



PROTOCOLO
PARA PREVENIR, ATENDER Y
SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO Y
ACOSO SEXUAL



Mesa Directiva del Senado de la República

Sen. Miguel Barbosa Huerta
Presidente

Sen. José Rosas Aispuro Torres
Vicepresidente

Sen. Arturo Zamora Jiménez
Vicepresidente

Sen. Luis Sánchez Jiménez
Vicepresidente

Sen. Lilia Guadalupe Merodio Reza
Secretaria

Sen. Rosa Adriana Díaz Lizama
Secretaria

Sen. María Lucero Saldaña Pérez
Secretaria

Sen. María Elena Barrera Tapia
Secretaria

Sen. Martha Palafox Gutiérrez
Secretaria



Mesa Directiva de la Comisión para la Igualdad de Género

Sen. Diva Hadamira Gastélum Bajo
Presidenta

Sen. Martha Elena García Gómez
Secretaria

Sen. Angélica de la Peña Gómez
Secretaria

Unidad de Género

Mtra. Pamela Higuera Hidalgo
Titular de la Unidad

Mtra. Laura Henríquez Maldonado
Dirección de Cultura Institucional con Perspectiva de Género

Lic. Iván Miranda Posadas
Dirección de Proyectos con Perspectiva de Género

Elaboró:

Mtra. Laura Henríquez Maldonado

Revisó:

Mtra. Pamela Higuera Hidalgo



ÍNDICE

Presentación	5
I. Marco conceptual del hostigamiento y acoso sexual	9
II. Marco jurídico del hostigamiento y acoso sexual	14
III. Etapa de prevención	28
IV. Etapa de atención	34
V. Etapa de sanción	46
Comentarios generales	53
Glosario de términos	54
Referencias	60
Anexos	66



Presentación

El Senado de la República del H. Congreso de la Unión ha venido realizando un trabajo legislativo, a través de foros, conferencias, conversatorios y desde luego iniciativas que se traduzcan en la promoción y defensa de los derechos humanos y de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Es en ese contexto, que el Senado de la República, a fin de fortalecer una estructura organizacional basada en el respeto de los derechos humanos, creó la Unidad de Género (en adelante la Unidad), mediante Acuerdo de la Mesa Directiva del Senado de fecha 16 de octubre de 2014, y adscrita a la referida Mesa Directiva, la cual se concibe como un área responsable de institucionalizar y lograr una efectiva transversalización de la perspectiva de género dentro del Senado de la República.

Entre las atribuciones que tiene la Unidad se encuentra la de diseñar e implementar un mecanismo de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y de cualquier otra forma de violencia y discriminación, a efecto de eliminar dichas prácticas al interior del Senado de la República, y asegurar un ambiente laboral libre de violencia.

Este Protocolo parte del compromiso del Senado de la República en declarar tolerancia cero a la violencia, específicamente a la violencia contra las mujeres, en ese sentido, privilegia la prevención de los actos de hostigamiento y acoso sexual, en un marco de seguridad y confidencialidad, pero sobre todo en el pleno respeto de los derechos humanos y la dignidad humana, fundamentalmente en su derecho al acceso a la justicia; promueve la cultura de la legalidad y de la denuncia, adicionalmente, destaca la importancia de la capacitación y profesionalización permanente del personal del Senado de la República.



Este instrumento tiene como propósito sentar las bases para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual al interior del Senado de la República. Incorpora las definiciones de las conductas y describe una ruta de atención y en su caso sanción.

Es oportuno destacar que el Protocolo se alinea con el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018¹, el cual incluye entre sus estrategias transversales para el desarrollo nacional, el garantizar la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres.

Adicionalmente, el Protocolo se enmarca con los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, de manera específica sobre derechos humanos de las mujeres inscritos en el derecho internacional de los derechos humanos.

El Protocolo establece la creación y funcionamiento de un Comité para casos de hostigamiento y acoso sexual para la atención y seguimiento de los mismos.

Objetivo general

Ser un instrumento normativo de claro acceso y fácil comprensión, que sea el fundamento y guía para prevenir, atender y en su caso sancionar los casos de hostigamiento y acoso sexual que lleguen a presentarse en el Senado de la República. El Protocolo se enmarca en el respeto a los derechos humanos consagrados desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el debido proceso y sus principios, como es la debida diligencia.

¹ Plan Nacional de Desarrollo. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de mayo de 2013.



