobre el tema en consideración.

B. Tipos de hostigamiento y acoso laboral

Así, se tienen los siguientes tipos de hostigamiento y acoso laboral:

Vertical:

Es aquel tipo de hostigamiento laboral que se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente. Por lo tanto, puede ser de tipo vertical ascendente, cuando se genera la excepcional situación de que una o varias personas en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la institución acosan a una persona que se encuentra en una posición superior. Esto puede ocurrir, por ejemplo, cuando una persona trabajadora pasa a tener como subordinados y subordinadas a quienes fueron sus colegas de trabajo. También ocurre cuando se incorpora a la institución una persona a un cargo directivo, y desconoce la cultura institucional o incorpora nuevos métodos de gestión que no son compartidos o aceptados por las o los empleados que viven una subordinación.

Por el contrario, el acoso vertical descendente denominado también *bossing*, de mayor ocurrencia, tiene lugar cuando una persona en una posición jerárquica superior ya sea funcionario o funcionaria, jefatura directa, hostiga moralmente a su dependiente o subordinado o subordinada.

Horizontal:

Esta categoría de acoso laboral corresponde a la que se puede presentar entre compañeros y compañeras de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la institución, pudiendo provenir de un miembro del grupo. La persona acosadora busca entorpecer el trabajo de su colega con el objetivo de deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí misma los méritos ajenos. En este caso, la persona objeto del acoso reviste un peligro para el agresor o agresora, por ejemplo, debido a aspiraciones de ascenso, por envidia o por un simple afán de acosar.

Mixto o Complejo:

En este supuesto, el acoso comienza como horizontal: la persona agresora es una o varias de las compañeras o compañeros de trabajo de aquella o aquellas que sufren el acoso; pero en un momento posterior, toma conocimiento de la situación el jefe o jefa y, en lugar de intervenir en favor de la acosada o acosadas, no adopta ninguna medida para solucionar la situación. En este supuesto existe claramente una omisión negligente por parte de éste, sin perjuicio de que puedan presentarse también situaciones de hostigamiento directo por su parte. Por lo tanto, se configura una situación de complicidad entre todas las personas agresoras.

No obstante lo anterior, el acoso laboral mixto podría tener lugar a la inversa, comenzar como un tipo de acoso vertical descendente y ver sumado luego el comportamiento hostil de uno o más trabajadores y trabajadoras de similar jerarquía de la persona sobre la que se ejerce el acoso laboral.

Acoso Discriminatorio:

Esta clase se debe diferenciar de un acoso laboral típico, por el hecho de inspirarse en motivos de discriminación. Como ya se indicó anteriormente, puede presentarse porque la persona acosada es considerada distinta al resto del grupo por ciertas condiciones como su sexo, edad, discapacidad, condición seropositiva, circunstancias familiares, orientación sexual, raza, color, religión, ideología política, afiliación sindical, origen social o cualquier otra condición.

En el caso del acoso laboral en razón del género, se trata también de una forma de violencia contra las mujeres y de una violación a sus derechos humanos que puede afectar su personalidad y mermar sus aspiraciones y crecimiento personal y profesional.

C. Hostigamiento y acoso psicológico. Dinámica del proceso en el contexto laboral

Hasta la fecha, la forma más habitual de explicar el fenómeno del **hostigamiento/acoso** ha sido a través de un proceso que comienza a desarrollarse de un modo insidioso y que pronto alcanza tal magnitud que resulta difícil el retorno al estado anterior, coincidiendo la mayoría de los autores especializados en la materia en señalar cuatro fases en el proceso propio de las situaciones de acoso psicológico en el contexto laboral (Barón, 2003; González de Rivera, 2006; Leymann, 1990; Peláez, 2004; Pérez-Bilbao et al., 2001; Piñuel, 2001, 2003; Rodríguez-López, 2004).

A continuación son descritas dichas fases:

Fase de conflicto

El origen del acoso psicológico suele hallarse en algún conflicto interpersonal que, lejos de ser resuelto, se vuelve crónico, no teniendo porqué tratarse de un incidente grave desde el punto de vista objetivo, tan sólo tiene que serlo desde el punto de vista del acosador (Rodríguez-López, 2004); y tal y como se ha explicado anteriormente, en cualquier centro laboral la existencia de conflictos resulta algo esperable e inevitable, he ahí lo importante de esta primera fase. Por lo tanto, las razones pueden ser variadas, pudiendo deberse a cuestiones relacionadas con el propio centro de trabajo, o bien con problemas de orden interpersonal, pero lo habitual es que los comportamientos, las actitudes, las formas de relación, los estilos de vida de las y los trabajadores sean distintos, e incluso incompatibles, en variadas ocasiones; tal diversidad suele ser una fuente segura de diferencias y tensiones. Cuando no se produce la resolución satisfactoria de un conflicto de este tipo puede comenzar un proceso de cronificación, dando paso a la segunda fase. Por último, debe señalarse respecto a esta fase que no constituye propiamente una situación de acoso y su duración suele ser breve (Pérez-Bilbao et al., 2001).

Fase de estigmatización

Esta fase está caracterizada por comportamientos agresivos y por la manifestación de ataques psicológicos que ponen en marcha una dinámica de acoso propiamente dicha. Más allá de una simple disputa personal de carácter puntual, la fase de acoso, es decir la fase de estigmatización, comienza con la adopción, por una de las partes del conflicto, de las distintas modalidades de comportamiento acosador descritas anteriormente sobre la persona acosada. Lo que en un principio pudo comenzar como un conflicto, probablemente irrelevante, entre dos personas, puede llegar a adoptar la forma de un conflicto de varias, e incluso muchas personas contra una, con la adopción de conductas hostigadoras grupales sutiles y complejas. La prolongación de esta fase suele deberse normalmente a actitudes y conductas de evitación o de negación de la realidad por parte de la y del trabajador, otros compañeros no participantes en el acoso, sindicato y representantes de las y los trabajadores.

Fase de intervención desde la institución

Lo lógico, dada ya la magnitud del problema, es que en esta fase se tome conciencia de la situación que se está viviendo y se adopten un conjunto de medidas dirigidas a paliar y resolver los acontecimientos por parte de la institución. Normalmente tales medidas suelen ser, y así ha de ser, adoptadas por alguno de los escalones superiores en la jerarquía. El tipo de medidas a adoptar variará en función de los hechos concretos, las circunstancias de la víctima y la parte acosadora, el tipo de institución, la legislación vigente y el estilo de dirección. Dentro de las medidas que frecuentemente se toman, y son posibles de observar, hay un intervalo que va desde las bajas médicas sucesivas, que conllevan el alargamiento o el aplazamiento del conflicto, hasta el despido de la/el trabajador afectado.

D. Factores que fomentan el hostigamiento y el acoso laboral

Toda forma de violencia particularmente aquella dirigida contra las mujeres se sostiene en las **relaciones desiguales de poder** entre la persona hostigadora o acosadora y la persona acosada. En ese sentido, el hostigamiento y acoso laboral son expresiones de abuso de poder y dominio.

Al mismo tiempo, no cabe duda que el entorno es un elemento básico en el desarrollo o en la resolución del hostigamiento y del acoso laboral; es decir, **la cultura organizacional** es un factor determinante para detonar situaciones constitutivas de hostigamiento/acoso laboral.

Lo anterior quiere decir que el riesgo o posibilidad de aparición de conductas de hostigamiento/acoso laboral es más frecuente en instituciones donde no existen adecuados ambientes laborales, sin comunicación fluida, frecuente y abierta y donde no existen prácticas adecuadas para enfrentar y resolver los conflictos que se dan en todo tipo de relación humana.

Respecto a lo anterior, las personas que se encuentran en el entorno también pueden jugar un rol determinante en el fomento del hostigamiento/acoso laboral. Así por ejemplo, compañeras y compañeros de trabajo pueden convertirse en “cómplices”, ya sea de una manera directa o indirecta, y pueden magnificar las consecuencias de la conducta acosadora, ya sea **permitiendo, fomentando, participando o “dejando hacer”** dichos comportamientos. La participación indirecta del resto de compañeras y compañeros ocurre cuando los comentarios de la persona acosadora acerca de quien es acosado o acosada son celebrados con risas de manera colectiva.

Como ya se mencionó, no es posible tipificar el acoso laboral de una sola forma, puesto que sus manifestaciones dependerán de la imaginación de la persona agresora y de las circunstancias del entorno. Pero algunas de las conductas más recurrentes que, ejecutadas de forma sistemática y prolongada y a veces en conjunto o combinadas, se pueden considerar como hostigamiento y acoso laboral son las siguientes:

E. Conductas recurrentes del hostigamiento y acoso laboral

Descrédito de la víctima por parte de compañeros/as de trabajo

- Murmurar o calumniarla;
- Lanzar rumores sobre ella;
- Ridiculizarla o reírse de ella;
- Intentar que parezca como enferma mental;
- Intentar que se someta a un examen psiquiátrico;
- Burlarse de sus dolencias o minusvalía;
- Imitar las maneras, la voz y gestos de la víctima para ridiculizarla;
- Criticar sus convicciones políticas o creencias religiosas;
- Burlarse de su vida privada o utilizar contra ella el sarcasmo o la parodia;
- Reírse de sus orígenes;
- Emitir mensajes represivos u ofensivos, ya sea verbalmente, por escrito, por correo electrónico, etc.;
- Comentar el trabajo de la víctima de manera malintencionada;
- Cuestionar y desautorizar las decisiones de la víctima;
- Injuriarla en términos obscenos y degradantes;
- Dirigirle miradas de desprecio;
- Silencios u otros gestos de desaprobación sobre el trabajo o comportamiento de la persona;
- Levantamiento de rumores falsos o comentarios específicos sobre la vida privada de la persona;
- Instrucciones al resto del personal de no hablar o no relacionarse con la víctima;
- Impedirle a la persona su relación con el exterior, así como su interacción con personas usuarias;
- Negación del saludo;
- Maltratarla verbalmente en público;
- Aplicaciones injustificadas o desproporcionadas de medidas disciplinarias, reducciones continuas de salarios y otras formas de amonestaciones injustificadas;
- Amenazas de despido o de reportar sus “negligencias” o “inadecuados comportamientos” a instancias o jefas/jefes superiores;
- Humillaciones orientadas a hacer ver a la persona como indigna de respeto;
- Instigación a que otros trabajadores y trabajadoras emulen a la persona hostigadora o perpetradora del maltrato;
- Ignorar o minimizar las quejas o denuncias que la persona hace respecto a cualquiera de las acciones antes mencionadas.

Descrédito del trabajo de la víctima

- Negación para asignarle alguna tarea;
- Asignación de tareas imposibles o inútiles que le impidan realizar tareas importantes;
- Asignación de tareas degradantes, humillantes o repetitivas;
- Asignación de mayor cantidad de trabajo del que puede realizar;
- Mantener a la víctima en una situación de ambigüedad o confusión de roles: no informándole determinados aspectos del trabajo, métodos a desarrollar cantidad y calidad del trabajo a realizar;
- Minimizar los logros y acentuar la importancia de los errores de la persona;
- Darle tareas muy inferiores a sus competencias;
- Darle tareas muy superiores a sus competencias;
- Demostrar su “incompetencia”;
- Prohibirle ingresar a determinadas áreas o utilizar ciertas herramientas o equipo.

De acuerdo a **Marie-France Hirigoyen**, una de las máximas exponentes sobre maltrato psicológico, cualquiera que sea la definición que se prefiera adoptar, el hostigamiento y el acoso laboral son una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que sin embargo es muy destructiva. En otras palabras, dicho ataque tomado por separado no es realmente grave, sino que es el efecto acumulativo de micro traumatismos frecuentes y repetidos lo que constituye la agresión. En opinión de esta experta, una persona que experimenta el hostigamiento/acoso laboral no muere directamente por las agresiones que recibe, pero sí pierde una parte de sí misma, regresando a su casa humillada y con desgaste emocional, de lo que resulta muy difícil recuperarse.

F. La delimitación conceptual del hostigamiento y acoso laboral desde la psicología

El punto de partida de este epígrafe lo constituye la pregunta recurrente cuando nos acercamos al fenómeno del hostigamiento y acoso laboral: ¿Es posible decir que todo conflicto personal constituye hostigamiento y acoso? La respuesta ha de ser necesariamente negativa. Existen determinadas categorías de conflictos personales que no constituyen hostigamiento psicológico.

Así, el primer grupo engloba los conflictos que no presentan consecuencias psicológicas y comprende los desacuerdos en el trabajo como, por ejemplo, las desavenencias en la manera de realizar las tareas; la mala gestión del personal, como por ejemplo, órdenes equivocadas e incluso ilegales, y los arrebatos transitorios, como un mal momento, perder los papeles, etc.

El segundo grupo, que incluye los conflictos que presentan consecuencias psicológicas, se subdivide en tres categorías. **La primera categoría comprende los conflictos** que presentan consecuencias destructoras pero no necesariamente malintencionadas: el estrés, entendido como agotamiento psicofísico causado por las condiciones de trabajo; la ansiedad neurótica, típica de personas que presentan una personalidad agresiva; las causadas por la/el jefe tirano, es decir, aquel que adopta órdenes abusivas o intolerantes; las causadas por la/el jefe paranoico, aquel que no admite más verdad que la propia, y las causadas por las personalidades obsesivas, que tienden a dominar las conductas de los demás.

En la segunda categoría se incluyen los conflictos que causan consecuencias destructoras inconscientemente malintencionadas: las causadas por el erotómano, que convierte a un ser amado en objeto de acoso; las causadas por los obedientes, que siguen acríticamente órdenes destructivas sin pararse a pensar el daño que pueden causar, y las causadas por narcisistas, que preocupados por su ego pisan a los demás.

Y en la última categoría se encuentran los conflictos de los que derivan consecuencias destructoras conscientemente malintencionadas: las causadas por las y los perversos narcisistas, es decir, aquellos que consideran a los demás como un rival frente a su poder al que deben destruir.

Sólo las conductas llevadas a cabo por las y los perversos narcisistas se califican psicológicamente como hostigamiento y acoso laboral y se desarrollan a través de cinco tipos básicos de actividades.

El primer tipo comprende las actividades de hostigamiento y acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador.¹ **El segundo tipo** incluye las actividades de hostigamiento y acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales.² **El tercer tipo** engloba las actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral.³

En el cuarto tipo se encuentran las actividades de hostigamiento y acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.⁴

Y, en el último tipo, están las actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.⁵ La configuración psicológica del acoso laboral, además de exigir al menos uno de los tipos básicos de actividades señaladas, presupone también que se cumplan los requisitos enumerados a continuación:

¹ En este grupo de actividades acosadoras se incluyen las siguientes conductas: el jefe o acosador no permite la posibilidad de comunicarse a la víctima; se le interrumpe continuamente cuando habla; se le impide expresarse; es objeto de avasallamiento, gritos o insultos en voz alta; se producen ataques verbales criticando trabajos realizados; se producen críticas hacia su vida privada; se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas; se le amenaza verbalmente; se le amenaza por escrito; se le rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc...); se ignora su presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera)... etc.

² En esta categoría se enmarcan comportamientos como: no se habla nunca con la víctima; no se le deja que se dirija a uno; se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros; se prohíbe a sus compañeros/as hablar con la víctima, y se niega la presencia física de la víctima.

³ Pueden describirse los siguientes: se maldice, se “echan pestes” a la víctima, o se le calumnia, se hacen correr rumores sobre la víctima orquestados por el acosador o por el grupo de acosadores; se hace mofa, burla, o se ridiculiza a la víctima; se le atribuye la condición de enferma mental o de tener problemas psicológicos; se le intenta forzar a realizar un examen o diagnóstico psiquiátrico, se inventa una supuesta enfermedad de la víctima, se imita sus gestos, su postura, su voz, su comportamiento o su talante con vistas a ridiculizarlos; se le pone apodo, llamándole por ellos, se atacan sus creencias políticas o religiosas; se hace burla de su vida privada, se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad; se le obliga a realizar un trabajo o tareas humillantes, se monitoriza, anota, registra y consigna el trabajo de la víctima en términos malintencionados y desigual, se cuestiona o contesta las decisiones tomadas por la víctima; se le injuria en términos obscenos o degradantes; se le acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones... etc

⁴ Se consideran como tales las siguientes conductas: no se asigna a la víctima trabajo alguno; se le priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar tarea alguna por sí misma; se le asignan tareas totalmente inútiles y/o absurdas; se le dan tareas muy inferiores a su capacidad o competencia profesional; se le obliga a ejecutar trabajos humillantes; se le exige una experiencia superior a las competencias que posee con vistas a desacreditarla...etc.

⁵ En las cuales se incluyen: se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud; se le amenaza físicamente; se agrede físicamente a la víctima ya sea gravemente o no; se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla; se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio; se arremete sexualmente contra la víctima.

- 
- a) El hostigamiento y el acoso laboral se caracterizan por la repetición, es decir, por la existencia de un proceso sistemático de conductas que se manifiesta bajo las notas de duración y frecuencia.

La duración mínima exigida para que una conducta sea considerada hostigamiento y acoso es de seis meses, mientras la frecuencia mínima es de al menos una vez a la semana. En otros términos, sería acoso laboral la exposición de la víctima a comportamientos característicos al menos una vez a la semana durante un período mínimo de seis meses.

Esta exigencia se justifica porque desde la perspectiva psicológica el acoso laboral se desarrolla en cuatro fases. La primera, denominada fase de conflicto, en la que la existencia del conflicto aparece como algo común en la vida de la relación laboral. La segunda, titulada fase de estigmatización, en la que la/el acosador adopta una de las distintas modalidades de comportamiento hostigador. La tercera, llamada fase de intervención desde la institución, en la que son tomadas las medidas para la resolución del conflicto. La última, que se conoce como fase de marginación o exclusión de la vida laboral, en la que la/el trabajador compatibiliza su trabajo con largas temporadas de baja o queda excluido definitivamente del mundo laboral, sumido en un proceso de incapacidad.