Objetivos específicos

- Establecer la coordinación entre las diversas áreas del Senado para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y el acoso sexual, a través de procedimientos claros, confidenciales e imparciales.
- Capacitar y formar permanentemente al personal del Senado, sobre los derechos humanos de las mujeres y la perspectiva de género.
- Llevar a cabo campañas al interior del Senado, a efecto de prevenir toda forma de violencia, especialmente en contra de conductas que constituyan hostigamiento y acoso sexual.
- Celebrar convenios de colaboración con instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, con objeto de emprender acciones contra el hostigamiento y el acoso sexual.
- Promover la cultura de la denuncia, ofreciendo los mecanismos y espacios idóneos y garantizando la confidencialidad de los casos.

El presente Protocolo, toma en consideración además, los contenidos del Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual desarrollado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), creado a partir del objetivo 9 del Programa de Cultura Institucional, el cual establece como uno de los compromisos de la Administración Pública Federal (APF), el implementar mecanismos para erradicar prácticas de hostigamiento y acoso sexual al interior de la APF.

Este Protocolo se encuentra dirigido tanto al Comité, a las y los aplicadores del mismo, a las víctimas de las conductas que implican hostigamiento o acoso sexual, así como como al personal del Senado de la República, incluidas Senadoras y Senadores. En las medidas de prevención, atención y sanción, queda prohibida



cualquier forma de discriminación basada en origen étnico o nacional, el género, el sexo, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra.

El Protocolo consta de seis apartados, el primero de ellos aborda el marco conceptual del hostigamiento y acoso sexual, bajo el cual se basará el propio Protocolo; el segundo aborda el marco jurídico aplicable; el tercero se refiere a la etapa de prevención; el cuarto a la atención, y el quinto a la etapa de sanción, y por último se plantean algunas recomendaciones generales.



I. Marco conceptual del hostigamiento y acoso sexual

Nuestro país reconoce desde el texto Constitucional los derechos humanos enmarcados en los tratados internacionales de los cuales el Estado mexicano sea Parte. Entre estos derechos destacamos para efectos del presente Protocolo, el derecho a una vida libre de violencia, relacionado con el derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona, así como el derecho al trabajo.

Adicionalmente, la legislación nacional se refiere al hostigamiento y al acoso sexual a través de la legislación laboral (Ley Federal de Trabajo) pues define ambas conductas y establece las sanciones a las mismas. También la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia las aborda y determina que tienen como común denominador el ser una forma de violencia, mediante un ejercicio abusivo del poder. Su diferencia radica en que en el hostigamiento sexual existe una relación de subordinación entre la víctima y el agresor.

La Codificación Penal establece que el hostigamiento sexual es un delito, el cual, se encuentra tipificado en el apartado sobre *“Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual”*.

Aun y cuando existe esta protección legal, las mujeres en un significativo porcentaje sufren diversas formas de violencia en el ámbito laboral, como el hostigamiento y el acoso sexual.

Debe subrayarse que las víctimas del hostigamiento o el acoso sexual principalmente son las mujeres, aunque en una menor medida, se llegan a presentar casos en que las víctimas son hombres, por ello debe insistirse en llevar a cabo



medidas de prevención de cualquier forma de violencia contra las mujeres y los hombres.

La violencia contra las mujeres resulta un grave problema de salud pública. Aunado a ello, es una violación a sus derechos humanos y a su dignidad humana, resultado de relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Cabe señalar, que las mujeres se han insertado al mercado de trabajo en condiciones distintas a las de los hombres, generalmente ellas se incorporan en términos de desventaja en todos los aspectos, como es el salarial, la permanencia, la doble jornada de trabajo, además, pueden sufrir actos de violencia por el simple hecho de ser mujeres.

La violencia contra las mujeres se define como “Todo acto violento que tiene por motivo profundo la pertenencia al sexo femenino y que ocasiona como resultado sufrimiento y/o daño físico, psicológico o sexual, ya sea en la vida pública o en el ámbito privado” (INMUJERES, 2007, p. 131). Entre las modalidades de la violencia, se encuentra la violencia laboral, que, como su nombre lo indica, tiene como ámbito de ocurrencia el espacio de trabajo.

Las conductas agresivas en espacios laborales tienen diversos efectos individuales como afecciones en la salud tanto física como psicológica; en lo laboral, falta de concentración, aumento en los riesgos de trabajo, desmotivación y disminución de la productividad; y en lo familiar relaciones interpersonales conflictivas, tensión e irritabilidad (INMUJERES, STPS, s/f).

Se puede afirmar que, en un alto porcentaje las víctimas del hostigamiento y acoso sexual, deciden no denunciar las agresiones o no utilizar los canales oficiales para ello (Saucedo, 2010). Lo anterior hace suponer que las víctimas no denuncian



porque no existen los canales institucionales para ello, o bien, temen las represalias que puedan derivarse a partir de una denuncia y principalmente, el temor a perder su trabajo.

Por otro lado, las conductas que implican hostigamiento y acoso sexual, han sido vistas como “naturales” en nuestra sociedad, y en ocasiones, se llega a responsabilizar a las mujeres de las agresiones de las cuales son víctimas, por lo que debe hacerse conciencia de que en ningún momento la víctima “provoca” la agresión y su dicho debe tenerse por cierto.

Uno de los mitos asociados al hostigamiento y al acoso sexual es el señalar que “las mujeres hacen cargos falsos de acoso sexual”, esto generalmente es falso, pues como se ha mencionado, aún existe tolerancia social frente a estas conductas. También se llega a pensar que únicamente las acciones son sancionadas desde la Ley y que las miradas o comentarios no constituyen violación a los derechos, sin embargo, toda conducta de naturaleza sexual no bienvenida y rechazada es acoso sexual (OIT, s/f)

Entre las características que definen el hostigamiento sexual se encuentran (INMUJERES, STPS, s/f):

- Acciones sexuales no recíprocas: conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, y son recibidas por alguien sin ser bienvenidas
- Coerción sexual: presión ejercida sobre alguien para forzar su voluntad o su conducta sexual
- Sentimientos de desagrado para quien lo recibe: sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión
- Comportamiento reiterado



Se considera hostigamiento: “toda acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo. Provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral o educativo, afectando el desempeño y cumplimiento, así como el bienestar personal” (INMUJERES, 2007, p.74). Entre las conductas que constituyen hostigamiento sexual se encuentran (INMUJERES, 2006, p.p. 14-15):

Las conductas que constituyen hostigamiento sexual son: exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que incomoden a las personas; piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia; miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden a las personas; burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa; presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo; cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseadas; amenazas que afecten negativamente la situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales; castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto, u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales; contacto físico no deseado; presión para tener relaciones sexuales; intento de violación.

El acoso sexual se define como “un comportamiento o acercamiento de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales para ella” (INMUJERES, 2007, p.15).

En ese contexto, el Senado de la República responde a la obligación de garantizar espacios laborales libres de cualquier forma de violencia y mediante este Protocolo, busca erradicar las prácticas discriminatorias y de abuso de poder, considerando como principios rectores:



- El principio pro persona
- La dignidad humana
- La perspectiva de género
- El principio de máxima protección
- La debida diligencia
- El debido proceso
- La justicia restaurativa
- La confidencialidad
- La garantía de no re victimización



II. Marco jurídico del hostigamiento y acoso sexual

La normatividad internacional y nacional que definen y sancionan la violencia contra las mujeres, específicamente aquella referida al contexto laboral, como el hostigamiento y acoso sexual, surgen del reconocimiento de condenar y sancionar estas conductas.

En primera instancia, se desarrolla el marco jurídico internacional el cual representa un piso mínimo que debe incorporarse a la legislación nacional, en virtud de los preceptos Constitucionales que se abordarán posteriormente.

1. Marco jurídico internacional

A continuación se abordarán brevemente los instrumentos internacionales que tutelan los derechos humanos, resaltando los que amparan los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia. Se incluyen también los no vinculantes, pues si bien, no implican un cumplimiento obligatorio, son preceptos que entrañan una observancia de carácter político o moral.

Tratados

A. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)²

² Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Aprobada en 1979 por la Asamblea General de la ONU. Ratificada por México en 1981.



Este tratado ha sido considerado una “Carta magna de las mujeres”, el cual pretende eliminar todas las formas de discriminación en su contra.

Si bien, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) no hace referencia directa a la violencia contra las mujeres, en su artículo 1° en el que define la discriminación contra las mujeres. A través del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (COCEDAW) manifiesta que la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en condiciones de igualdad respecto a los hombres.