Por ello, en el seno de la institución se observan otras especies de tensiones laborales subjetivas que no constituyen hostigamiento y acoso al manifestarse bajo la forma de conflictos pasajeros, que responden a reacciones impulsivas pero no malintencionadas, o sea, se trata de conductas aisladas de tensión laboral que, al no formar parte de un plan sistemático para la destrucción de la víctima, no pueden calificarse como hostigadoras.

Dicho de otra manera, lo que en clave psicológica distingue las conductas de acoso laboral de las demás especies de tensiones laborales subjetivas es la frecuencia y duración de los ataques a la víctima, es decir, la persistencia y continuidad de la situación de tensión a que se somete al trabajador/a afectada.

- b) La finalidad es otra nota distintiva entre el hostigamiento psicológico y las demás especies de tensiones laborales subjetivas. La finalidad de estas últimas es conseguir un mayor aprovechamiento de la mano de obra, lo que se concreta en la adopción de condiciones de trabajo más favorables a los intereses institucionales, en detrimento de los intereses del trabajador/a, mientras que con el hostigamiento y el acoso, el acosador pretende la aniquilación del hostigado/a.
- 



Bajo la perspectiva psicológica, la finalidad de las conductas acosadoras es la destrucción del hostigado/a, a través de su degradación psicológica. El hostigador /a identifica a la víctima con un rival, o sea, con una persona que pone en peligro su poder en el ambiente laboral, lo que puede derivar de la aparición de un ambiente de extrema competitividad en el que el acosador /a aprovecha la situación organizativa de la institución para canalizar sus impulsos y tendencias psicopáticas.

Así pues, desde la perspectiva psicológica, el hostigamiento y el acoso aparecen como consecuencia de trastornos psíquicos del hostigador, que identifica a la víctima con un rival y la persigue con la intención de obtener su destrucción.

Como consecuencia del hostigamiento y acoso psicológico, el hostigado desarrolla una serie de problemas psíquicos y físicos cuyo origen está en el periódico proceso de destrucción a que el hostigador somete a la víctima.

En el trabajo, dichos efectos producen una serie de bajas laborales que son utilizadas por el hostigador como argumentos para denigrar el honor profesional de la víctima y hacer que ella cese en la institución, voluntariamente o sumida en una grave enfermedad.

c) *Otra distinción entre el hostigamiento y el acoso laboral y las demás especies de tensiones laborales subjetivas radica en las consecuencias de las conductas acosadoras, es decir, en los bienes jurídicos lesionados. En el último caso quedan afectados los derechos ordinarios sobre lugar, tiempo y contraprestación del trabajo realizado, mientras el hostigamiento y el acoso laboral afecta al derecho a la dignidad y a la integridad moral de la víctima.*

En una primera aproximación y desde la psicología, el acoso y hostigamiento laboral en el trabajo constituyen una modalidad específica de agresión psicológica que presenta consecuencias destructoras malintencionadas, manifestadas de forma reiterada y constante, y ejercida por quien, desde una posición jurídica o social dominante, se considera amenazado en ella por la víctima de su agresión, cuya destrucción pretende con la finalidad de mantenerse o reforzar su posición de dominio.



I.3 LA DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DEL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO EN EL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA JURÍDICA

En este sentido, la inexigencia de un período de tiempo determinado acentúa que sea elemento necesario para la existencia del acoso y hostigamiento, el carácter sistemático de las conductas, es decir, la repetición de los comportamientos hostigadores en un período de tiempo que sólo puede ser determinado en cada caso concreto, teniendo en cuenta la frecuencia y la intensidad de dichos comportamientos. Se evita, de esta manera, que una simple tensión laboral pueda ser caracterizada como hostigamiento y acoso laboral.

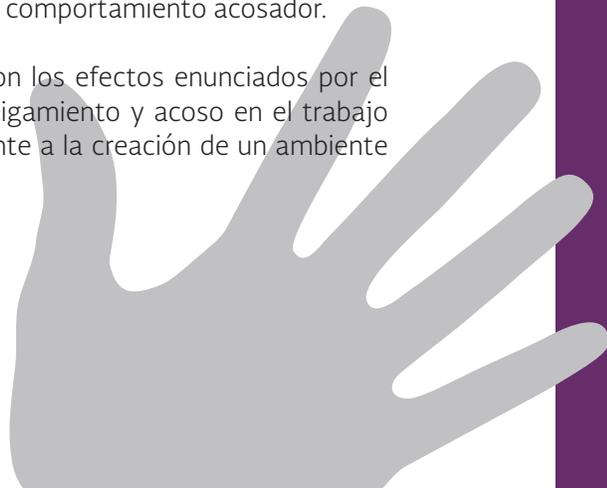
El ideal, de conformidad con el concepto de la Ley, es que el planteamiento judicial de los episodios del hostigamiento y acoso laboral se vincule a la producción de los hechos reprobados y sancionados, consistentes en la creación de un entorno laboral hostil, porque ello siempre provoca un daño moral a la víctima.

Dicho planteamiento permite una prevención más efectiva del hostigamiento laboral, así como la reducción de estos riesgos psicosociales, *ya que no se tutela sólo los comportamientos de los que se derivan daños efectivos, sino también los que, sin causar perjuicio a la salud de la víctima, afectasen a la armonía del ambiente laboral.*

Conviene destacar que lo que pretenden las distintas disposiciones jurídicas, es prevenir el hostigamiento y acoso laboral, así como evitar que la personalidad de la persona sea efectivamente afectada. En la medida en que se tutela, además del daño efectivo, el potencial, derivado de la creación de un ambiente de trabajo inadecuado al desarrollo de la actividad laboral, se impide que los bienes jurídicos que componen la personalidad del trabajador/a sean efectivamente lesionados, lo que hace más eficaz la tutela de dichos bienes, convirtiendo la tutela preventiva en un importante instrumento de protección del ambiente de trabajo y de la personalidad de la víctima.

La relativización del *ánimis specialis* pone de relieve en la delimitación conceptual del hostigamiento y acoso laboral la consecuencia (efectos) del comportamiento acosador.

Pero los efectos a los que alude la Ley no se confunden con los efectos enunciados por el concepto psicológico, ya que en la caracterización del hostigamiento y acoso en el trabajo las normas en materia de violencia, atienden prioritariamente a la creación de un ambiente laboral hostil.



Sin embargo, dicho concepto merece ser criticado en dos aspectos. En primero lugar, porque condiciona la existencia de acoso laboral a una relación de los comportamientos hostigadores con una condición personal de la víctima. En segundo lugar, por cuanto vincula la existencia de hostigamiento en el trabajo a la manifestación del carácter no deseado de las conductas acosadoras.

La ley ignora que hay casos de comportamientos acosadores que no mantienen ninguna relación con las condiciones personales de la víctima, porque lo que pretende el hostigador/a es eliminar un trabajador/a molesta o innecesaria evitando el costo de su despido, haciendo que la víctima abandone la institución.

En otras palabras, no siempre el sustrato (**motivo**) del hostigamiento son las convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o el sexo de la persona. El propio hostigador/a puede actuar ajeno a las condiciones personales de la víctima, con la única finalidad de tornar insoportable el ambiente en el que se desarrolla la prestación laboral, creando un entorno laboral hostil.

En cuanto al elemento subjetivo, la introducción en la definición del (**no**) consentimiento de la víctima hace pensar que, a los efectos de la Ley, los comportamientos relacionados con las causas prohibidas de discriminación con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la o del trabajador y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo son lícitos si la víctima no dice no, exigiéndose expresamente el no consentimiento, que es redundante respecto a la ofensividad, ya que la consumación del ilícito se verifica con el acto en sí mismo ofensivo y no con la negativa de la víctima.

El hostigamiento/acoso en el trabajo se caracteriza como una tensión laboral subjetiva, por cuanto nace de las relaciones personales que tienen lugar en el trabajo. Sin embargo, es posible observar también determinadas tensiones laborales que no son subjetivas, ya que no nacen de los conflictos entre la jefa o jefe y trabajador/a ni tampoco de conflictos entre compañeros de trabajo, sino que derivan de las condiciones del ambiente de trabajo o de la propia actividad laboral.

Se concluye entonces, que si bien el “**acoso laboral**”, no se encuentra contemplado en la normatividad interna mexicana, no significa que no exista y no deba ser sancionado, ya que afecta derechos humanos, jurídicamente tutelados como es la libertad de trabajo, contenida en el artículo 5º, constitucional y las garantías de igualdad y no discriminación, contempladas en el artículo 1º de la carta magna y cita el criterio titulado: “**Dignidad Humana**”, el orden jurídico mexicano la reconoce como condición y base de los demás derechos fundamentales.

I.4 CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL

Son agravantes en los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o a tomar en cuenta durante la investigación y sanción los siguientes que:

- El estado psicológico o físico de la persona quejosa esté gravemente deteriorado según acreditación médica.
- El hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral se produzca durante un proceso de selección o promoción para un puesto.
- El hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral se realice por parte de alguna persona adscrita al área de Recursos Humanos, o por un o una integrante del Comité, quienes serán suspendidos/as de su función en éste, hasta resolución del Comité o del Órgano Interno de Control.
- Haya conductas de intimidación demostradas, represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos y miembros del Comité.
- La persona acusada de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral haya cometido este tipo de actos en el pasado y por tanto su conducta sea reincidente.
- La persona quejosa por presunto hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, sufra de discapacidad física o mental.
- La queja haya sido interpuesta por más de una persona que sufrió hostigamiento y acoso sexual y/o laboral de forma simultánea por la o el mismo presunto agresor.

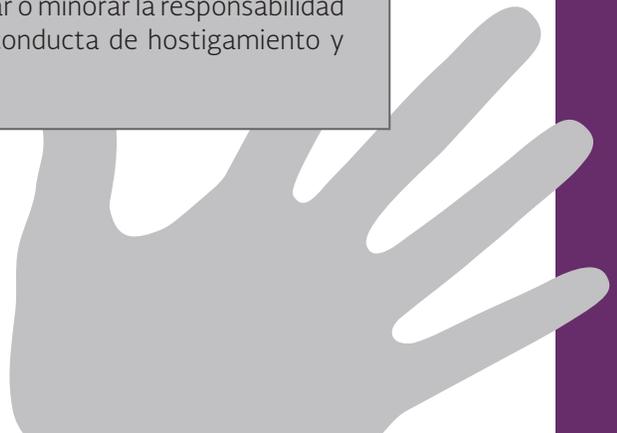
I.5 EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL COMO RIESGO LABORAL

El hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral, suponen una actuación pluri-ofensiva, es decir, vulnera o puede vulnerar a la vez varios derechos fundamentales; a saber: el derecho a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la intimidad, el derecho a la dignidad, el derecho a la libertad sexual y también, ¿por qué no?, el derecho a la salud.

Las Reglas de Organización y Funcionamiento del Comité para la Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral, señalan que contaminan el entorno laboral y puede tener un efecto devastador sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento de las personas que lo padecen. La ansiedad y el estrés que produce el hostigamiento y el acoso, normalmente hacen que las personas que lo padecen pidan bajas por enfermedad, sean menos eficaces en el trabajo o dejen su empleo para buscar otro; ya que el hostigamiento y el acoso constituyen un riesgo para la salud y la seguridad, las y los servidores públicos tenemos la obligación de tomar medidas para reducir al mínimo ese riesgo, al igual que hacen con otros peligros.

En definitiva, y a pesar de que, lamentablemente, la cuestión no ha sido objeto de una elaboración doctrinal en profundidad, podemos afirmar con rotundidad que:

- Las consecuencias derivadas del hostigamiento y el acoso suponen un riesgo para la salud de las y los trabajadores que lo sufren y, en general, para la seguridad en el trabajo;
- Las y los trabajadores tienen derecho a desarrollar su trabajo en un ambiente exento de hostigamiento y acoso laboral;
- Los servidores y las servidoras públicas tenemos la obligación de establecer los medios y medidas de prevención y protección;
- La adopción de medidas de prevención puede liberar o minorar la responsabilidad del funcionariado en caso de producirse alguna conducta de hostigamiento y acoso en la institución.



La calificación de las agresiones físicas o psíquicas a la trabajadora o el trabajador víctima del hostigamiento y el acoso como accidente laboral, permite, además, en caso de incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, que se pueda solicitar el cumplimiento de prestaciones por falta de medidas de seguridad, que en este caso se concretaría con una falta de política de prevención idónea.

De tal modo que, el estrés y el **hostigamiento y el acoso laboral**, se encuentran estrechamente vinculados para dar paso a un peligroso ciclo sin salida: estrés como factor de riesgo que favorece la aparición del hostigamiento/acoso laboral y éste a la vez, como fenómeno que provoca síndrome de estrés en la persona que lo padece.

Es innegable la influencia del estrés en el inicio o agravamiento de diversas enfermedades. El estrés prolongado afecta la capacidad de recuperación del organismo, de modo que aumenta la vulnerabilidad a los agentes patógenos, lo que a la vez favorece la aparición de distintas enfermedades. Por su parte, Elisa Boberg, técnica en prevención de riesgos, estima los siguientes daños fisiológicos a causa del estrés:

- La tensión emocional aumenta el riesgo de infarto miocárdico;
- Subidas bruscas de tensión, con riesgo de accidente vascular;
- Agravamiento de la diabetes;
- Reduce la producción de andrógenos y estrógenos, así como el interés sexual;
- Inhibe el sistema inmune, lo que puede propiciar el desarrollo de enfermedades como el cáncer;
- Estimula comportamientos poco saludables, como la adicción al tabaco o al alcohol, la anorexia, entre otros;
- Los efectos psicológicos tienen que ver con la irritabilidad, ansiedad, hipervigilancia, sueños repetitivos e insomnio.

Por lo regular, las personas sometidas a **hostigamiento/acoso sexual y/o laboral** se sienten confundidas y a la vez, culpables por los ataques a que son sometidas; prefieren callar porque asumen que nadie más les creerá o bien por el mismo sentimiento de culpabilidad, y ahí es precisamente donde se identifica el origen del estrés.

En el lugar de trabajo, el hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral contamina y merma el derecho de las personas a realizar sus labores en condiciones óptimas, lo que genera fobia al trabajo, pudiendo dar paso a grandes pérdidas económicas. En el caso particular de la administración pública, los efectos pueden llegar a trascender incluso a la población meta que se busca atender o beneficiar con los distintos servicios que se proveen.

A nivel normativo, es indiscutible que los efectos del hostigamiento/acoso sexual y/o laboral pueden tener un carácter pluriofensivo de derechos fundamentales de las personas que lo sufren.

Generalmente, las personas agresoras atentan contra derechos como **la integridad física y psíquica, el derecho a la honra y a la vida privada.**

Si el hostigamiento/acoso laboral conlleva conductas constitutivas de **hostigamiento/acoso sexual y/o laboral** se configura también una violación a la libertad sexual de la persona; y si el acoso está inspirado en motivos de discriminación como en el caso de la discriminación de género, por orientación sexual o afiliación sindical también se atenta contra el Principio de Igualdad y No Discriminación.

Indudablemente estas conductas infringen disposiciones constitucionales y legales relativas a derechos humanos; sin embargo y pese a las graves repercusiones que el hostigamiento/acoso laboral puede acarrear, **no es un fenómeno que se encuentre regulado.**

I.6 LOS BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS FRENTE AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL

En este aspecto, se torna imprescindible determinar el concepto de dignidad y en qué circunstancias las conductas hostigadoras o acosadoras violan dicho bien jurídico, el concepto de discriminación y si los comportamientos acosadores siempre son discriminatorios, el concepto de integridad y las hipótesis en que las conductas acosadoras violan la integridad física y moral del trabajador/a, así como los demás bienes jurídicos que pueden verse afectados por los actos de acoso laboral, para, por fin, determinar si se trata de un ilícito pluriofensivo.

A. La dignidad de la persona

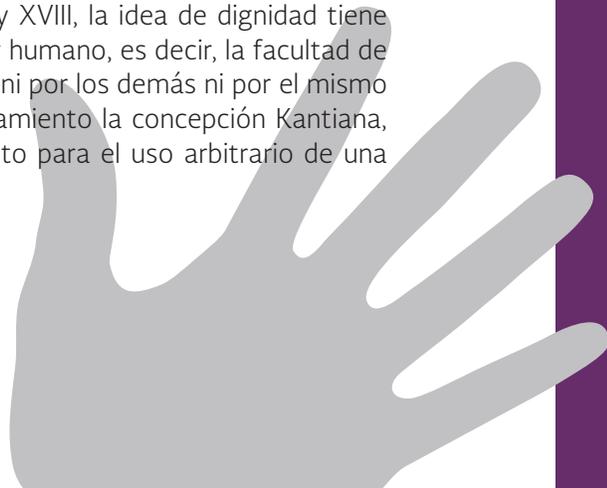
Determinar el contenido y concepto de la dignidad es uno de los problemas jurídicos más importantes de la actualidad, ya que se trata de un concepto jurídico indeterminado, que asume al mismo tiempo la naturaleza de valor, principio y derecho.

La dignidad es una calidad inherente al ser humano y su protección constituye una de las permanentes metas de la humanidad y del Estado de Derecho, de lo que deriva que su noción es anterior a su reconocimiento en el ámbito del derecho positivo.

En la antigüedad clásica, la dignidad de la persona mantenía relación con la posición social que la persona ocupaba y con el grado de reconocimiento y aceptación por parte de los demás miembros de la comunidad, de manera que era posible decir que existían personas más dignas que otras.