El COCEDAW ha señalado que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando a las trabajadoras por su condición de mujeres, se les somete a violencia, como es el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo³.

En el año 2012, el COCEDAW externó a nuestro país, su preocupación respecto a que tres de cada 10 mujeres han sido víctimas de actos de violencia en el lugar de trabajo, incluido el abuso y el hostigamiento sexual, y en ese sentido, recomendó garantizar la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la administración pública y adoptar medidas semejantes para prevenir ese delito en el sector privado⁴.

B. Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer⁵

³ Recomendación General No. 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (11° período de sesiones, 1992).

⁴ Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. México 2012. (52° período de sesiones, 2012).

⁵ Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Adoptado el 6 de octubre de 1999. Ratificado por México el 15 de marzo de 2002.



En el Protocolo se reconoce la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer para conocer de los casos de discriminación contra las mujeres (artículo 1°), previo agotamiento de todos los recursos de la jurisdicción interna (artículo 4°).

C. *Convención Americana sobre Derechos Humanos*⁶

En el plano regional, la Convención reconoce en su artículo 4° que “toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral”, por lo que se puede interpretar que condena toda forma de violencia como es el hostigamiento y acoso sexual.

D. *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*⁷

La Convención condena la violencia contra las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado” (artículo 1°). Establece que ésta incluye la violencia física, sexual y psicológica, la que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona comprendiendo, acoso sexual en el lugar de trabajo (artículo 2°).

De esta Convención se desprende la obligación estatal abstenerse de ejercer violencia institucional; actuar con diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia; incluir normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra

⁶ Convención Americana sobre Derechos Humanos. Adoptada por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos el 22 de noviembre de 1969. Ratificada por el Estado mexicano el 24 de marzo de 1981. Publicada en el Diario (DOF) Oficial de la Federación el 7 de mayo de 1981.

⁷ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Adoptada por la Asamblea de la Organización de Estados Americanos (OEA) el 9 de junio de 1994. Aprobada por México el 12 de noviembre de 1998 y publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 19 de enero de 1999.



naturaleza para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres; adoptar medidas jurídicas para conminar a la persona agresora a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad; establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia; así como establecer mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que víctima de violencia tenga acceso efectivo al resarcimiento y reparación del daño (artículo 7°).

E. Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte⁸

Este Acuerdo se inscribe en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, e incluye disposiciones a efecto de que el Consejo ministerial promueva actividades de cooperación en particular, entre otras, aquellas referidas a la de la igualdad entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo (artículo 11).

Declaraciones y Conferencias

F. Declaración Universal de los Derechos Humanos⁹

Los contenidos de la Declaración resultan relevantes, aunque su aplicación no sea vinculante.

⁸ Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte suscrito el 14 de septiembre de 1993.

⁹ Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948.



Esta Declaración reconoce la igualdad entre mujeres y hombres (artículo 1°), así mismo, consagra el derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona (artículo 3°).

En la Declaración se reconoce derecho a un debido proceso, a través de un recurso efectivo ante los tribunales nacionales, que amparen contra actos que violen los derechos fundamentales de las personas (artículo 8°).

Este instrumento, reconoce el derecho de todas las personas al trabajo, y a condiciones equitativas y satisfactorias del mismo (artículo 23).

Cuando se interpretan las disposiciones de la Declaración, a la luz de la perspectiva de género desde un enfoque de género, se puede afirmar que en ésta se reconoce el derecho de las mujeres a trabajar en ambientes libres de cualquier forma de violencia (incluidos el hostigamiento y acoso sexual), y por lo tanto, las autoridades deben crear las condiciones necesarias para ejercer este derecho.

G. *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*¹⁰

En este instrumento se afirma que la violencia contra las mujeres constituye una violación de sus derechos humanos y las libertades fundamentales e impide total o parcialmente gozar de sus derechos y libertades.

En ese sentido, se insta a los Estados a asumir sus responsabilidades y eliminar la violencia contra las mujeres.

¹⁰ Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993.



La Declaración establece que el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo constituyen una forma de violencia contra las mujeres (artículo 2°).

H. Conferencia Internacional de Población y Desarrollo¹¹

En el seno de la Conferencia se acordó que los países adopten medidas para habilitar a las mujeres y abatir la desigualdad entre ambos géneros eliminando todas las formas de violencia contra las mujeres, como es el acoso, también se subraya el deber de adoptar medidas preventivas de la violencia.