Por otra parte, según los estoicos, la dignidad era considerada como una calidad inherente al ser humano, que le distinguía de los demás seres vivos, en el sentido de que todos los seres humanos tenían la misma dignidad. Por ello, dicho valor se caracterizaba como una noción íntimamente relacionada con la libertad personal de cada individuo, así como con la idea de que todos los seres humanos son iguales en dignidad.

En el ámbito del pensamiento iusnaturalista del siglo XVII y XVIII, la idea de dignidad tiene como punto de partida la noción de autonomía ética del ser humano, es decir, la facultad de determinar a sí mismo, no pudiendo el individuo ser tratado ni por los demás ni por el mismo como objeto. Es determinante en el ámbito de dicho pensamiento la concepción Kantiana, según la cual el ser humano no existe como un instrumento para el uso arbitrario de una determinada voluntad, sino como un fin en sí mismo.



Es la concepción Kantiana la que permanece actualmente y representa en el ámbito jurídico una garantía que prohíbe la disponibilidad de la persona tanto en relación con el poder del Estado como en relación con el poder social. Así pues, la dignidad de la persona es el valor que sirve de presupuesto para que el Estado y los demás miembros de la comunidad respeten los derechos de las personas, en virtud sólo de su condición humana.

La dignidad como valor debe ser entendida como el núcleo intangible del ser humano, es decir, como el valor inherente al ser humano que hace que él sea respetado por los demás simplemente por el hecho de tener razón y consciencia, pudiendo determinar su vida y a sí mismo según su proyecto espiritual, moral, histórico y cultural.

En el momento en que dicho valor es recepcionado por el orden jurídico constitucional asume la naturaleza jurídica de principio y de norma que desempeña tres funciones. **En primer lugar**, funciona como un criterio que sirve para evaluar la legitimidad sustancial de un determinado ordenamiento constitucional. **En segundo**, desempeña la función de criterio integrador y hermenéutico. **En tercero**, sirve como límite a la restricción de los derechos fundamentales, y, por último, limita al poder del estado.

En cuanto a la primera función, la de elemento evaluador de la legitimidad sustancial de un determinado ordenamiento constitucional, la dignidad de la persona sirve como principio orientador de la Constitución Mexicana. Por ende, el contenido de los derechos reconocidos en la Norma Fundamental debe de alguna manera ser reconducido al valor dignidad, puesto que los derechos constitucionales se remontan a la idea de protección y desarrollo de la persona, como se corrobora en el artículo Primero Constitucional.

Según afirma **Fernández**, la dignidad ya sea como valor o como principio es el fundamento ético o axiológico de los derechos constitucionales, es decir, el punto de partida en la tarea de determinar las exigencias consideradas imprescindibles para el ser humano, razón por la cual la dignidad de la persona se caracteriza como un concepto abierto que comporta la remisión a todos los derechos fundamentales.

Así pues, constituye presupuesto esencial para el respeto de la dignidad de la persona la garantía de una igualdad real entre los seres humanos, que, por ello, no pueden ser sometidos a un trato discriminatorio o arbitrario.

En esta misma línea, se encuentra la tutela de la intimidad, pues la dignidad de la persona en relación con este derecho implica la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la actuación y conocimiento de los demás, indispensables al mantenimiento de una mínima calidad de vida.

La ubicación constitucional del principio analizado hace de la dignidad de la persona un importante elemento integrador y hermenéutico no sólo de los derechos reconocidos en la Constitución, sino también del orden jurídico en la medida en que desempeña la función de parámetro a la hora de dirimir las controversias nacidas tanto de la aplicación de las normas constitucionales como de las normas federales, como la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida libre de Violencia.

Respecto a lo anterior, el **artículo 149 Ter**, del Código Penal Federal, **Título Tercero Bis Delitos contra la Dignidad de las Personas Capítulo Único Discriminación, mandata lo siguiente:** “Se aplicará sanción de uno a tres años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y hasta doscientos días multa al que por razones de origen o pertenencia étnica o nacional, raza, color de piel, lengua, género, sexo, preferencia sexual, edad, estado civil, origen nacional o social, condición social o económica, condición de salud, embarazo, opiniones políticas o de cualquier otra índole atente contra la dignidad humana o anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas mediante la realización de cualquiera de las siguientes conductas:

- I. Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho;
- II. Niegue o restrinja derechos laborales, principalmente por razón de género o embarazo; o límite un servicio de salud, principalmente a la mujer en relación con el embarazo; o
- III. Niegue o restrinja derechos educativos.

Al servidor público que, por las razones previstas en el primer párrafo de este artículo, niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o prestación a que tenga derecho se le aumentará en una mitad la pena prevista en el primer párrafo del presente artículo, y además se le impondrá destitución e inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la privación de la libertad impuesta.”

Por su parte el mismo Código Federal, hace alusión en el **artículo 30, fracción VI**, lo “*La declaración que restablezca la dignidad y reputación de la víctima, a través de medios electrónicos o escritos.*”

El principio de la dignidad de la persona funciona también como un límite a la restricción de los derechos fundamentales que no representan facultades ilimitadas. Por el contrario, se presentan como derechos que en el caso concreto pueden ser limitados siempre que sea respetado su núcleo básico, la dignidad de la persona.

Dicho bien jurídico ha de permanecer inalterado cualquiera que sea la situación en que la persona se encuentre, constituyendo un *minimum* invulnerable que debe ser asegurado por todos los marcos jurídicos, de modo que, con independencia de las limitaciones que se impongan, el disfrute de los derechos individuales no pueden conllevar menosprecio para la estima que, en cuanto ser humano, merece la persona.

No es extraña al ámbito laboral la necesidad de limitar los derechos fundamentales del trabajador/a frente al poder de dirección del funcionariado. En estos casos es imprescindible que se guarde la consideración debida a la dignidad humana del empleado o empleada, que garantiza la proporcionalidad de las medidas institucionales adoptadas en el Programa de Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral.

Otra función del principio de la dignidad de la persona es servir de límite al poder del Estado y social. Este principio constituye una garantía negativa, que se manifiesta en la prohibición de disponibilidad del ser humano. No obstante, de dicho principio deriva también la necesidad de conductas positivas cuya finalidad es hacer efectiva y proteger la dignidad de los seres humanos. En estos casos, los sujetos pasivos de este contenido positivo del principio de la dignidad de la persona son al mismo tiempo el Estado y el particular.

En cuanto al Estado dicha obligación de carácter positivo nace de la necesidad de concretar la fórmula política del Estado Social y Democrático de Derecho cuya realización presupone el deber del estado de proteger y tutelar la dignidad de la persona contra las agresiones derivadas no sólo de los poderes públicos, sino también de los otros particulares.

Mientras que respecto a la sujeción pasiva de los particulares la obligación de garantizar la dignidad deriva de la naturaleza igualitaria y de la idea de solidaridad que el principio hace nacer entre las y los miembros de la comunidad humana, lo que conlleva la existencia de un deber general de respeto por parte de todas y todos los miembros de la comunidad.

Esto significa que el principio de la dignidad de la persona vincula las relaciones entre particulares, de tal suerte que comúnmente aparece recogido en los ordenamientos jurídicos constitucionales como derecho subjetivo.

En lo que concierne al hostigamiento y el acoso, el derecho del/ la trabajadora al respeto de la dignidad hace nacer para **el servidor/servidora pública** la obligación de conseguir un entorno laboral adecuado, es decir, un entorno laboral que no sea humillante, degradante u ofensivo, adoptando para ello todas las medidas preventivas y sancionadoras que sus facultades le permitan, a fin de alcanzar un entorno productivo libre de violencia psicológica.

Con ello, **La ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia y el Código Penal Federal** pretenden dejar claro que las conductas hostigadoras y acosadoras deben ser sancionadas, aunque de ellas no deriven un daño cierto para la salud del/la trabajadora afectada, porque los comportamientos acosadores, al afectar la armonía del entorno laboral, ponen en peligro la dignidad del /la trabajadora acosada y de las y los demás trabajadores que desarrollan su actividad en un ambiente laboral inadecuado para la prestación de la actividad productiva.

Es obvio que se está ante un derecho subjetivo de contenido variable. Pero esto no quiere decir que sea imposible determinar una fórmula genérica para describir lo que se debe entender por derecho de la y del trabajador al respeto de su dignidad.

La dignidad del trabajador/a puede ser caracterizada genéricamente como el derecho del empleado/a a ser respetada como profesional ante sus compañeros/as y ante sus jefas y jefes, no pudiéndosele situar en una posición en que por las circunstancias que se den en ella, se provoque un descrédito en este aspecto.

Dicho de otra manera, el derecho de la y del trabajador al respeto de su dignidad tiene como finalidad prohibir las conductas intimidatorias, a través de las cuales se pretende el descrédito de la persona, reduciéndola y limitándola, tanto en su capacidad profesional como en su esfera personal, lo que sucede en las hipótesis en que la/el trabajador es víctima de hostigamiento u acoso en el ambiente de trabajo, puesto que las conductas acosadoras merman la capacidad de autodeterminación profesional del trabajador/a.

Existen conductas de hostigamiento y acoso susceptibles de ser considerada como contrarias al derecho de la o del empleado a su dignidad en el trabajo cuando se observa un cambio en el clima laboral, que dimana del hecho de que el servidor o servidora pública pasa a ejercer un control sobre la actividad de la o del trabajador que no ejercía sobre ningún otro asalariado de la institución y sin que se justifiquen causas objetivas o subjetivas a estos efectos, lo que convierte a la persona que padece el acoso laboral en instrumento o mecanismo de trabajo.

En otras palabras, se supone el daño a la dignidad de la o el trabajador siempre que las conductas acosadoras generen un ambiente laboral humillante o degradante para la persona afectada. En tales circunstancias, **aunque no haya lesión efectiva a la integridad física o psíquica del ofendido, se verifica un daño moral que deriva del peligro causado a la dignidad.**

Conferir primacía a los efectos de las conductas acosadoras deja claro que la caracterización del hostigamiento y del acoso en el trabajo no depende de la intención del acosador, sino de las consecuencias que derivan de dichas conductas.

Por ello, éstas pueden consistir tanto en un daño efectivo a la salud del afectado, como en un daño potencial, que se materializa cuando, a pesar de no concretarse un daño psicofísico para la salud la o del trabajador, se produce violación de la dignidad, derivada de los tratos degradantes a que ha sido sometida la víctima y que afectan su desarrollo personal y profesional.

Además, conviene considerar que la valoración de la finalidad (intención) del acosador no es un elemento de fácil constatación empírica, siendo necesario presumir su existencia, salvo prueba en contrario que demuestre la razonabilidad y proporcionalidad de la medida persecutoria. Es decir, ante una situación de persecución laboral sistemática e injustificada, desarrollada en el ámbito laboral, deberá entenderse, *a priori*, que las conductas acosadoras tienen la finalidad de dañar la víctima en su entorno laboral.

B. El principio de igualdad y no discriminación

El principio de igualdad encuentra su fundamento en la Carta Magna en los artículos Primero y Cuarto.

En ésta disposición, la igualdad se constituye en uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico, convirtiéndose en uno de los objetivos básicos que el sistema político-jurídico se propone alcanzar y sirviendo como criterio interpretativo general de ese sistema y como elemento de interpretación para el entendimiento de las diversas concreciones del principio de igualdad a lo largo del texto constitucional.

Se establece que los poderes públicos tienen el deber de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas. Se trata de la igualdad material.

Establece también, la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El principio de igualdad ante la ley, también conocido como igualdad formal, es un principio heredado de los países avanzados y tuvo por finalidad, en su origen, romper con un pasado desigualitario de la sociedad estamental.

Hoy día, la igualdad ante la ley es una consecuencia de la generalidad propia de la norma legal que supone que todos deben ser sometidos igualmente al ordenamiento jurídico y que todos tienen igual derecho a recibir la protección de los derechos que ese ordenamiento reconoce.

Este principio no se confunde con el de igualdad en la aplicación de la ley, según el cual la ley debe ser aplicada por los poderes públicos sin excepciones, sin consideraciones personales.

En el Artículo Primero Constitucional se alude el principio de no discriminación que prohíbe las desigualdades de trato injustificadas y arbitrarias que son contrarias al principio de la dignidad humana, es decir, se prohíben las desigualdades cuya injusticia o arbitrariedad se fundamentan en concretas razones especialmente odiosas o rechazables que suponen la negación de la propia igualdad entre los hombres.

Son injustificadas y arbitrarias, así como irrazonables, las diferencias que se establecen entre situaciones de hecho equiparables sin que haya una razón suficiente. La existencia o no de la razón suficiente que justifique la desigualdad fáctica debe ser verificada, incluso, teniendo en cuenta el resultado final alcanzado con el trato diferenciado.

Por lo tanto, la relación existente entre el principio de igualdad y la prohibición de discriminación es una relación de complementariedad y no de subordinación. La prohibición de discriminación puede operar por sí misma, bastando con la constatación de una situación peyorativa, ligada a uno de los factores específicos de discriminación.

C. La prohibición de discriminación

La problemática del hostigamiento/acoso como una violación al principio que prohíbe la discriminación ha sido introducida en el ordenamiento jurídico (Ley General de Acceso) que caracteriza el hostigamiento/acoso como una causa de discriminación, siempre que se produzca un comportamiento no deseado relacionado con el origen racial o étnico que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo.

Por ello, se concluye que el hostigamiento relacionado con el sexo incluye en su ámbito todos los casos de acoso laboral por razón de sexo y, en una adecuada interpretación, debería incluir también aquellos casos de acoso laboral por razón de género que, al no ser contemplados expresamente en otras normas comunitarias, no encuentran una adecuada tutela, operando el acoso laboral por razón de sexo como mecanismo de cierre ante la discriminación por razón de género.

La finalidad de tratar las conductas acosadoras como una violación al principio de no discriminación es garantizar en el ambiente de trabajo la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, que supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, con lo que se intenta impedir que las causas prohibidas de discriminación sean utilizadas para crear un ambiente laboral hostil.



En otros términos, **hay hostigamiento/acoso laboral discriminatorio** cuando el proceso de violencia psicológica o de degradación laboral es el instrumento utilizado para materializar un comportamiento discriminatorio en relación a determinado(s) sujeto(s), en atención directa o indirecta a las circunstancias personales o sociales descritas en las normas, puesto que no se puede concluir, con carácter general, que **“la creación de un medio hostil”** genera necesariamente una forma cualificada de discriminación.

Las conductas acosadoras violan la prohibición de discriminación directa cuando el acosador utiliza la condición personal de la víctima para someterla a un proceso de violencia psicológica o de degradación laboral, lo que genera un injustificado trato diferenciado dirigido hacia el trabajador/a afectado, enjuicia un supuesto de acoso discriminatorio en el que los comportamientos hostigadores se materializan a través de actos de relegación de ascensos, de discriminación retributiva y de fijación de un horario de trabajo diferente para la víctima respecto a los demás compañeros/as de trabajo.

Las características de la discriminación indirecta son la neutralidad de la norma o medida impugnada, el impacto diferenciado que la norma o medida impugnada produce, y el carácter colectivo de la discriminación que no afecta a un individuo concreto, sino al colectivo al que pertenece.

En lo que se refiere al acoso, la creación de un ambiente laboral hostil, humillante o degradante puede o no tener en cuenta los motivos de discriminación prohibidos por la norma. Lo que significa que dichos motivos pueden o no servir para acosar a la/el trabajador, porque hay casos en los que la creación de un ambiente laboral degradante no depende de las condiciones personales de la víctima.

Dicho de otra manera, cuando las condiciones personales de la víctima no sean utilizadas como sustrato para el acoso, las conductas hostigadoras son neutras. En estos casos la finalidad del acosador no es discriminar directamente a la víctima, generando en el ambiente laboral un injustificado trato diferenciado, sino hacer que la/el trabajador abandone la institución, voluntariamente o sumido en una situación de incapacidad.



Pero, aunque en ciertas hipótesis las conductas acosadoras sean neutras en relación con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o el sexo, al afectar indistintamente la/el trabajador sin tener en cuenta sus condiciones personales, nada impide que dichas conductas causen un resultado perjudicial para un determinado colectivo por el impacto diferenciado y desfavorable que producen.

En los supuestos de conductas acosadoras que producen una discriminación indirecta, el injustificado trato diferenciado dispensado a un determinado colectivo no deriva directamente de los comportamientos hostigadores aparentemente neutros, sino de las consecuencias que dimanen de tales comportamientos, lo que sucede cuando las conductas hostigadoras, aunque no tengan en cuenta las condiciones personales de la víctima, crean un ambiente laboral hostil o generan un daño para un determinado grupo de trabajadores/as que ostentan una condición personal común.

Por lo tanto, las conductas acosadoras configuran discriminación indirecta cuando los actos de hostigamiento, a pesar de no tener en cuenta las condiciones personales de la víctima, producen un resultado desfavorable para un determinado colectivo.

De esto dimana que los comportamientos hostigadores no siempre son discriminatorios. Pero pueden serlo en dos hipótesis. Por una parte, cuando el motivo prohibido de discriminación es utilizado para hostigar al trabajador (discriminación directa). Por otro lado, en las hipótesis en las que las medidas hostigadoras, aun no teniendo en cuenta las condiciones personales de la víctima, generan un injustificado trato diferenciado para un grupo de trabajadores/as que ostenta una condición personal común.

D. El derecho a la integridad

No cabe duda de que uno de los derechos fundamentales laborales inespecíficos que más nítidamente puede verse afectado en el desenvolvimiento de la relación de trabajo es el derecho a la integridad.

El derecho a la integridad personal consiste en el derecho de la persona a no sufrir ataques dirigidos a lesionar su cuerpo o espíritu. La integridad personal comprende la integridad física y moral del ser humano.

A través del reconocimiento de dicho derecho fundamental se protege la inviolabilidad de la persona, no sólo contra ataques dirigidos a lesionar su cuerpo o espíritu, sino también contra toda clase de intervención en esos bienes que carezca del consentimiento de su titular.

La integridad física, como parte integrante de la integridad personal del ser humano, debe ser entendida como el valor que confiere a la persona el derecho a no producirse lesión o menoscabo del cuerpo, ni siquiera de su apariencia externa, por lo que dicho derecho resulta dañado por toda clase de intervención (en el cuerpo) que carezca del consentimiento de su titular.

En el ámbito laboral, el derecho a la integridad física encuentra fundamento legal en el artículo 51, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, garantiza la protección a la vida, a la integridad y salud del trabajador frente a situaciones de riesgo o peligro creadas por el ejercicio de la actividad.

De entre los cinco tipos básicos de comportamientos acosadores identificados por **Leymann** sólo cuatro de las actividades de hostigamiento agrupadas en la categoría “actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima” son capaces de lesionar la integridad física de la o del trabajador.

Dichas actividades son llevadas a cabo mediante comportamientos a través de los cuales se obliga a la o el hostigado a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para su salud, se le amenaza físicamente, se le agrede físicamente, y se le arremete físicamente.

Esto sucede porque en estos casos la finalidad de la conducta acosadora no es la consecución de lo mejor en términos productivos, lo que podría suponer una justificación de dichas conductas, sino la eliminación laboral del trabajador a través de una estrategia que pone en riesgo su seguridad en el ambiente laboral e, incluso, su salud.

Además de esta hipótesis, la violación del derecho a la integridad física a través de comportamientos hostigadores presupone la materialización de dichos comportamientos mediante actos de agresión física dirigidos hacia la/el trabajador.

En este punto, cabe indagar cuándo y cómo las conductas acosadoras violan la integridad moral, que consiste en el valor que confiere a la persona el derecho a no sufrir sensaciones de dolor o sufrimientos humillantes, vejatorios. Dicho de otro modo, el derecho que la persona tiene de no sufrir sentimientos de temor, angustia e inferioridad susceptibles de humillarla y, eventualmente, de quebrantar su resistencia física o psíquica.

La finalidad del **hostigamiento y/o acoso** en el trabajo es destruir laboralmente a la víctima a través de un conjunto de conductas que le imponen una situación de vejación personal y laboral, y la convierte en mecanismo o instrumento de trabajo, causándole sensaciones desagradables o sufrimientos humillantes o vejatorios que afectan el bienestar de la persona que lo sufre y el equilibrio del ambiente de trabajo.

Así pues, el hostigamiento en el trabajo atenta contra la integridad moral en la medida en que pone en peligro el bienestar del trabajador y el equilibrio del ambiente de trabajo al suponer un trato contrario a la dignidad de la persona.

En suma, los comportamientos acosadores lesionan la integridad moral de la o del trabajador, porque suponen un trato degradante para la víctima y afectan su bienestar, causándole sensaciones envilecedoras o sufrimientos humillantes. Por ello, constituyen riesgos sociales y colectivos que derivan del entorno psicosocial u organizacional de la institución y que son capaces de poner en peligro la salud de la o del trabajador, al afectar el equilibrio del ambiente de trabajo.

*Para que las actuaciones acosadoras violen la integridad moral hay que observar, en primer lugar, que el sujeto activo del **hostigamiento y/o acoso**, busque perjudicar la integridad psíquica de la o del trabajador. Y, en segundo lugar, la materialización de daños psíquicos cuya demostración exige la aportación de una prueba clínica capaz de revelar que las patologías padecidas por la víctima son el resultado de un hostigamiento en el trabajo.*

*De conformidad con tales normas, la caracterización del **hostigamiento y/o acoso** no depende de la demostración de intencionalidad (aspecto finalista) de las conductas hostigadoras. O sea, no se exige que se demuestre que la intención del acosador es socavar la personalidad de la víctima, bastando con que se demuestre que dichos comportamientos ponen en peligro la armonía del ambiente de trabajo al generar un **entorno laboral hostil, humillante o degradante para la/el trabajador**.*

De ello resulta que la lesión a la integridad moral en los casos de hostigamiento y/o acoso, no puede quedarse vinculada a una demostración de intencionalidad lesiva del sujeto activo. Esto sería lo mismo que demostrar la intencionalidad (aspecto finalista) de dichas conductas, toda vez que cuando se exige que el acosador tenga la intención de lesionar la integridad moral, bien jurídico que indudablemente forma parte del concepto de personalidad, **se está exigiendo que se demuestre el aspecto finalista de la conducta acosadora, es decir, que la intención del acosador con dichos comportamientos es socavar la personalidad de la víctima.**

No obstante, en estos casos, y siempre que haya una situación de violencia extrema que se desarrolle dentro del ámbito laboral, *se verifica una lesión a la integridad moral y un riesgo relevante para la perspectiva psíquica de la salud de la víctima*, por cuanto dichas conductas generan un ambiente laboral hostil, humillante u ofensivo para la/el trabajador.

Cuando ello sucede, aunque la/el ofendido escape sin daños ciertos a su salud, o sin daños psíquicos, se considera que las conductas acosadoras, al afectar el equilibrio de la o del trabajador y la armonía del entorno laboral, causan una lesión al derecho de la o del trabajador a la integridad moral y ponen en peligro grave la perspectiva psíquica de la salud.

Por ende, se puede afirmar que las conductas acosadoras agreden la integridad moral del acosado/a aun cuando la institución no tiene la finalidad de perjudicar la integridad psíquica de la o del trabajador, siempre que se ponga en riesgo la armonía del ambiente de trabajo o entorno productivo, hace que la víctima padezca sensaciones o sufrimientos que, al no encontrar fundamento en el legítimo interés institucional, no son admisibles en el seno de la unidad administrativa.

E. El derecho al trabajo

El derecho al trabajo está previsto en el **artículo 123** de la Constitución *que prescribe que todas y todos los mexicanos tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio y a la promoción a través del trabajo.*

La importancia del trabajo para la persona del trabajador impone la necesidad de regulación de este fenómeno social por una rama específica de la ciencia jurídica, el Derecho del Trabajo, que se ocupa de una especie propia de trabajo, esto es, el trabajo humano, productivo, por cuenta ajena y libre.

Sin embargo, el contenido del artículo 123 de la Constitución no es el Derecho del Trabajo como disciplina jurídica, sino el derecho al trabajo como requisito básico para la realización de la dignidad de la persona.

En este contexto, el derecho al trabajo ha sido, en un primer momento, caracterizado como una obligación impuesta al Estado de procurar ocupación a todas y todos los ciudadanos.

El hostigamiento laboral atenta contra la dimensión individual del derecho al trabajo, en la medida en que perjudica la continuidad de la relación laboral y el derecho a la promoción a través del trabajo.

Las conductas acosadoras tienen la finalidad de degradar laboralmente a la víctima, funcionando dicha degradación como un medio para eliminar al/el trabajador.

La configuración del hostigamiento/acoso en el trabajo requiere un conjunto de actuaciones sistemáticas que se destinan a eliminar laboralmente a la o el trabajador, de manera que, dependiendo del tipo de actuación que sea llevada a cabo por la/el hostigador, los comportamientos acosadores pueden a un solo tiempo violar varios derechos fundamentales de la víctima. Es aquí donde reside la pluriofensividad de este ilícito laboral.

No obstante, cabe dilucidar si es posible determinar, *a priori*, o sea, antes de la materialización de las conductas hostigadoras, los derechos que ellas efectivamente pueden lesionar. En otros términos, si hay un derecho específico que siempre se ve afectado por los comportamientos acosadores, independientemente de la actuación que materializará dichos comportamientos. Sin embargo, las conductas acosadoras merman todavía más dicha capacidad personal, ya que le imponen un límite injustificado al atentar contra el respeto que es debido a quien presta su actividad laboral para otro, que tiene derecho a mantenerse en su puesto con la honorabilidad que es debida a toda persona humana y especialmente a quien trabaja.

Dicho de otra manera, el hostigamiento en el trabajo, a pesar de no causar un daño efectivo a la perspectiva psíquica de la salud de la víctima, siempre lesiona la dignidad. Las conductas acosadoras no encuentran arreglo en el legítimo interés institucional que, si existiese, autorizaría una limitación justificada a la capacidad de autodeterminación personal y profesional, lo que genera, por consiguiente, una cosificación de la persona trabajadora.

Hay que subrayar que, bajo la perspectiva constitucional, la dignidad no se caracteriza como un derecho fundamental, sino como un principio que funciona como fundamento ético o axiológico de los derechos reconocidos en la Norma Fundamental de nuestro país.

Ahora bien, en la medida en que las prácticas hostigadoras siempre suponen un trato degradante contrario al que exige la dignidad de la o del trabajador, o sea, un trato humillante o vejatorio, suponen siempre una violación del derecho fundamental a la integridad personal.

*Es necesario tener en cuenta que la sistematicidad del **hostigamiento y/o acoso laboral** requiere una pluralidad de actos que aisladamente pueden violar otros derechos fundamentales. Pero, partiendo del hecho de que constituye hostigamiento en el trabajo el conjunto de todas las agresiones consideradas globalmente y no el análisis aislado de las conductas acosadoras, se concluye que las violaciones individuales causadas por cada una de las agresiones a la víctima funcionan como un medio para la violación del derecho a la integridad moral, bien jurídico verdaderamente afectado por el acoso laboral, entendido en su globalidad.*

*No obstante, la determinación de los bienes jurídicos violados por los episodios de agresión psicológica, a través de los cuales el **hostigamiento y/o acoso** se manifiestan, no es un ejercicio meramente institucional. Por el contrario, sirve como criterio para evaluar el “quantum indemnizatorio” fijado para disminuir la sensación de dolor causada por los daños morales sufridos por la/el trabajador hostigado, de acuerdo con el **artículo 30 del Código Penal Federal**.*



Conviene señalar que en las situaciones en las que las conductas hostigadoras o acosadoras creen injustificados criterios de adquisición de los derechos laborales, así como cuando provoquen el abandono del puesto de trabajo o la dimisión de la o del trabajador afectado, además de la integridad moral, se atentará contra el derecho al trabajo.

*En efecto y como regla general, el **hostigamiento en el trabajo**, independientemente de la forma a través de la cual los actos de agresión se materialicen, se configurará como un ilícito ofensivo que lesiona la perspectiva moral del derecho a la integridad personal al suponer un trato degradante, que no tiene fundamento en el legítimo interés.*

Como aduce **Molina Navarrete**, las conductas hostigadoras o acosadoras desarrolladas en el ambiente de trabajo afectan, independientemente de la forma de materialización, la integridad moral, porque lo que está principalmente en juego es el derecho fundamental de la o del trabajador a formar una identidad personal o bio- social y a mantenerla al margen de condicionamientos o imposiciones externos.

Sin embargo, el hostigamiento/acoso laboral se caracterizará como un ilícito laboral pluriofensivo cuando, además de la integridad moral, las conductas hostigadoras lesionen el derecho al trabajo, lo que sucederá en las hipótesis en que se consume el abandono del puesto de trabajo o la dimisión del trabajador afectado o cuando la adquisición de los derechos laborales de la víctima quede condicionada a injustificados criterios.



F. El derecho a la intimidad

A la vista de lo dicho hasta ahora, en nuestra opinión, el acoso sexual laboral viola el principio de no discriminación por razón de circunstancias o condiciones personales, teniendo en cuenta que afecta la posibilidad de la víctima de determinar sus opciones sexuales, sin padecer condicionamientos externos, requisito indispensable para la igualdad y para el desarrollo de la personalidad.

En otras palabras, **la conducta acosadora afecta el sexo como parte de la intimidad de la víctima**, lo que hace que sea necesario determinar el concepto de intimidad y su ámbito y, en consecuencia, en qué medida el sexo forma parte de la intimidad del individuo, así como la posibilidad de interferir en las opciones sexuales de la víctima.

En cuanto a la naturaleza jurídica, la intimidad puede ser contemplada desde una doble perspectiva.

Desde una primera perspectiva se sitúa entre los derechos fundamentales, es decir, entre los derechos básicos que traducen normativamente los valores de dignidad, libertad, igualdad e, incluso, solidaridad y a los que la Constitución Mexicana confiere un mayor grado de protección, porque atribuye a las y los ciudadanos la posibilidad de recabar su tutela ante las autoridades competentes, a través de un procedimiento basado en los principios generales.

Desde una segunda perspectiva asume la naturaleza jurídica de derecho de la personalidad. Lo que significa que se trata de un derecho conferido al ser humano y que el individuo no pierde al entrar en la sociedad, de los que hace parte la institución. Por ello, no hay duda de la eficacia entre particulares del derecho a la intimidad, esto es, en el ámbito privado.

El ejercicio del derecho a la intimidad, como derecho de la personalidad, presupone la igualdad entre los individuos. Se trata de un derecho que es conferido a todos los seres humanos indistintamente por el simple hecho de nacer, lo que impone también el respeto de todos los demás miembros de la sociedad.



En otros términos, el ser humano sólo pierde sus derechos de personalidad cuando pierde el requisito indispensable para su adquisición, es decir, cuando pierde la vida.

Esto no quiere decir que la intimidad y los demás derechos de personalidad sean derechos absolutos. Pero significa que son derechos indispensables para el mantenimiento de una vida digna, que sólo en casos excepcionales pueden ser limitados y sólo cuando exista una causa justificada para ello.

El hecho de ser indispensable para el mantenimiento de una vida digna resulta, por lo tanto, de la caracterización de la intimidad como derecho de la personalidad, mientras su caracterización como fundamental le atribuye un mayor grado de protección jurídica frente a los demás derechos constitucionales, entre los que se encuentra la libertad de la institución.

Esta caracterización del derecho a la intimidad como derecho de la personalidad le confiere, en un primer momento, un aspecto negativo que consiste en considerarlo como la garantía de que nadie pueda sufrir investigaciones no deseadas sobre su vida privada. Tal aspecto pretende evitar la injerencia de los otros individuos en este bien jurídico, así como permitir a la persona las posibilidades de desarrollo y fomento de la personalidad.

El **hostigamiento sexual laboral** viola tanto la perspectiva corporal de la intimidad como su aspecto no corporal. Dicho ilícito laboral representa una intromisión indebida en el cuerpo de la víctima cuando las conductas acosadoras son llevadas a cabo a través de actos físicos que implican tocamientos, roces u otros contactos corporales, así como supone una interferencia en los criterios psíquicos y sentimentales relevantes en la determinación de las opciones sexuales del individuo (aspecto no corporal de la intimidad), siempre y cuando el acoso sexual laboral se manifieste a través de ofensas de palabras o gestos de connotación libidinosa que, aunque no generan contacto corporal de la víctima con el agresor, crean un ambiente laboral opresivo que impide el normal desarrollo de la prestación laboral.



Una pregunta que debe ser hecha es si el concepto de intimidad señalado, puede ser aplicado en el ámbito laboral, y si, en él, este derecho tiene un contenido propio, porque una definición de intimidad unívoca y precisa es temeraria, lo que conduce a la doctrina francesa a decir que la noción de intimidad es una definición de protección contra los actos de acoso sexual que se inscribe dentro del derecho a la intimidad.

Por ello, en el entorno laboral, las conductas acosadoras no violan específicamente el derecho a la libertad sexual, sino el derecho a la intimidad en el que se incluye aquél, por cuanto lo que se afecta es la sexualidad que forma parte de la esfera íntima de la persona. En otros términos, según la determinación de nuestros marcos jurídicos, el acoso sexual laboral viola la intimidad como parte inherente e integrante de la dignidad.

G.- El derecho a la salud

En cuanto al concepto, bajo la perspectiva fisiológica o somática, la salud ha sido tratada, en un primer momento, desde una vertiente negativa que la interpretaba como la ausencia de enfermedad.

Pero el simple hecho de que el ser humano no esté enfermo, desde la perspectiva fisiológica o somática, en tanto se encuentra con su organismo funcionando, no significa que tenga salud, porque este concepto exige un análisis, también, de las condiciones psíquicas y sociales de la persona.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en el preámbulo del acta de su constitución, procura ofrecer un concepto de salud más amplio, entendiéndola como el estado de completo bienestar físico, psíquico y social.

De esta manera sólo se puede decir si una persona tiene o no salud analizando las tres vertientes de su concepto de forma interrelacionada.

La perspectiva psíquica de la salud equivale al bienestar mental, traducido en el sentirse bien consigo mismo/a, en el que intervienen los aspectos externos al organismo humano, es decir, los riesgos sociales.



El aspecto social de la salud comprende el bienestar del individuo con su entorno o el resto de las personas, permitiendo el desarrollo de los derechos configuradores de la calidad de vida y, en consecuencia, de la personalidad como ámbito existencial del individuo.

Por ello, la salud debe ser entendida como aquel estado de bienestar del ser vivo en virtud del cual éste realiza normalmente todas sus funciones tanto las físicas como las psíquicas y sociales, lo que impone a este bien del ser humano un carácter dinámico consistente en la necesidad de mejora progresiva de las circunstancias que posibilitan ese estado de normalidad del individuo y el completo desarrollo de sus funciones y capacidades.

Esto hace que sea necesario reconocer que en materia de acoso sexual laboral el derecho a la salud se relaciona con el derecho a la intimidad de la víctima, ya que **el objetivo de la o del acosador es alcanzar la satisfacción de sus requerimientos sexuales** a través de una interferencia indebida en la sexualidad de la o del trabajador, lo que impone necesariamente una agresión a la posibilidad de la víctima de elegir sus propias normas de conducta.