I. Conferencia Mundial de Derechos Humanos¹²

En el marco de esta Conferencia se reconoció que los derechos humanos de las mujeres y de las niñas son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.

En ese contexto, se instó a los gobiernos a proteger y promover los derechos humanos de las mujeres y a eliminar la violencia contra las mujeres en la vida pública y privada, todas las formas de acoso sexual, así como todas las formas y manifestaciones de violencia en su contra.

J. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer¹³

¹¹ Conferencia Internacional de Población y Desarrollo. Celebrada en El Cairo, Egipto del 5 al 13 de septiembre de 1994.

¹² Conferencia Mundial de Derechos Humanos. Celebrada en Viena del 14 al 25 de junio de 1993.

¹³ Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Celebrada en Beijing, del 4 al 15 de septiembre de 1995.



En la Declaración de Beijing, los gobiernos participantes manifestaron su decisión y compromiso para prevenir y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas.

La Declaración incluye objetivos estratégicos y medidas puntuales, relativas a la violencia contra las mujeres, considerando al acoso y hostigamiento sexuales como una forma de violencia.

En el marco de la Conferencia se externó la preocupación por la insuficiente documentación e investigación del hostigamiento sexual y la violencia contra las mujeres, incluso en el lugar de trabajo, ello impide preparar estrategias concretas de intervención.

En ese sentido, se convocó a los gobiernos, las y los empleadores, los sindicatos, las organizaciones populares y juveniles y las organizaciones no gubernamentales a desarrollar programas y procedimientos para eliminar el hostigamiento sexual, así como otras formas de violencia contra las mujeres.

Destaca el compromiso de los gobiernos, en promulgar y hacer cumplir leyes contra la discriminación por género, con énfasis en lo relativo al hostigamiento y acoso sexual; estableciendo mecanismos de revisión y vigilancia periódica de la legislación.

K. Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe¹⁴

¹⁴ Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe celebrada en México del 10 al 12 de junio de 2004.



De esta Conferencia surge el “Consenso de México”, en que los gobiernos de los países participantes, se comprometen a adoptar medidas integrales para eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres, incluido el acoso sexual.



2. Marco jurídico nacional

A. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos¹⁵

En su artículo 1° Constitucional, reconoce de manera explícita los derechos humanos contenidos en los tratados internacionales de los cuales el Estado mexicano sea Parte. Esto es fundamental, porque implica que las normas internacionales en la materia se incorporan al bloque de constitucionalidad.

En ese marco, las autoridades se encuentran obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

También conviene destacar que el texto Constitucional reconoce el principio *pro personae*, el cual implica que la interpretación de las normas de derechos humanos debe realizarse “favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia” (Orozco, 2011, p. 92).

En ese mismo artículo, se prohíbe la discriminación motivada por el género o cualquier otra condición, y en el artículo 4° reconoce la igualdad jurídica entre mujeres y hombres.

Lo anterior implica que las llamadas garantías individuales consagradas desde la Constitución, quedan de lado al primar los derechos humanos inscritos en el derecho internacional de los derechos humanos.

¹⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 5 de febrero de 1917.



La Constitución consagra el derecho al trabajo, el cual tiene como única limitante ser lícito (artículo 5º) y en el artículo 123 se abordan diversos criterios para su regulación.

De la lectura y análisis de los preceptos Constitucionales, se puede afirmar que son reconocidos los derechos humanos de las mujeres, para efectos del presente Protocolo, su derecho a la vida, la seguridad y la libertad, el derecho al trabajo en condiciones de igualdad respecto a los hombres, así como en espacios libres de cualquier forma de violencia.

B. Código Penal Federal¹⁶

El Código Penal Federal tipifica en el Título Decimoquinto denominado “Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual” el delito de hostigamiento sexual se tipifica en el (artículo 259 Bis) el cual sanciona “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”.

En este mismo numeral se determina que este delito se persiga a petición de la parte ofendida y su sanción es de hasta cuarenta días de multa, y lo agrava tratándose de servidores/as públicos/as, con la destitución del cargo. Llama la atención que el delito de hostigamiento sexual solo sea punible, cuando se cause un perjuicio o daño.

¹⁶ Código Penal Federal. Publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 14 de agosto de 1931.