Dicho de otro modo, los **comportamientos de hostigamiento sexual ambiental** suponen una lesión a la perspectiva social del derecho a la salud, en la medida en que provocan un comprometimiento del bienestar de la o del trabajador con su entorno laboral. Además, hay que tener en cuenta que, si de esta modalidad de acoso resulta un daño psicológico para la víctima, se observa también una lesión a la perspectiva psíquica del concepto de salud, puesto que lo que se compromete en este caso es el bienestar psíquico del trabajador. En las situaciones de chantaje sexual, la lesión a la salud deriva del daño psicológico que tales comportamientos pueden producir.

Sin embargo, tanto en el acoso sexual ambiental como en el chantaje sexual, la lesión a la salud de la víctima no provoca una violación de la integridad moral, porque la finalidad prioritaria de la o del hostigador no es degradar laboralmente a la/el trabajador, sino satisfacer sus instintos sexuales a través de una interferencia indebida en la sexualidad de la víctima, que forma parte del derecho a la intimidad.



Por ello, aunque se observe un daño psicológico y, por consiguiente, una lesión a la salud, no se verifica violación a la integridad moral. Las conductas de acoso sexual, al atentar contra la intimidad y afectar la perspectiva psíquica y social de la salud, no generan un peligro grave y cierto para la integridad moral, para que el daño a la salud constituya también un daño a la integridad.

Esto significa que el riesgo laboral colectivo no deviene sólo de la puesta en peligro de la integridad física, que integra la perspectiva somática o fisiológica de la salud, sino también del peligro causado a los demás derechos fundamentales, entre ellos la intimidad, que forma parte de la perspectiva psíquica y social de la salud laboral.

De esto deriva que en los supuestos de hostigamiento/acoso sexual en el trabajo la lesión a la esfera íntima de la o del trabajador, a pesar de en algunas ocasiones causar un daño psicológico a la víctima, no genera un peligro grave y cierto para la integridad moral, porque lo que se daña es la perspectiva psíquica y social del derecho a la salud.

Teniendo todo esto presente, el hostigamiento/acoso sexual en el trabajo debe ser considerado como un riesgo laboral colectivo, más específicamente, un riesgo social, al poner en peligro la salud laboral de la víctima. Además, la creación de un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u humillante, podrá comprometer también el equilibrio psicológico de la víctima si del hostigamiento/acoso sexual resulta un daño psicológico para el ofendido. Mientras que, en el chantaje sexual, se observará una lesión a la dimensión psíquica del concepto de salud cuando el daño psicológico se concrete



I.7 LA TUTELA REPARADORA DEL HOSTIGAMIENTO/ACOSO EN EL TRABAJO

Uno de los principales presupuestos de la teoría de la responsabilidad es el relativo al daño. Es a partir de la existencia de una lesión a los bienes materiales o morales de la persona que se hace necesario determinar si se debe reparar, resarcir o indemnizar los perjuicios causados a la víctima.

Este planteamiento refleja uno de los principales problemas de la teoría de la responsabilidad civil y, por consiguiente, de toda la teoría de la responsabilidad, puesto que no hay unanimidad respecto al alcance de los términos “reparar”, “resarcir” o “indemnizar”.

Sin embargo, pese a la ausencia de unanimidad, la determinación del alcance de los términos citados posibilita precisar los exactos límites de la responsabilidad que debe ser impuesta al causador del daño.

En la acepción común, “reparar” significa **“desagraviar, satisfacer al ofendido”**; **“remediar o precaver un daño o perjuicio”**. Por otra parte, “resarcir” es utilizado en el sentido de **“indemnizar, reparar, compensar un daño, perjuicio o agravio”**, mientras que “indemnizar” significa **“resarcir de un daño o perjuicio”**.

Se observa que, en la acepción común, los tres términos presentan una relación de género y especie. El resarcimiento es el género del cual la reparación e indemnización son especies, o sea, a través del resarcimiento se repara e indemniza el perjuicio causado a la víctima del daño.



CAPÍTULO II

CRITERIOS GENERALES
A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS
DEL PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ATENDER EL
HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL



II.1 MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL Y NACIONAL

A. Marco Jurídico Internacional

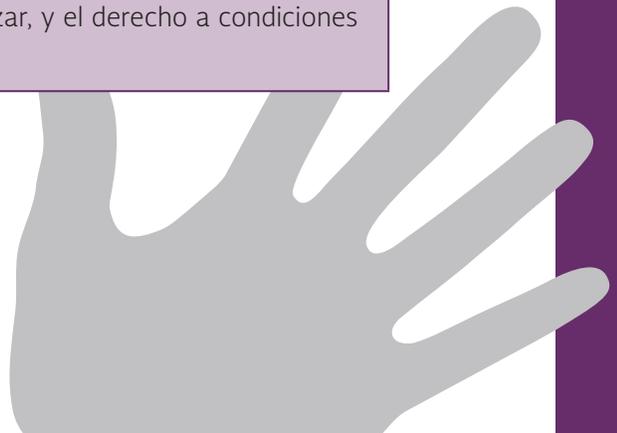
En 1979 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**. La Convención, que tiene un carácter jurídicamente vinculante, enuncia los principios aceptados internacionalmente sobre los derechos de la mujer que se aplican a todas las mujeres en todos los ámbitos.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

A su vez, los bienes jurídicos en la materia están contenidos en diversos instrumentos internacionales de los cuales México es parte, por ejemplo la Convención Interamericana para Prevenir y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

En este contexto, el respeto y garantía de los derechos de las mujeres constituye una obligación para el Estado mexicano, ya que de acuerdo con el principio de *Pacta sunt servanda*, contenido en el artículo 28 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969, “todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe.” Asimismo, el artículo 133 constitucional establece que los tratados internacionales firmados y ratificados por el país son ley interna.

Declaración Universal de los Derechos Humanos, Naciones Unidas

Artículo 23.-

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Artículo 1.- Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 2.- Todas las personas son iguales ante la ley.

Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo OIT

1.- A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a)	Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
b)	Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2.- Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3.- A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo.

B. Marco Jurídico Nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Se violan los artículos 1, 4 y 5 al discriminar, vulnerar el derecho a la igualdad de la mujer y el varón, y coartar la libertad de trabajo. En virtud del artículo Primero Constitucional, los tratados internacionales firmados por México en materia de derechos humanos son considerados al nivel de la Constitución Política Mexicana. **El artículo 123**, un pilar del constitucionalismo mexicano del siglo XX al consagrar por primera vez en el mundo los derechos de las y los trabajadores, lamentablemente no hace ninguna referencia al problema.

Ley Federal del Trabajo

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

Artículo 3, que señala: “el trabajo es un derecho y deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y
- b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.



El artículo 51 señala que son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- II.-** Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

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

- IV.-** Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite.
- VI.-** Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

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

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

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

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

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

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

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

- I. Mejorar el conocimiento y la aplicación de la legislación existente en el ámbito del desarrollo social;
- II. Supervisar la integración de la perspectiva de género al concebir, aplicar y evaluar las políticas y actividades públicas, privadas y sociales que impactan la cotidianeidad;
- III. Revisar permanentemente las políticas de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género, y
- IV. Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.



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

- I. Promover acciones que contribuyan a erradicar toda discriminación, basada en estereotipos de género;
 - II. Desarrollar actividades de concientización sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres;
 - III. Vigilar la integración de una perspectiva de género en todas las políticas públicas;
 - IV. Promover la utilización de un lenguaje con perspectiva de género en la totalidad de las relaciones sociales, y
 - V. Velar por que los medios de comunicación transmitan una imagen igualitaria plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, promuevan el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres y eviten la utilización sexista del lenguaje.
- 

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

En concordancia con las disposiciones internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, en México se han impulsado cambios en la legislación y las políticas públicas.

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

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

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

El artículo 5, fracción IV, señala que para los efectos de esta Ley se entiende por Violencia contra las Mujeres:

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



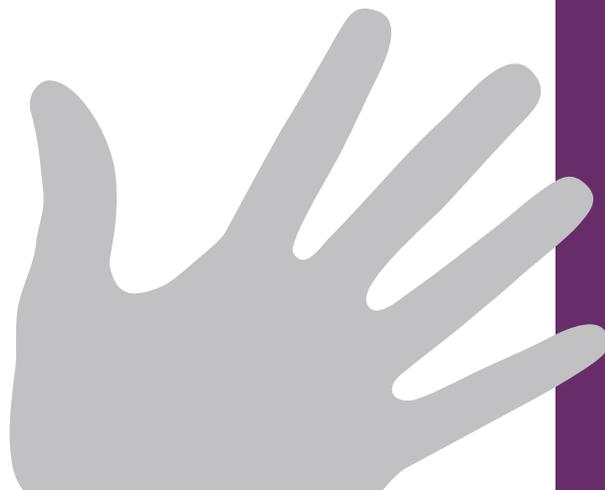
El artículo 10, relativo a la Violencia Laboral y Docente, establece que esta: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

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

Por su parte, el **artículo 11** señala que constituye **violencia laboral**: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

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

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



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

Ambas consisten en insinuaciones o comportamientos verbales o físicos de índole sexual, indeseados por quien los recibe.

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

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

El artículo 15 señala que para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

- I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;
- II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;
- III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión;

- 
- IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo;
 - V. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejosas;
 - VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y
 - VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

El artículo 18 define así la Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.



Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos

Entre las disposiciones que pueden invocarse en casos de hostigamiento sexual y/o laboral dentro de instituciones públicas se encuentra el **artículo 7** que establece: Será responsabilidad de los sujetos de la Ley ajustarse, en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, a las obligaciones previstas en ésta, a fin de salvaguardar los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen en el servicio público.

El artículo 8 señala que todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones:

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

Código Penal Federal

*El **hostigamiento sexual** es tipificado como delito contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual en el Código Penal Federal en el Título decimoquinto, Capítulo I; **Artículo 259 Bis** en el cual se estipula sanción “al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. **Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.**” Asimismo especifica que “solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.”*

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

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

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

Tesis Jurisprudenciales

Tesis 2a/J. 139/2009, Instancia Segunda Sala, No. de Registro 166, 295

Responsabilidades Administrativas de los servidores públicos el antepenúltimo párrafo del artículo 13 de la Ley Federal Relativa, no establece limitativamente las conductas que pueden calificarse como graves por la autoridad sancionadora.

Tesis P.LX./96, Pleno, No. de Registro 200,154

Responsabilidades de los servidores públicos. Sus modalidades de acuerdo con el título cuarto constitucional de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 108 al 114 de la Constitución Federal.

Criterios de la Corte

La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) resolvió el amparo directo 47/2013, en el cual una trabajadora demandó el pago de una indemnización por concepto de reparación del daño por mobbing o acoso laboral de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, Estado de México, lugar donde trabajaba.

En el estudio de fondo, se realizaron algunas precisiones referentes al *mobbing* o acoso laboral tomando en consideración diversos estudios doctrinales, su normativización en los tratados internacionales y lo previsto en la legislación interna, como por ejemplo, el Acuerdo General de Administración III/2012 que contiene las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Además, se señaló que las conductas que configuran el mobbing o acoso laboral pueden generar daños o afectaciones susceptibles de reclamarse mediante distintas vías, como podrían ser la penal, administrativa, civil o laboral de acuerdo a la pretensión que demande el afectado, cuyos procedimientos darán lugar a la distribución de cargas probatorias distintas.

En el presente asunto, la Primera Sala concluyó que la quejosa no acreditó en la vía ordinaria civil alguna de las conductas que configuran el acoso laboral, ante la insuficiencia probatoria para acreditar la conducta misma. Algunos de los elementos que debían de demostrarse, en cuanto al tema de la ilicitud, fueron:

- I. El objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente al demandante, con mira a excluirlo de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir, por el hostigador;

- 
- 
- II. La agresividad o el hostigamiento laboral bien entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo, ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional o por parte de sus superiores jerárquicos;
 - III. Que dichas conductas se hayan presentado de manera sistemática, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir mobbing, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo, y
 - IV. La forma en que se desarrolló la conducta hostil. Además, se precisó que el estándar probatorio que tiene a su cargo el afectado no debe ser estricto.

II.2 UNA PROPUESTA DE PROTOCOLO. ACCIONES GENERALES QUE SE TIENEN QUE CONTEMPLAR

El Protocolo que se presenta en este apartado constituye un modelo general de aplicación, que deberá ser implementado en cada unidad administrativa donde pretende aplicarse, de acuerdo a las normas, procesos, procedimientos, misión y visión y cultura organizacional de la Secretaría, sus Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades Sectorizadas.

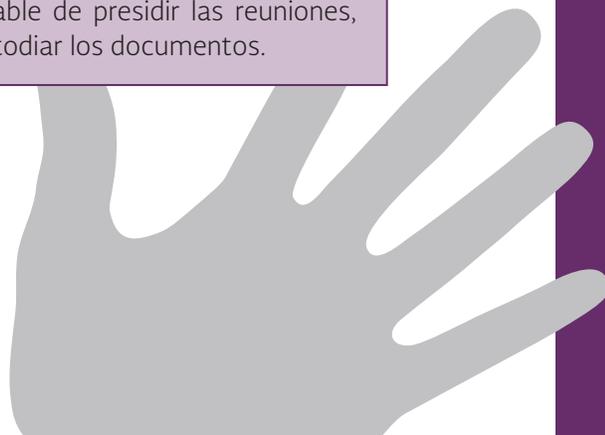
Este Protocolo excede lo establecido por la ley sustantiva sin contradecirla. Tiene como objetivo poner fin a situaciones de hostigamiento/acoso sexual y/o laboral desde sus primeras manifestaciones.

A. Ámbito de aplicación

Se recomienda que este Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y el Acoso Sexual y/o Laboral aplique a todo el personal de la institución. En el caso de la Secretaría, sus Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades Sectorizadas, se incluye al personal de confianza y operativo.

Aquellas personas designadas para integrar las distintas comisiones del Comité para la Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral, deberán firmar una carta compromiso de respeto y confidencialidad de los casos que trate. Su incumplimiento implicará su inmediata separación de la Comisión y sanción en caso de constatación.

- La composición deberá ser balanceada por sexo y cada integrante deberá contar con un/a suplente.
- Sus integrantes deberán contar con competencias específicas para el trabajo con personas en y/o involucradas en situaciones de hostigamiento/acoso sexual y laboral.
- Se deberá nombrar a una persona responsable de presidir las reuniones, convocarlas, efectuar citaciones, actas y custodiar los documentos.



B. Competencias

A fin de garantizar un efectivo y eficiente desempeño, las comisiones deberán contar con personas capacitadas en derecho, psicología, igualdad de género y violencia de género en el ámbito laboral, negociación, metodología para entrevistar e investigar. De no tenerlos, se podrá incorporar a personal de la Secretaría, especializado en estos campos del conocimiento o en su defecto, capacitarles pertinentemente.

Asimismo, cada integrante deberá contar con habilidades para la comunicación y empatía que le permitan acompañar a la persona en situación de hostigamiento/acoso sexual y/o laboral y garantizar un trato respetuoso al resto de las personas involucradas.

Responsabilidades

El Comité deberá:

- Difundir regularmente la política y el procedimiento para la Asesoría y Atención de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral de la Secretaría e impactos de su aplicación.
- Dar a conocer quiénes son y sus medios de contacto.
- Asegurarse que las personas encargadas de atender los casos, cuenten con las competencias necesarias para desempeñarse correctamente en la función.
- Conocer la política institucional contra el hostigamiento/acoso sexual y/o laboral adoptada por la Secretaría.
- Actuar inmediatamente ante el conocimiento de una situación de hostigamiento/acoso sexual y/o laboral.

- 
- Brindar un tratamiento respetuoso a quienes hayan presentado el caso y explorar los elementos en que se funde la misma, preservando la confidencialidad.
 - Mantener informada a la persona que presenta el caso y a la acusada sobre los avances y resultados del proceso de implementación del procedimiento.
 - Sistematizar, monitorear y dar seguimiento a los casos de hostigamiento/ acoso sexual y/o laboral.



II.3 DE LA PREVENCIÓN

Estrategias de Prevención

- Todas las acciones de prevención estarán orientadas a promover una cultura de respeto a la integridad y a los derechos humanos y laborales de todo el personal que labore en la Secretaría, sus Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades Sectorizadas, y a desalentar la incidencia de conductas inapropiadas referidas al hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, mediante la difusión, sensibilización y capacitación.

Difusión

- El presente Protocolo deberá ser difundido entre todo el personal, sin excepción, con el objetivo de garantizar su conocimiento sobre el mismo.
- Se desarrollarán campañas de difusión a fin de dar a conocer al personal del sector información sobre la prevención y la atención de conductas referidas al hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, en sus respectivos centros de trabajo.
- Las campañas se llevarán a cabo a través de medios electrónicos e impresos. Los contenidos deberán evitar la victimización de la o las personas ofendidas, así como el uso de estereotipos e imágenes con connotaciones sexistas.



II.4 DE LA COMISIÓN DE ASESORÍA Y ATENCIÓN

Funciones

El Comité para la Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral, deberá otorgar a las comisiones de trabajo la competencia para realizar propuestas preventivas y procedimientos para prevenir y atender los casos de hostigamiento/acoso sexual y/o laboral que se presenten.

El rol principal de la comisión de asesoría y atención es acompañar a la persona en situación de hostigamiento/acoso sexual y/o laboral, indagar sobre los hechos y realizar recomendaciones a las unidades administrativas con la responsabilidad de preservar un ámbito laboral libre de hostigamiento/acoso sexual y/o laboral dentro de la institución para la erradicación del fenómeno en la misma.

Se recomienda que tenga las siguientes funciones:

- Recibir, asesorar y atender a personas en situación de hostigamiento/acoso sexual y/o laboral.
- Informar sobre los recursos que la institución puede ofrecerle para su atención.
- Asesorar a las personas en situación de hostigamiento/acoso sexual y/o laboral para la elección del mecanismo más adecuado al caso.
- Asegurar que las personas que presentan un caso de hostigamiento/acoso sexual y/o laboral tomen una decisión consciente e informada.
- Acompañar a la persona en situación de hostigamiento/acoso sexual y/o laboral.
- Recibir quejas o denuncias de hostigamiento/acoso sexual y/o laboral por escrito.



- Garantizar un proceso donde el caso sea tratado en forma inmediata y donde todas las partes involucradas puedan declarar respecto a los hechos y brindar la documentación y posibles elementos de prueba.
- Tomar como insumo para la investigación información previa a la presentación del caso por escrito o de contexto del mismo, siempre y cuando hayan sucedido en el mismo espacio de trabajo o hayan estado involucradas las mismas personas.
- Entrevistar a testigos o realizar cualquier otra indagación que considere importante para esclarecer el caso y darle solución.
- Culminar la investigación con las garantías correspondientes en el menor tiempo posible.
- Realizar recomendaciones con base en las evidencias recopiladas e informar a las autoridades competentes para tomar acciones sobre el asunto.
- Efectuar registros sobre los casos, procesarlos y sistematizarlos.
- Efectuar el seguimiento de los casos bajo su responsabilidad.
- Evaluar la eficacia y eficiencia de las acciones tomadas.
- Recomendar a las autoridades revisiones sobre el procedimiento vigente para el abordaje de situaciones de hostigamiento/acoso sexual y/o laboral.

II.5 FASES DEL PROCEDIMIENTO

A. Informal

La mayoría de las personas en situación de hostigamiento/acoso sexual y/o laboral quieren simplemente que la situación cese sin demasiadas formalidades. Si se estuviera ante un caso y aún la víctima no hubiera manifestado al hostigador/acosador el desagrado que le provoca esa situación, se recomienda ofrecer acompañamiento, tanto por parte del referente o integrante de la comisión que elija o de una persona de su confianza, para transmitir dicho sentimiento y solicitar el cese del hostigamiento/acoso. Aunque el caso se mantiene en la informalidad, la comisión o referente deberá registrar mínimamente la unidad administrativa donde ocurrieron los hechos, el sexo de las personas involucradas, el tipo de acoso sexual del que se trata y las fechas de las intervenciones. Estos datos son confidenciales y relevantes para la mejora continua de la política de hostigamiento/acoso sexual y/o laboral adoptada por la Secretaría, sus Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades Sectorizadas.

1) Procedimiento informal

Este tipo de procedimiento se recomienda para acciones de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral consideradas como leves y permiten resolver el problema de forma contundente e inmediata una vez probados los hechos. Fundamentalmente consiste en transmitir la queja e informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias que amerita su actuación.

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

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

Lo más pertinente es que la persona quejosa haya recabado pruebas para sustentar su denuncia (fotografías, grabaciones, testimonios; así como la descripción detallada del hecho). Es importante que la víctima registre cuándo, dónde y la mayor cantidad de detalles y en lo posible, testigos u otras posibles víctimas del mismo agresor. De no ser así, la investigación se ocupará de recabar estos puntos.

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

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

Se le notificará a la persona agresora las consecuencias que generó su comportamiento a través de un documento oficial firmado por quien presida el Comité. Como se señaló anteriormente, puede ser suficiente, en este procedimiento, la amonestación verbal o por escrito.

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

B. Formal

Si el método anterior no resultase o la persona en situación de hostigamiento y/o acoso no quisiera optar por el mismo, se recomienda el inicio del procedimiento formal, que requiere, antes que nada, de la presentación del caso por escrito. El expediente del caso deberá contener la declaración de los hechos firmada por la persona que presenta la queja, además de los insumos para la investigación e informe de resolución del caso.



Tanto para el método formal como informal es recomendable que la Comisión de Asesoría y Atención implemente en forma inmediata al conocimiento del caso, una sensibilización o capacitación en torno al tema en el lugar donde estarían sucediendo los hechos. Las sensibilizaciones son una herramienta útil de cara a una investigación, ya que facilita el involucramiento de las personas que comparten el lugar de trabajo donde estarían sucediendo las situaciones de hostigamiento, acoso sexual y laboral, reduciendo el riesgo de que sean indiferentes y aumentando las probabilidades de contar con su colaboración. Es recomendable que se disponga la realización de un diagnóstico de clima laboral con perspectiva de género, que permita identificar si dicho ambiente de trabajo presenta condiciones que propicien situaciones de acoso sexual y en algunos casos hasta podría confirmar la existencia del mismo.

Una vez presentado el caso por escrito, la comisión correspondiente iniciará la etapa de investigación, que permitirá concluir si se está frente a una situación de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral y definir las recomendaciones para la resolución del caso y las sanciones previstas para la persona hostigadora/acosadora.

1) Procedimiento formal

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

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

- Recepción de la queja. La queja se presentará por escrito y se realizará ante el Comité, quien actuará de oficio.
- Notificación de la queja. Se notificará sobre la queja lo más rápidamente posible a la persona denunciada.



- Valoración previa. Una vez recibida la queja, comenzará la investigación. En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la institución para que se adopten medidas cautelares, tales como el alejamiento inmediato del sujeto activo de la víctima. De ninguna manera se perjudicará a la víctima en sus condiciones de trabajo ni en la modificación sustancial de las mismas. Las acciones cautelares se destinarán a las o los hostigadores o acosadores y nunca a las víctimas.
- Solicitar audiencia con la persona denunciada. Para ello se convocará a las personas integrantes de la Comisión de Asesoría y Atención.
- Conseguir las pruebas testimoniales. Se recomienda que de ser posible se obtenga toda la información de la víctima y las/los testigos en una sola sesión salvo que esto no sea posible. Garantizando la confidencialidad y la agilidad del trámite. Una vez recabadas todas las pruebas se elaborará el informe correspondiente.
- Elaboración del informe. La Comisión de Asesoría y Atención, elaborará y aprobará el informe sobre el caso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas; así como las medidas disciplinarias que corresponden. Las sanciones recomendadas serán realizadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado. El informe se entregará a la instancia correspondiente para la aplicación de las mismas.

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

En caso de que se demuestre que alguna queja es intencionalmente fraudulenta y dolosa o realizada con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, quien o quienes la hayan presentado también serán sancionados.



El procedimiento formal no podrá pasar de un mes a partir de que se presente la queja hasta la aplicación de medidas correctivas.

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

La Comisión de Asesoría y Atención será la responsable de registrar y procesar los datos de los casos de hostigamiento/acoso sexual y/o laboral, lo que permitirá:

- Medir la prevalencia de la problemática en la institución y detectar las áreas de trabajo que exigen una atención especial.
- Realizar el seguimiento de los casos.
- Medir el tiempo dedicado a las diferentes fases del procedimiento.
- Evaluar las acciones recomendadas y efectivamente implementadas.
- Recomendar mejoras al procedimiento.

En el transcurso del tratamiento del caso la Comisión podrá:

- Derivar a la persona hostigadora/acosadora a profesionales de la Secretaría que puedan proveerle apoyo psico-social-legal.
- Solicitar diagnóstico de clima laboral con perspectiva de género.
- Disponer y articular sensibilización y capacitación dirigida al lugar de trabajo donde se hubiera producido la situación de hostigamiento/acoso sexual y/o laboral.

II.6 HERRAMIENTAS SUGERIDAS PARA LA ACTUACIÓN E INVESTIGACIÓN

A. Entrevistas

Preparación

Es recomendable que la Comisión de Asesoría y Atención tenga presentes algunos aspectos claves antes de realizar la entrevista, tanto el caso como a la persona acusada y a los testigos:

- ¿Cuál es el objetivo de la entrevista?
- ¿Dónde debe realizarse la entrevista?
- ¿Quién o quiénes deben estar presentes?
- ¿Cómo registrar la información brindada?
- ¿Cómo mantener la confidencialidad de la información manejada durante la entrevista?

Respuestas orientadoras

Se recomienda que el lugar donde se realice la entrevista sea tranquilo, confortable y neutral, para generar un ambiente estimulante para la conversación, evitando utilizar el lugar de trabajo de la persona entrevistada. Esto permitirá generar un ambiente más propicio para el intercambio, ya que seguramente la persona entrevistada no se sentirá segura si sabe o sospecha que puede ser vista o escuchada por sus compañeros/ as o jefes/as.

La o el responsable que realice la entrevista deberá preservar la confidencialidad de la información brindada, la cual deberá ser debidamente registrada.

B. Documentación y registro

El ejercicio del registro y la sistematización es primordial para tomar decisiones fundamentadas e identificar áreas problemáticas donde centrar estrategias específicas de prevención.

El registro podrá aportar información para cualquier procedimiento legal ulterior que la persona que presenta el caso quiera realizar.

La Comisión debería asegurarse de llevar un registro de los siguientes datos:

- Unidad administrativa donde sucedió el hecho.
- Nombre de la persona responsable de dicha unidad administrativa.
- Nombre, sexo, edad e identidad de género de la persona que presenta el caso, de la persona acusada y testigos.
- Si ha recurrido a alguna otra área de trabajo (sindicato u otras) y medidas adoptadas.
- Definir el tipo de hostigamiento/acoso sexual y/o laboral del que trata
- Breve resumen de lo sucedido.
- Acciones a tomar.
- Unidades administrativas responsables de su implementación y nombres de las personas responsables de las mismas.

Estos datos permitirán a la Comisión dar seguimiento de cada caso presentado y llevar estadísticas que permitirán tener una aproximación del clima laboral en la institución.

C. Entrevista a la persona que presenta el caso

Para realizar esta entrevista se deben tener en cuenta las características o el perfil de las personas que sufren situaciones de hostigamiento/acoso sexual y/o laboral.

Se sugiere considerar los siguientes puntos:

- Hacer sentir segura a la persona, con una escucha respetuosa sin emitir juicios de valor sobre los supuestos hechos.
- Hacerle saber que la Secretaría, sus Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades Sectorizadas, están comprometidos con la prevención y erradicación del hostigamiento/acoso sexual y/o laboral.
- Consultarle cómo cree que puede ser ayudada, haciéndole saber que sus necesidades son tenidas en cuenta.
- Ayudarle a reconstruir los hechos en forma cronológica otorgando el tiempo necesario para ello.
- Informar sobre la posibilidad de convocar a testigos para completar la investigación.
- Utilizar preguntas claves que permitan recoger la información necesaria para diagnosticar el estado de la situación y proponer las acciones de resolución pertinentes para el caso.

A modo de ejemplo:

1. ¿Quién es la persona acusada?
 2. ¿Qué hizo la persona acusada?
 3. ¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de la frase exacta?
 4. ¿Cuándo sucedió? Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿por qué eligió este momento para realizar la queja?
 5. ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
 6. ¿Hubo testigos? ¿Quiénes son?
 7. ¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?
 8. ¿Ha ocurrido anteriormente?
 9. ¿Ha habido otras personas en situación de hostigamiento/acoso?
 10. ¿A quién más le ha avisado?
 11. ¿De qué manera le ha afectado?
 12. ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
 13. ¿Ha acudido al Sindicato o alguna otra unidad administrativa en búsqueda de ayuda? ¿Qué medidas se han tomado?
 14. ¿Qué es lo que quiere que yo haga?
 15. ¿Necesita que yo le ayude a encontrar apoyo?
 16. ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?
 17. ¿Qué expectativas de solución tiene?
- Quien entrevista deberá explicar con claridad en qué consisten los diferentes procedimientos y vías de abordaje y resolución.
 - Quien entrevista no debe cumplir el rol de terapeuta, sin embargo, sí debe propiciar el acceso a un apoyo terapéutico si la persona en situación de hostigamiento/acoso sexual y/o laboral lo quisiera.
 - Quien entrevista debe identificar si ha habido algún otro tipo de apoyo brindado por otra organización (Sindicato u otra) a efectos de articular acciones con la misma para un mejor asesoramiento y acompañamiento.

Temas a considerar en el marco de la entrevista:

- Temor a las represalias: quien entrevista en nombre de la unidad administrativa, debe transmitir el fiel compromiso de la institución de mantener un ámbito de trabajo libre de hostigamiento/acoso sexual y/o laboral.
- Protección a la parte que presenta el caso: se le podrá brindar varias opciones debida y previamente validadas por las autoridades.
- Trasladar a la parte acusada. Esta medida es recomendada cuando está presente la amenaza de venganza.
- Trasladar del lugar de trabajo a la persona hostigada/acosada no es recomendado porque la revictimiza, ya que no solo sufre las consecuencias de la situación, sino también debe cambiar de lugar de trabajo y con ello tal vez dejar una red de contención de compañeros/as, su espacio cotidiano de trabajo y tarea con la que se siente cómoda y desarrolla su carrera profesional. Sin embargo, ante una situación extrema, podría ser una solución que le podría brindar cierto alivio momentáneo.
- Licencia con goce de sueldo en el transcurso del tiempo que dure la investigación.

D. Cierre de la entrevista

Se debe ofrecer un agradecimiento por haber confiado en el procedimiento adoptado por la Secretaría en función de su más fiel compromiso de ser una institución libre de hostigamiento/acoso sexual y/o laboral. Así como también recoger su opinión sobre el desarrollo del procedimiento interno, aspectos positivos y a mejorar.

E. Entrevista a la persona acusada

La persona acusada tiene derecho a:

Conocer las acusaciones en su contra y el nombre de quién las hace. Ser notificado/a de la declaración escrita de la persona que acusa. Defenderse.

Pasos a seguir:

- El primer paso de la entrevista es brindar una explicación sobre el rol de quien entrevista: conducir un procedimiento de investigación que pretende ser íntegro y justo y finalmente mantener la organización libre de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral.
- Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta.
- Transmitir sus derechos.
- Darle a conocer la declaración de quien acusa, leyéndola en el acto.
- Escuchar a la persona acusada sobre lo expresado previamente, habilitando recoger comentarios sobre cada uno de los hechos manifiestos por la persona que presentó la queja.
- Si la persona admite las acusaciones, se le debe informar que la Secretaría no tolera ese tipo de acciones, las que están reguladas por ley y que por tanto, tiene que cesar inmediatamente. Asimismo, se le debe informar sobre las medidas y sanciones que puedan tomarse.
- Si niega las acusaciones, deberá esclarecer cuáles admite y cuáles niega y en cuyo caso, deberá presentar testigos u otros medios de prueba que puedan respaldar su defensa.
- En caso de que la persona acusada ocupe un cargo directivo y existieran cambios o diferencias de condiciones de trabajo de la persona que presentó la queja, es fundamental esclarecer los motivos de dichos cambios.
- Informarle que no es conveniente que se comunique con la persona que presentó la queja, enfatizando que cualquier acción de amenaza o represalia podría ser considerada un acto de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral en sí mismo y que podría agravar la situación.

F. Entrevista a los/as testigos

Antes que nada es fundamental aclarar a quién se considera testigo/a:

- Alguien que pudo haber escuchado o visto algo acerca del supuesto caso de hostigamiento/acoso sexual y/o laboral.
- Alguien que pueda describir con propiedad la relación entre la persona que presenta el caso y la acusada.
- Alguien que haya sido mencionado/a en el resto de las entrevistas, incluyendo personas que hayan sido hostigadas/acosadas por la misma persona que se presume hostigadora/acosadora.

En general, se entiende que una de las obligaciones del trabajador/a es colaborar con las investigaciones consagradas en políticas oficiales de la Secretaría.

Se debería tomar como criterio que los/as testigos no sean más de cinco por cada parte.

Pasos a seguir:

- El primer paso de la entrevista es brindar una explicación sobre el rol de quien entrevista: conducir un procedimiento de investigación que pretende ser íntegro y justo y finalmente mantener a la institución libre de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral.
- Explicar el procedimiento de investigación y la política que lo sustenta.
- Comenzar la indagatoria a través de preguntas abiertas y generales permitiendo la recolección de información objetiva y libre de posibles interpretaciones.

El objetivo final de esta investigación es determinar si el o la testigo vio o escuchó algo en relación al supuesto caso, si la persona acusada pudo efectivamente cometer el hostigamiento/acoso sexual y/o laboral y si habló con los/as involucrados/as antes de que se cerrara el caso. Es fundamental concentrarse en lo observado o visto por el o la testigo y no por sus suposiciones u opiniones sobre lo que pudo haber sucedido.

G. Declaración

Cuando la persona decida efectuar la queja, se recomienda que la etapa final de la entrevista consista en la preparación de la declaración respetando los hechos relatados. Una vez finalizada, la persona denunciante tendrá la oportunidad de reverla y corregir lo que considere conveniente. Si estuviese de acuerdo, deberá firmarla brindando su conformidad. En caso de que no quiera firmarla, se deberá insistir en el principio de confidencialidad adoptado y el compromiso de la institución con su protección. Aun así insistiera en no firmar, se deberá agregar una breve explicación de porqué no se ha firmado y firmar como responsable de llevar adelante dicha entrevista.

H. Informe de la Comisión de Asesoría y Atención

Una vez finalizada la investigación, la Comisión deberá elaborar un informe de resolución, que deberá ser elevado a la persona que presentó la queja y la acusada. Las personas responsables de mantener un ambiente de trabajo libre de hostigamiento/acoso sexual y/o laboral en la institución, tales como Recursos Humanos y a las unidades administrativas donde se haya realizado la acción, están obligadas a emitir esta resolución antes de los 15 días de presentado el caso por escrito.

La documentación probatoria del informe será debidamente protegida, para ello la comisión deberá contar con un lugar seguro para guardar toda la información relacionada con cada caso, la que deberá ser preservada por un plazo no menor a dos años. La persona que presenta la queja y el o la acusada tendrán derecho a mantener para sí una copia.