C. *Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos*¹⁷

Esta ley no incorpora disposiciones referidas a la prohibición del hostigamiento y acoso sexual, únicamente, se mandata a las y los servidores observar una 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.

Este ordenamiento contempla únicamente responsabilidad civil, política, penal y administrativa derivada del incumplimiento de las obligaciones de las personas que se dediquen al servicio público, como respuesta a la falta cometida (artículo 8º).

D. *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*¹⁸

Aunque esta ley no se refiera directamente al hostigamiento y acoso sexual, si, son sancionados los actos de violencia contra compañeros/as o contra las y los familiares de unos u otros, en el contexto laboral, dentro o fuera de las horas de servicio, sancionando estas conductas con el cese del cargo. De presentarse el supuesto, deberá levantarse acta administrativa y demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador (artículo 46).

¹⁷ Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 13 de marzo del 2002.

¹⁸ Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 28 de diciembre de 1963.



E. Ley Federal de Trabajo (LFT)¹⁹

La reforma estructural en materia laboral del año 2012, conllevó la introducción del hostigamiento y del acoso sexual.

La ley define estas conductas como sigue (artículo 3° Bis):

- 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.

La sanción correspondiente es multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general, “al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores”.

F. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)²⁰

Esta Ley contempla la violencia laboral como una modalidad de la violencia, considera que ésta se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente a las relaciones jerárquicas que medien entre la persona agresora y la víctima, las cuales consisten en uno o más actos u omisiones

¹⁹ Ley Federal del Trabajo. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 1º de abril de 1970.

²⁰ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 1º de febrero del 2007.



de abuso de poder que dañen la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impiden su desarrollo y atentan contra la igualdad (artículo 10).

Constituyen violencia laboral, el hostigamiento y acoso sexual, conductas que tienen como característica un ejercicio abusivo del poder. Se distinguen porque en el hostigamiento sexual existe una relación de subordinación entre la víctima y el agresor (artículo 13).

La Ley mandata que los tres órdenes de gobierno deben crear procedimientos administrativos claros y precisos para sancionar el hostigamiento o el acoso sexual e inhibir su comisión, se determina que en los procedimientos sea confidencial el nombre de la víctima, a fin de salvaguardar su seguridad, además deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre la misma persona hostigadora o acosadora, guardando públicamente el anonimato de la o las personas quejasas, asimismo debe brindarse atención psicológica y legal, especializada y gratuita a las víctimas de hostigamiento o acoso sexual, adicionalmente, e implementarse sanciones administrativas para los superiores jerárquicos de la o el hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja (artículo 15).

G. *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*²¹

Esta Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, 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 y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo (artículo 1°).

²¹ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 2 de agosto del 2006.



Determina que entre uno de los objetivos de la Política Nacional será el de erradicar las distintas modalidades de violencia de género (artículo 39).



III. Etapa de prevención del hostigamiento y acoso sexual

La violencia contra las mujeres se ha “naturalizado” e incluso sus manifestaciones se han minimizado debido a que en la cultura patriarcal se ha dado un menor valor a “lo femenino” que a “lo masculino”.

Cuestiones diarias que evidencian violencia son toleradas en todos los espacios en que se desarrollan las mujeres, desde la casa, la calle y los lugares de trabajo. Muchas personas desconocen sus derechos, y en algunos casos no perciben las diversas manifestaciones de violencia en su contra, como el hostigamiento y el acoso sexual, no lo identifican en su dimensión y quienes sí lo hacen, no lo denuncian por temor a represalias o por la inexistencia de los mecanismos de denuncia en sus lugares de trabajo.

Puesto que son conductas que escasamente son denunciadas, preocupa la escasa información sobre la incidencia del hostigamiento y acoso sexual. La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), se refiere a estas conductas a partir del concepto de violencia laboral (INEGI, 2006).

Según la ENDIREH, el 29.9% de las mujeres encuestadas ha sufrido violencia laboral, lo que significa que 30 de cada 100 mujeres de 15 años y más que trabajan padeció algún incidente de violencia laboral en el año previo a la fecha de levantamiento de la encuesta, lo anterior da cuenta de la realidad de las mujeres mexicanas en cuanto a la violencia en el ámbito laboral (INEGI, 2006).

Quienes registran la mayor proporción de incidentes discriminatorios en su trabajo, son las mujeres de 35 a 44 años con un 23%; cabe mencionar que 4 de cada 100



sufren acoso por parte del jefe o de los mismos compañeros de trabajo (INEGI, INMUJERES, 2013, p. 113).

Un estudio del Colegio Jurista reveló que en México 1.4 millones de mujeres padecen acoso sexual en el trabajo, esto es, el 10 por ciento de la Población Económicamente Activa (Excélsior, 2015).

En cuanto al estado conyugal de las víctimas, se encontró que las más afectadas por la discriminación laboral son “las alguna vez unidas (22.7%), seguidas de las solteras (21.4%) y las unidas (19.3%)” (INMUJERES, 2014, p.8).

Respecto a la distribución de mujeres de 15 y más años ocupadas con incidentes de violencia laboral en los últimos 12 meses por estado conyugal, en 2006, se tiene (INEGI, UNIFEM, 2009):

Condición y tipos de violencia laboral	Total	%	Estado conyugal de las mujeres					
			Casadas o unidas	%	Alguna vez unidas*	%	Solteras	%
Estados Unidos Mexicanos	10 268 036	100	4 650 355	100	1 149 284	100	4 468 397	100
Con violencia laboral	3 069 211	29.9	1 445 084	31.1	398 081	34.6	1 226 046	27.4
Acoso laboral	1 271 976	41.4	598 406	41.4	212 112	53.3	461 458	37.6

*Incluye viudas, separadas y divorciadas.

Nota: Violencia laboral se refiere a las mujeres ocupadas que reciben un sueldo, salario o jornal u otro tipo de pago, que sufrieron alguna agresión o acoso por parte de sus patrones o empleadores, o compañeros de trabajo, de octubre 2005 a



octubre 2006. La suma de los tipos de violencia no coincide con el total de mujeres violentadas, pues cada mujer puede padecer uno o más tipos de violencia. A nivel nacional hay 58 311 casos donde no se especificó la condición de violencia laboral.

Fuente: INEGI. ENDIREH. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, 2006.

Un aspecto de especial atención, es el referido a la prevención, la cual, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 del Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia²², el objetivo de la prevención será reducir los factores de riesgo de la violencia contra las mujeres, y se integrará por las etapas siguientes:

- I. Anticipar y evitar la generación de la violencia en todas sus modalidades previstas por la Ley;
- II. Detectar en forma oportuna los posibles actos o eventos de violencia contra las mujeres, y
- III. Disminuir el número de víctimas, mediante acciones disuasivas que desalienten la violencia.

En cuanto a las medidas de prevención, se plantea la puesta en marcha de una política institucional de tolerancia cero al hostigamiento y acoso sexual. Paralelamente debe implementarse el código de conducta a seguir en el Senado de la República.

Las acciones de prevención que se implementen en el Senado de la República, deberán propiciar la modificación de los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, para alcanzar la eliminación de los prejuicios, así como instrumentar medidas que impulsen el empoderamiento de las mujeres, entre otras, las acciones afirmativas. Las políticas de prevención deberán ser integrales y multidisciplinarias.

²² Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de marzo del 2014.



El Senado de la República debe pronunciarse por eliminar toda forma de violencia, subrayar su compromiso por cumplir las leyes que emanan precisamente del H. Congreso de la Unión del que forma parte, y asegurar un ambiente de trabajo sano y libre de hostigamiento y acoso sexual. En tal virtud, el pronunciamiento señalará su propósito, las definiciones de las conductas que constituyen hostigamiento y acoso sexual, así como la información sobre las sanciones a los agresores.

Se considera indispensable, llevar a cabo una campaña de formación y sensibilización permanente dirigida a todo el personal del Senado de la República, incluidos Senadoras y Senadores, inscrita en los derechos humanos y fundamentalmente en el derecho a las mujeres a vivir una vida libre de violencia, así como en la perspectiva de género, incluyendo acciones para condenar y sancionar el hostigamiento y el acoso sexual, pues son formas de violencia que implican una violación a los derechos humanos de las mujeres y una ofensa a su dignidad humana.

A efecto de conocer la magnitud de los casos de hostigamiento y acoso sexual que no son denunciados, se plantea instalar buzones de quejas en lugares donde no existan cámaras y que preserven la identidad de las víctimas, como pueden ser los sanitarios, en el que solo podrá tener acceso a éstos la Unidad de Género.