En caso de que la Comisión considere que la queja no fue probada, las personas titulares de la institución deberán tomar todas las medidas necesarias para impedir que la persona que presentó el caso sufra represalias u otras consecuencias negativas. La persona denunciada que no estuviere de acuerdo con la notificación de la autoridad, podrá acudir a la instancia correspondiente a efectuar sus reclamos.

I. Sanciones y medidas reparatorias

En caso de que el informe arroje la comprobación de una situación de hostigamiento/acoso sexual y/o laboral, también deberá contener las sanciones propuestas, sobre las que resolverá la instancia correspondiente.

Las experiencias internacionales comprueban que las sanciones disciplinarias son una herramienta eficiente para la lucha por prevenir y erradicar el hostigamiento/acoso sexual y/o laboral.

Más allá de lo establecido por la Ley, es altamente recomendable que el Comité adopte un régimen disciplinario con graduación de sanciones que correspondan a la gravedad del caso en cuestión, las que podrán abarcar desde suspensión hasta despido. Así como también que las sanciones queden documentadas en el expediente laboral del/a acosador/a, hostigador/a.

Son recomendables las siguientes medidas:

- Realizar una observación.
- Solicitar perentoriamente que reciba ayuda profesional.
- Transferirlo/a de lugar de trabajo.
- Postergar ascensos o asignaciones de nuevas funciones.
- Rebajarle la calificación para una promoción o premiación.
- Despedirle.

Sin embargo, la sanción al acosador/a no es suficiente para la erradicación del hostigamiento/acoso sexual y/o laboral. Es importante tomar medidas preventivas que impidan su aparición y/o repetición.

Objetivos:

- El primer objetivo es detener el hostigamiento/acoso sexual y/o laboral, es decir, la persona hostigadora/acosadora debe parar de acosar sexual y laboralmente.
- El segundo objetivo es evitar su repetición, para lo cual el mecanismo más sencillo es separar al/a acosador/a de la persona acosada, que se puede traducir en un traslado de uno/a u otro/a, con las reparaciones previamente descritas.

En un régimen disciplinario progresivo se pueden incluir diversas acciones. Para la adopción de la sanción más adecuada, se recomienda tomar en cuenta una serie de variables y sus combinaciones:

- Gravedad del incidente para la medición de los efectos sobre la persona acosada.
- Duración de los incidentes (uno aislado o una serie continuada).
- Abuso de autoridad.
- Posición de la persona que presentó el caso y la persona acusada (edad, nivel de experiencia, posición en la organización).
- Tipo de acoso sexual y/o laboral; especialmente, si el hostigamiento y acoso es verbal o físico.
- Si hubo actos similares anteriormente.
- El peso de las pruebas.
- Conciencia y conocimiento de la o el hostigador/ acosador sobre si su comportamiento constituía una violación de los derechos humanos, en general, y de una ley y una política institucional, en particular.



A la hora de definir las acciones a tomar para resolver la situación es importante intentar reparar las pérdidas sufridas por las personas en situación de hostigamiento/acoso sexual y/o laboral.

Reparar las pérdidas más tangibles constituye la tarea más sencilla, un caso claro puede ser darle un ascenso que le fue negado como represalia por no haber consentido los pedidos sexuales del/a acosador/a, hostigador/a. Sin embargo, la recuperación de la dignidad y el respeto dañados, es una tarea compleja en la que la Secretaría y el sindicato deben asumir toda la responsabilidad y compromiso.

La confidencialidad debe ser respetada y promovida desde todo el personal y muy especialmente desde aquellos/as de alto rango y representantes sindicales.

Seguimiento y monitoreo

Se debe realizar la sistematización, el seguimiento y monitoreo de las situaciones de hostigamiento/acoso de acuerdo a los plazos y las funciones establecidas para la comisión o referente. Se recomienda realizar una medición periódica (trimestral o semestral) de los casos de hostigamiento/acoso sexual, que permita evaluar la prevalencia de este tipo de situaciones en la institución y detectar las áreas de trabajo que requieran una atención especial, medir el tiempo dedicado a los casos, evaluar las acciones tomadas y recomendar mejoras al procedimiento.



CAPÍTULO III

DE LA SUSTANCIACIÓN DEL PROTOCOLO
PARA PREVENIR Y ATENDER EL HOSTIGAMIENTO Y EL
ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL



TÍTULO PRIMERO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Para efectos del presente Protocolo se entenderá por:

Acciones afirmativas: Las medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y de promoción, encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social y acelerar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, aplicables en tanto subsista la discriminación, desigualdad de trato y oportunidades para ambos géneros.

Acciones a favor del personal: Son acciones que permiten promover la equidad de género al mejorar las condiciones laborales de hombres y mujeres con impacto en el ámbito laboral, familiar, profesional, económico o cultural.

Acoso y/o hostigamiento laboral: Cualquier manifestación o expresión abusiva que se acompañe de comportamiento, palabras, actos, gestos y/o escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o integridad física o psíquica de la persona o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo.

Abuso emocional en el trabajo: Interacciones entre los miembros de una institución, caracterizadas por hostilidad verbal y no verbal, dirigidas a una persona o grupo de personas, con la intención de afectar negativamente su competencia como trabajadores/as.



Abuso de poder: Cuando una persona utiliza su poder o su puesto de trabajo con la fuerza implícita que comprende, para influir negativamente, menoscabar, sabotear o perjudicar el trabajo o la carrera de otra persona. El abuso de poder comprende actos flagrantes como la intimidación, la amenaza, el chantaje, el desprestigio o la coerción.

Acoso sexual: Toda conducta no deseada de naturaleza sexual que atenta contra la dignidad y la integridad de la persona que la sufre, que ocurra en los ámbitos laboral, docente o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio profesional, y con la amenaza expresa o tácita de causarle un mal relacionado con las legítimas expectativas que la víctima pueda tener en el ámbito de dicha relación.

Acoso sexual laboral: Toda conducta con implicaciones sexuales no solicitadas ni deseadas por la persona a quien va dirigida, que surge de o en la relación de trabajo y que da por resultado la degradación y humillación de dicha persona, generando un ambiente de trabajo hostil.

Acoso, hostigamiento, asedio: Tres términos que son utilizados como sinónimos, pudiendo calificarse de moral o sexual y se aplica el calificativo laboral cuando éste ocurre en el ámbito y las relaciones de trabajo.

Categorías protegidas: Las que se refieren al origen étnico, social o económico, la nacionalidad o el lugar de origen, la identidad de género, la orientación y/o preferencia sexual, la edad, la condición de embarazo, la discapacidad o creencias religiosas, la lengua o idioma, las condiciones de salud, la apariencia física, el estado civil, la ocupación, etc.

Comité para la Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral: Es un mecanismo que tiene el propósito de llevar a cabo funciones para la prevención y atención en los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral en la Secretaría de Turismo, sus Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades Sectorizadas. Su intención radica en detectar y atender este tipo de prácticas para fomentar relaciones laborales armónicas y de respeto.



Comisión: Órgano representativo del Comité, encargado de la recepción, atención y seguimiento de las quejas en materia de conductas inapropiadas y violencia sexual y/o laboral, que se presenten al interior de la Secretaría dentro de su circunscripción, así como de su respectiva canalización e informe al Comité.

Discriminación: Todo distingo, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o social, la nacionalidad o el lugar de origen, el color o cualquier otra característica, el sexo, la lengua, la religión, la condición social o económica, la edad, la discapacidad, las condiciones de salud, la apariencia física, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la ideología política, la ocupación o cualquier otra que tenga por efecto anular, menoscabar el reconocimiento, el goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad real de oportunidades de las personas o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

Estereotipo: Representación social compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país, etc.) que define de manera simplista a las personas a partir de convencionalismos o informaciones desvirtuadas que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.

Género: Conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual.

Hostigamiento y acoso sexual: De acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Hostigamiento y acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre una/un servidor público por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del trabajador/a. Sus modalidades son:



Agresión laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como servidora o servidor público en nivel jerárquico superior.

Maltrato laboral: Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de tipo laboral.

Humillación laboral: Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.

Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia de la servidora o servidor público, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o trabajadora. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Iniquidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio de la o del trabajador.

Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones, sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para la o el trabajador.



Igualdad: La igualdad es al mismo tiempo un objetivo y un medio por el cual las personas se benefician del mismo trato en el marco de la Ley y de las mismas oportunidades para gozar de sus derechos y desarrollar sus talentos y habilidades de manera que puedan participar en el desarrollo político, económico, social y cultural, como beneficiarias/os y como agentes activos.

Indicadores de equidad de género: Datos/características de control, representadas de forma gráfica y cuantitativa que permiten observar tendencias de género.

Perspectiva de género: Método de visión crítica, explicativa, analítica y alternativa que aborda las relaciones entre los géneros y que permite enfocar y comprender las desigualdades construidas socialmente para disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

Principio pro persona: Toda norma aplicable al presente procedimiento se interpretará de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo momento la protección más amplia a las personas que presenten queja por actos de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral o discriminación.

Rol: Conjunto de expectativas acerca del comportamiento de hombres y mujeres en un contexto histórico y social determinado. Son las actitudes consideradas “apropiadas” como consecuencia de ser hombre o ser mujer. Es lo que se espera de cada uno.

Servidor (a) público (a) y/o el personal: El trabajador o trabajadora de la Secretaría, es decir todo el personal que preste sus servicios, incluyendo mandos medios y superiores.

Prejuicio: Son actitudes sin fundamento que predeterminan de manera desfavorable a las personas, instituciones, acontecimientos o situaciones diversas.



Queja formal: Escrito en forma libre y firmada, que presenta la presunta víctima.

Queja informal: Expresión verbal o escrita que presenta la presunta víctima u otra persona con conocimiento del acto o actos que se denuncian.

Quejoso (a): Persona que presenta, ya sea de forma verbal o escrita, una queja en contra de una o varias personas que ejercen sobre ella una conducta de hostigamiento, acoso sexual o violencia laboral.

Violencia institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Violencia laboral: Conjunto de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, entre las que se encuentran la discriminación salarial, la segregación ocupacional, el acoso laboral, el acoso y el hostigamiento sexuales, la exigencia del examen de no gravidez, el despido por embarazo, por homosexualidad o por padecer síndrome de inmunodeficiencia adquirida, y cualquier tipo de maltrato psíquico, social y físico. Es ejercida por personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.



CAPÍTULO II

DE LOS OBJETIVOS Y BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS

Artículo 2.- Objeto del protocolo y bienes protegidos por este.

El presente Protocolo tiene por objeto definir, prevenir, corregir y encauzar para su sanción las diversas formas de agresión, maltrato, vejaciones, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana, que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades en el contexto de una relación laboral pública.

Son bienes jurídicos protegidos por el presente Protocolo: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de las y los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la Secretaría de Turismo, sus Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades Sectorizadas.

Este Protocolo ofrece también apoyar al personal que desee externar sus quejas libremente y operar para atender cualquier situación en la cual se cause molestia por motivos de color, raza, género, preferencia sexual, edad, embarazo, discapacidad o creencias religiosas, o toda aquella característica por la cual una persona pueda ser discriminada.



CAPÍTULO III

DE LOS PRINCIPIOS GENERALES O RECTORES DEL PROTOCOLO

Artículo 3.- Principios generales o rectores:

Este Protocolo se basa en los principios constitucionales del respeto a la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la Ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra las mujeres, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, y son:

- I. Dignidad de la persona;
- II. Ambiente saludable y armonioso;
- III. Igualdad de oportunidades sin discriminación;
- IV. Confidencialidad;
- V. Debido proceso, y
- VI. Integralidad.



Artículo 4.- Objetivos específicos:

- I. Ofrecer mecanismos y herramientas claras, sencillas y breves, al alcance de las y los servidores públicos de la Secretaría, sus Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades Sectorizadas, para la atención de las quejas que puedan constituir hostigamiento, acoso sexual y/o laboral o discriminación, asegurando en todo momento que la información se rija por los principios de responsabilidad, confidencialidad, privacidad e imparcialidad para las partes;
- II. Garantizar que no se tomarán de ninguna forma represalias en contra de quien, de buena fe, presente una queja de una posible conducta de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral o discriminación;
- III. Mantener condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, así como de prácticas discriminatorias entre servidoras y servidores públicos;
- IV. Evitar toda forma de manifestación de hostigamiento y acoso sexual y laboral, que perjudique las condiciones de trabajo y el bienestar general del personal.
- V. Dar a conocer que el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral constituyen una conducta indeseable por quien la recibe y que es una práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y que en la Secretaría de Turismo existe una política dirigida a prevenirla, investigarla y encauzarla para su sanción, y
- VI. Establecer dentro de los parámetros legales existentes, el procedimiento interno adecuado, efectivo y confidencial, para dar curso a las quejas y realizar la investigación correspondiente.

CAPÍTULO IV

DE LAS COMISIONES DE TRABAJO

Artículo 5.- La Comisión de Prevención tendrá a su cargo la realización de acciones tendientes a evitar el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.

Sus funciones son:

- I. Impulsar, en el marco de los derechos humanos, medidas de prevención que inhiban el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral;
- II. Promover acciones de sensibilización y capacitación para la prevención del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral;
- III. Orientar al personal de la Secretaría, sus Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades Sectorizadas, mediante campañas de difusión en el marco de los derechos humanos;
- IV. Diseñar campañas informativas sobre qué es y cómo se sanciona el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, para prevenir su comisión, y
- V. Dar seguimiento a los mecanismos y acciones necesarias para prevenir la incidencia de conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.

Artículo 6.- La Comisión de Asesoría y Atención tendrá a su cargo la realización de acciones tendientes a asesorar y atender a las servidoras y/o servidores públicos, cuando se presuma la comisión de alguna conducta que pudiera considerarse como hostigamiento o acoso sexual y/o laboral.

Sus funciones son:

- I.** Orientar a las presuntas víctimas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral sobre los derechos y prerrogativas que la Ley les confiere;
- II.** Sustanciar las quejas o denuncias, recabando los medios probatorios pertinentes para emitir el informe correspondiente;
- III.** Diseñar, dictaminar, aprobar, expedir y evaluar los protocolos, procedimientos, lineamientos y demás mecanismos de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral en el Sector Turismo;
- IV.** Aprobar y aplicar el procedimiento de orientación y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral y las demás acciones que estime pertinentes para el mejor desarrollo de sus funciones;
- V.** Determinar las medidas de protección durante y después del procedimiento, para evitar las represalias a las personas que presentaron la queja;
- VI.** Garantizar la confidencialidad de las quejas;
- VII.** Orientar a las y los denunciantes sobre los posibles procedimientos jurídicos a seguir en los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral;
- VIII.** Turnar al Órgano Interno de Control (OIC), los actos u omisiones que consideren pudieran constituir responsabilidad administrativa, en términos de las disposiciones aplicables, con independencia de que se pueda presentar denuncia directa al OIC por parte del (la) denunciante de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral;
- IX.** Emitir sus reglas internas de operación de acuerdo al Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y el Acoso Sexual y/o Laboral, y
- X.** Las demás que se requieran para el cumplimiento de su objetivo.

Artículo 7.- La Comisión de Asesoría y Atención se ocupará:

- I. De las posibles conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, sus expresiones, efectos y consecuencias, a fin de que la persona identifique, con total claridad, si es víctima de esta conducta;
- II. De las opciones de atención, las instancias a las que se puede acudir para presentar una queja y/o querrela penal;
- III. Del mecanismo de atención del Protocolo y de orientar sobre el llenado y presentación de la queja, así como de las medidas cautelares, en caso de que se requieran, y
- IV. De informar de la responsabilidad administrativa en la que se incurre al presentar quejas sin fundamento o dolosas.

Artículo 8. La Comisión de Asesoría y Atención podrá recomendar, en caso de que sea necesario, la o las medidas cautelares pertinentes para evitar perjuicios o represalias de cualquier índole hacia la víctima, mismas que pondrá a consideración del Comité para la Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral en la Secretaría de Turismo.

CAPÍTULO V

DE LAS CONDUCTAS DEL HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

137

Artículo 9.- Conductas que constituyen hostigamiento y acoso laboral.

Se presumirá que hay hostigamiento o acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- I. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- II. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia sexual o política o el estatus social;
- III. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de las y los compañeros de trabajo;
- IV. Las amenazas de despido injustificadas, expresadas en presencia de sus compañeros y compañeras;
- V. Las denuncias disciplinarias múltiples de cualquiera de los sujetos activos del hostigamiento o acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
- VI. La descalificación humillante de propuestas u opiniones, en presencia de las y los compañeros de trabajo;
- VII. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- VIII. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;



- IX.** La imposición de deberes ostensiblemente ajenos a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Secretaría;
- X.** La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en fines de semana y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la institución, o en forma discriminatoria respecto a los demás empleados y empleadas;
- XI.** El trato notoriamente discriminatorio respecto a las y los demás empleados en cuanto al reconocimiento de derechos, el otorgamiento de prerrogativas y la imposición de deberes laborales;
- XII.** La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- XIII.** La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- XIV.** El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social;
- XV.** En los demás casos no enumerados en este artículo, la Comisión de Asesoría y Atención valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del hostigamiento o acoso sexual y/o laboral, y
- XVI.** Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el hostigamiento/acoso laboral. El Comité apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Artículo 10.- Conductas que no constituyen hostigamiento y acoso laboral:

- I. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos, sin menoscabar la dignidad de éstos;
- II. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional;
- III. La formulación de circulares de servicio encaminadas a plantear exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- IV. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la institución;
- V. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo con base en una causa legal o una causa justa prevista en la legislación sobre la función pública;
- VI. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo, y
- VII. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria, aplicable a las y los servidores públicos.

Artículo 11.- El hostigamiento y/o acoso sexual, así como la discriminación de cualquier tipo, están estrictamente prohibidos, incluyendo comentarios en los cuales se soliciten favores sexuales, tocamientos ofensivos, conductas verbales tales como bromas, comentarios obscenos o sugestivos, materiales escritos con naturaleza sexual, fotografías, pósters, así como cualquier otra conducta de índole sexual ya sea escrita, verbal o física.

Artículo 12.- Para todo el personal, está estrictamente prohibido enviar mensajes electrónicos utilizando equipo de la Secretaría, sus Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades Sectorizadas, que contengan material ofensivo en relación al sexo, raza u otra categoría protegida. De igual forma, para los y las servidores públicos que tengan acceso a internet, está estrictamente prohibido utilizarlo para acceder a sitios que contengan materiales explícitos en cuanto a sexo, o que sean ofensivos en cuanto a otras categorías protegidas.

Artículo 13.- Con la finalidad de facilitar la identificación de las conductas referidas al hostigamiento y acoso sexual, su forma y la manera en que se expresan, se ha propuesto la siguiente clasificación, que va de leves a altas y que contribuirá, en el marco de este Protocolo, a determinar las opciones para la atención de la persona agredida.

Artículo 14.- Se considerarán conductas leves:

- I. Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que incomoden;
- II. Piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia física;
- III. Miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden, y
- IV. Burlas, bromas, comentarios o preguntas sobre la vida sexual o amorosa.

La forma en que se expresan es verbal y no verbal, sin contacto físico.

Artículo 15.- Se considerarán conductas medias:

- I. Insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas;
- II. Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseados;
- III. Promesas sobre recompensas o concesiones especiales por acceder a invitaciones o propuestas sexuales;
- IV. Amenazas que afecten negativamente la situación laboral si no se aceptan invitaciones o propuestas sexuales, y
- V. Castigos, maltrato, cambios de área de trabajo o departamento, asignación de actividades que no corresponden a su ocupación o perfil de puesto, congelamiento o descalificación al rechazar las proposiciones sexuales.

La forma en que se expresan es verbal y no verbal sin contacto físico.

Artículo 16.- Se considerarán conductas graves:

- I. Contacto físico no deseado;
- II. Presión física para tener relaciones sexuales, e
- III. Intento de violación.

La forma en que se expresan es mediante contacto físico.

CAPÍTULO VI

DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 17.- En el momento de ser ratificada la queja, la Comisión de Asesoría y Atención entrevistará a la o el quejoso, levantando el acta circunstanciada respectiva y completará el formato que para tal efecto se le proporcione, y que deberá contener:

- I. Nombre del o la quejosa (o);
- II. Área a la que pertenece;
- III. El nombre de la persona o las personas de quienes se queja, su cargo y área de adscripción;
- IV. Manifestación, bajo protesta de decir verdad, de los hechos motivo de la queja;
- V. Las pruebas que en su caso presente, precisar el nombre de las y los testigos a los que les consten los hechos, si los hubiese, y los documentos que puedan servir de prueba;
- VI. Domicilio para oír y recibir notificaciones;
- VII. Firma del o la quejosa (o), y
- VIII. Firma de la persona que reciba la queja.

Artículo 18.- La Comisión de Asesoría y Atención en todo caso orientará y canalizará apoyando al quejoso/a sobre el contenido de la queja o trámite a seguir. No se admitirán quejas anónimas.



Artículo 19.- Cuando de los hechos materia de la queja, se advierta que carece de elementos que motiven la intervención de la Comisión, se harán las observaciones necesarias para someter a consideración de aquella la procedencia o improcedencia de la misma.

Artículo 20.- Admitida la queja, se iniciará el procedimiento de investigación y, de ser el caso, se solicitará al servidor o servidora pública al que se le imputan los hechos materia de la queja, un informe documentado el cual deberá rendir en el término de cinco días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente al que reciba el requerimiento, pudiéndose ampliar dicho término atendiendo las circunstancias del caso.

Artículo 21.- Para la presentación de la queja o denuncia, se contemplarán los siguientes requisitos:

- I. La queja formulada deberá entregarse por escrito ante cualquiera de las y los integrantes de la Comisión, ya sea personalmente o por medio electrónico;
- II. En todos los casos la queja deberá proporcionar el nombre de la o él denunciante, así como un medio de contacto, teléfono, dirección y/o correo electrónico, y
- III. La queja deberá describir con claridad y precisión los hechos o actos de hostigamiento o acoso sexual y/o laboral.

De ser posible, se acompañarán los elementos de convicción que se tengan.

CAPÍTULO VII

DE LAS PRUEBAS

Artículo 22.- Para documentar debidamente un expediente de queja por hostigamiento, acoso sexual y/o laboral o discriminación, la Comisión podrá solicitar la rendición y desahogo de todas aquellas pruebas que a su juicio resulten indispensables.

La Comisión de Asesoría y Atención podrá iniciar las investigaciones pertinentes cuando así lo requiera el caso, para lo cual tendrá de manera enunciativa y no limitativa, las siguientes facultades:

- I. Pedir a las partes involucradas la presentación de informes documentados complementarios;
- II. Solicitar a las distintas áreas tanto de la Secretaría, sus Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades Sectorizadas, documentos e informes relacionados con los hechos materia de la investigación;
- III. Realizar visitas a las áreas donde se presume tienen lugar las conductas de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral;
- IV. Citar para una entrevista a las personas que deben comparecer como testigos, y
- V. Efectuar todas las demás acciones que considere conveniente, para el mejor conocimiento del asunto.

Artículo 23.- Las pruebas que obren en el expediente de queja serán valoradas en su conjunto por las y los integrantes de la Comisión, atendiendo a las reglas de la lógica y de la experiencia, bajo una perspectiva de género y derechos humanos, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos materia de la misma.

Artículo 24.- Las conclusiones del expediente serán la base de las recomendaciones y estarán fundadas únicamente en las pruebas que obren en el expediente.

Artículo 25.- Concluida la investigación, la Comisión formulará un proyecto de recomendación, el cual remitirá al Comité para su conocimiento y, en su caso, resolución.

En el proyecto de recomendación se señalarán las medidas que procedan para la efectiva restitución de los derechos afectados.

Artículo 26.- Si fuera el caso, se encauzará el expediente al Órgano Interno de Control para iniciar el procedimiento administrativo correspondiente.



TÍTULO SEGUNDO

CAPÍTULO VIII

DE LAS MEDIDAS PRECAUTORIAS

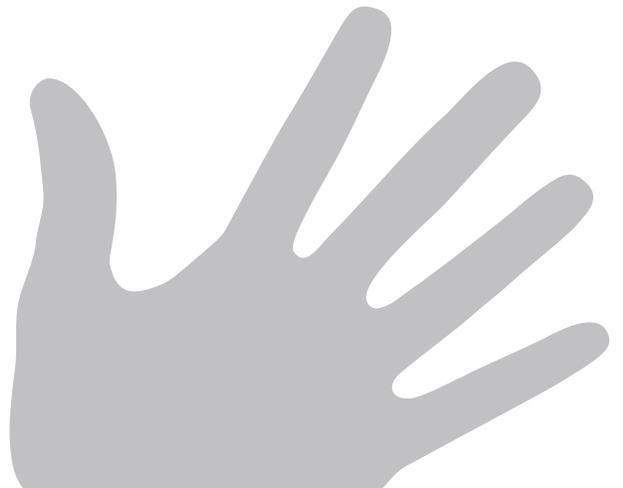
Artículo 26.- Son aquellas acciones que inhiben las conductas que pueden llegar a generar el hostigamiento, acoso sexual y/o laboral o discriminación y tienen como finalidad evitar, prevenir y proteger a la quejosa o quejoso, que se consuman de manera irreparable los actos ya señalados.

Las medidas precautorias serán implementadas considerando entre el riesgo o amenaza al que se enfrente la quejosa o quejoso, y se implementarán mientras subsistan los factores de riesgo, quedando sujetas a revisión periódica por el Comité.

Artículo 27.- El Comité instruirá a la Comisión de Asesoría y Atención, a fin de que se tomen las medidas necesarias para evitar la consumación irreparable de la presunta conducta de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral o discriminación, así como solicitar su modificación cuando cambien las situaciones que las justificaron. Estas medidas deberán comunicarse al área correspondiente o persona a la que se le imputa el hecho, para su debido cumplimiento.



ANEXOS



ANEXO I

GUÍA PARA ENTREVISTAS

Admitir ser víctima de hostigamiento o acoso sexual es un paso delicado para la mayoría de las personas. Estas conductas pueden ser causa de vergüenza, miedo, enojo, choque, humillación, soledad y estrés. Muy a menudo ocasionan faltas al trabajo y problemas en casa y las afectaciones físicas y emocionales que producen pueden ser duraderas.

De acuerdo con lo establecido en este Protocolo, las personas que podrán realizar entrevistas serán las y los integrantes de la Comisión de Asesoría y Atención, quienes deberán estar capacitados para tratar asuntos de esta índole.

Las entrevistas deberán realizarse en casos de denuncias formales sobre hostigamiento y/o acoso sexual, a la persona agredida o quejosa y testigos. Es importante recordar que las entrevistas servirán de apoyo en el proceso de atención, con la finalidad de contar con mayor información y elementos, integrar el informe y turnarlo al Órgano Interno de Control quien tiene la atribución de llevar a cabo el procedimiento para la sanción.

Recomendaciones generales al entrevistar a personas agredidas y/o testigos de situaciones de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.

- Se debe respetar cualquier petición respecto a la presencia de alguna persona que acompañe a la denunciante o testigo durante la entrevista, quien no podrá intervenir;
- Hacer lo posible para que la persona quejosa esté cómoda y en un clima de confianza y respeto;
- Quien recaba la información no podrá juzgar la situación y tiene que actuar de manera imparcial. Sin embargo, podrá asegurarle a la parte quejosa que se le está escuchando y se están tomando notas;



- Si la persona demandante no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del supuesto hostigamiento, debe preguntársele si prefiere escribirlo;
- Las personas se enfrentan al hostigamiento sexual y/o laboral de diferentes maneras, algunas reviven cada detalle numerosas veces en la mente, otras bloquean todos los detalles que puedan. Si durante la entrevista alguien no recuerda los detalles del acontecimiento, es una buena idea preguntarle sobre otros sucesos ocurridos en el mismo tiempo o fechas;
- Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no debe juzgarse, podría haber razones poderosas por las que no se haya denunciado hasta ahora;
- Sin dejar de expresar empatía, deberá mantenerse una actitud objetiva y evitar inducir respuestas en la persona entrevistada o introducir temas que no sean pertinentes, y
- Se debe prestar especial atención al estado emocional de la persona afectada y guiar la entrevista en función de ello, lo que puede implicar el suspenderla, reprogramarla o realizar una entrevista adicional.



1. Confidencialidad

Se debe garantizar en todo momento la confidencialidad del proceso, porque:

- Forma parte de los derechos de la víctima, de las y los testigos y de la persona presunta agresora.
- Brinda confianza y legitima el proceso ante el personal que labora en la institución.
- Contribuye a proteger de posibles represalias a la persona que denuncie y/o a quienes fungen como testigos.

2. Cuestiones que deben considerarse previas a la entrevista

- Revisión de la queja presentada por la persona.
- Contar con oportunidad con los formatos y materiales que pudieran requerirse.
- Programar con anticipación la fecha y hora, a fin de contar con el tiempo necesario, sin interrupciones.

3. Lugar de la entrevista

- La elección del lugar de la entrevista deberá hacerse de acuerdo con la conveniencia de la persona entrevistada.
- La entrevista debe realizarse en un lugar donde se espere el mínimo de interrupciones y la atmósfera estimule la conversación.



4. Duración de la entrevista

- La duración de la entrevista no deberá ser mayor a 60 minutos. En caso de requerirse y de manera extraordinaria podría programarse una segunda sesión.

5. Al inicio de la entrevista

- La persona que realizará la entrevista deberá presentarse especificando nombre y cargo y pedir que se presenten las personas que asisten a la entrevista.
- Explicar a la persona que presentó la queja o a las y los testigos, el propósito, objetivo y duración de la entrevista, el procedimiento para la integración de la información y las diferentes rutas y resoluciones posibles, incluyendo las acciones que se podrían llevar a cabo a través del Órgano Interno de Control.
- Aclararle al quejoso/a la posibilidad de entrevistar a las y los testigos para completar la información, haciendo hincapié en la necesidad de mantener el procedimiento lo más confidencial posible.

6. Durante de la entrevista

- Hacer las preguntas de manera clara, asegurándose de que la persona entrevistada las haya comprendido plenamente.

- Abstenerse de hacer comentarios sobre juicios de valor, revictimizar a la persona denunciante o externar su opinión sobre la persona presunta agresora, remitiéndose a la conducta sobre la cual se presenta la queja.
- Evitar hacer interpretaciones y cuidar de no inducir respuestas de la persona entrevistada.
- Dejar que la persona entrevistada sea la que exprese sus ideas, pero manteniendo la atención en el tema o pregunta concreta.

Ejemplo de preguntas:

- ¿Quién es la persona presunta responsable de la conducta de hostigamiento o acoso sexual y/o laboral?
- ¿Qué hizo la persona presunta responsable de la conducta de hostigamiento o acoso sexual y/o laboral?
- ¿Se acuerda de la frase o hecho exacto?
- ¿Cuándo sucedió? Si ocurrió hace mucho tiempo, ¿por qué está presentando su queja hasta ahora?
- ¿Dónde sucedió? ¿Puede especificar?
- ¿Hubo testigos?
- ¿Cómo describiría la relación que tienen éstos con la persona responsable de la conducta de hostigamiento o acoso sexual y/o laboral?
- ¿Ha ocurrido anteriormente?
- ¿Ha habido otras quejas?
- ¿A quién más le ha avisado?
- ¿Cómo le ha afectado?
- ¿Qué ha hecho al respecto hasta ahora?
- ¿Qué es lo que quiere que se haga al respecto? En caso de ser necesario
- ¿Siente que podrá regresar a su lugar de trabajo?

7. Cierre de la entrevista

- No hacer promesas ni especular sobre lo que podría pasar con la queja, con la persona agresora o con la sanción, apegándose únicamente a lo descrito en el Protocolo.
- Recomendarle manejarse con discreción y mantener la confidencialidad sobre todo el proceso.
- Mostrar disposición para atender las dudas o inquietudes que pudieran surgirle en el futuro.
- Hacer de su conocimiento que se le mantendrá informada del proceso de la atención a su queja.
- Si la persona quejosa desea o requiere apoyo terapéutico, se le podrá proporcionar información al respecto y/o canalizarla para que reciba la atención. Quien realiza la entrevista de ninguna manera deberá tomar el papel de terapeuta.



ANEXO 2

FORMATO PARA LA PRESENTACIÓN DE QUEJA DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y/O LABORAL

Fecha: _____

DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA:

Nombre: _____

Puesto: _____

Teléfono: _____ Área: _____

Jefa/e inmediata/o: _____

DATOS DE LA PERSONA SOBRE LA QUE SE PRESENTA LA QUEJA

Nombre: _____ Puesto: _____

Teléfono: _____ Área: _____

Jefa/e inmediata/o: _____

DECLARACIÓN DE HECHOS

Fecha en que ocurrió: _____ Hora: _____ Lugar: _____

Frecuencia (si fue una sola vez o varias veces): _____

Cómo se manifestó el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral: _____

Actitud de la persona que le hostigó/acosó: _____

Reacción inmediata de usted ante esta persona: _____

Mencione si su caso es aislado o conoce de otros: _____

Mencione si hubo cambios en su situación laboral a partir de los hechos: _____

¿Cómo le afectó el hostigamiento/acoso sexual y/o laboral emocionalmente? _____

¿Cómo le afectó en su rendimiento personal durante el tiempo en que se presentó el hostigamiento y/o acoso? _____

¿Considera que el hostigamiento/acoso sexual y/o laboral que sufrió fue causado por alguna situación en particular? _____

¿Cómo percibió usted el ambiente laboral durante el hostigamiento/acoso sexual y/o laboral y qué diferencia observa actualmente? _____

¿Considera que el hostigamiento/acoso sexual que sufrió le afectará a largo plazo a nivel personal, emocional, social y laboral? _____

¿Cree necesario acudir con una/un experta/o para que, con su colaboración, puedan tratar el daño psicológico que causó el hostigamiento/acoso sexual? _____

BIBLIOGRAFÍA



BIBLIOGRAFÍA

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



- Guerrero Caviedes, Elizabeth; *Violencia Contra las Mujeres en América Latina y el Caribe Español (1990-2000) Balance de una Década*, Isis, Internacional, Santiago de Chile, abril 2002.
- Instituto Nacional de las Mujeres. *Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y/o acoso sexual*, Ed. INMUJERES, (2009).
- Kurczyn Villalobos, Patricia; *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Ensayos Jurídicos, Num. 18, UNAM, México D.F. 2004. 212p.
- Oficina Internacional del Trabajo; *Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género de la OIT*. Ginebra, OIT, 2008.
- Pérez Contreras, María de Montserrat; *Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México*. Porrúa, México D.F., 2004. 263p.
- *Protocolo para el acoso sexual y sexista en el Trabajo*, Emakunde, Instituto Vasco de la mujer, España, 2011.
- Saldaña Rodríguez, Mauricio; *Hostigamiento y discriminación sexual: Un breve manual contra estos males sociales*. Ed. Vila, México, 2005.
- Tenca, Adrián; *Delito de acoso sexual*. Ediciones La Rocca, Buenos Aires, 2009. 221p.



El Hostigamiento y el Acoso Sexual y/o Laboral
son un delito, una falta administrativa y una conducta
inapropiada en el trabajo.