Otro aspecto primordial para la prevención, es la sensibilización, la cual se llevará a cabo en días y horas laborables, a todo el personal de todos los niveles, incluidos legisladoras y legisladores. En ésta, se destacarán los valores éticos como son: el respeto, la tolerancia, la igualdad, la equidad, la no discriminación, la honestidad y la responsabilidad.



Se considera necesario que al ingreso de las y los servidores públicos, manifiesten bajo protesta de decir verdad, no haber incurrido en actos de hostigamiento y acoso sexual, adicionalmente, en casos comprobados se registre este hecho en su expediente, pero no en el de las víctimas.

En todo ingreso de personal, deberá proporcionárseles en el curso de inducción al Senado, información sobre los derechos humanos y de perspectiva de género, además, se llevarán a cabo talleres, cursos, foros, y conferencias permanentes y periódicas (por lo menos dos veces por año) en la materia, también se evaluará a las y los participantes sobre la asimilación de los contenidos.

Las campañas de sensibilización que se lleven a cabo para prevenir el hostigamiento y el acoso sexual, serán permanentes y se difundirán a través de diversos medios de comunicación, como colocación de carteles, la entrega de folletos o trípticos y la difusión de información a través de medios electrónicos. También se podrían presentar ciclos de cine u obras teatrales alusivos al tema de derechos humanos, derechos humanos de las mujeres y de prevención de la violencia en su contra.

Por otro lado, la Unidad de Género elaborará estadísticas desagregadas por sexo con el número de intervenciones y casos de hostigamiento y acoso sexual, las cuales serán publicadas en el portal de transparencia del Senado de la República.

Adicionalmente, se considera indispensable, favorecer una cultura de la denuncia, en la que se genere confianza a todo el público, especialmente a las personas usuarias que deciden denunciar un acto de violencia en su contra, a fin de que estén ciertas que se garantizará la confidencialidad, así como su permanencia laboral, sin represalias de ningún tipo.



Se deberá evaluar periódicamente (cada seis meses) el funcionamiento del mecanismo.



IV. Etapa de atención del hostigamiento y acoso sexual

Atención jurídica

Naturaleza jurídica del hostigamiento y el acoso sexual

El derecho penal tipifica las conductas antijurídicas constitutivas de delitos, en el supuesto del hostigamiento sexual, como ya se mencionó, se sanciona el asedio reiterado con fines lascivos de una o un superior jerárquico.

Es de hacer notar, que la legislación penal federal no tipifica el acoso sexual como lo hacen algunas entidades federativas, que tutelan la libertad sexual de las personas que ven menoscabada su salud física y mental, y su derecho al trabajo y/o desarrollo, implica la amenaza a la víctima, con el fin de causarle un mal relacionado respecto a la actividad que les vincule.

Es necesario tener presente que mujeres y hombres, pueden ser víctimas de hostigamiento o acoso sexual, aunque, debido a su condición de género, son las mujeres en su mayoría, las víctimas de estas conductas.

La normatividad contempla sanciones a aquellas personas que siendo servidores públicos se aprovechen de esa circunstancia para cometer estos actos, en el ámbito administrativo, mientras que en el penal, se agrava la pena para el supuesto de hostigamiento sexual.



Procedimientos para la presentación de quejas por hostigamiento y acoso sexual

El Senado de la República, a través de la Unidad de Género pretende garantizar espacios laborales libres de cualquier forma de violencia, como son el hostigamiento y acoso sexual, así como inhibir éstas formas de violencia contra las mujeres.

Cabe señalar que toda vez que el hostigamiento sexual se encuentra tipificado como delito en la codificación penal, y para evitar una revictimización de quien sufrió éste, la Unidad de Género, remitirá a la Dirección General de Asuntos Jurídicos del Senado de la República los casos que configuren dicho delito, y dará el seguimiento correspondiente.

La Unidad de Género ha creado un procedimiento para la presentación de quejas contra el hostigamiento y acoso sexual en el Senado, mismo que será instrumentado por el Comité. Dicho procedimiento fue concebido para atajar el hostigamiento sexual desde sus primeras manifestaciones, ofertando una serie de alternativas a las reclamaciones ante los órganos competentes con plazos razonables.

Ámbito de aplicación

El procedimiento para presentar los casos de hostigamiento y acoso sexual incluye a todas las personas que funjan como servidoras/es públicas/os:

- El personal de base
- El personal de estructura



- El personal de confianza
- El personal de servicio civil de carrera
- El personal técnico de carrera.

También podrá presentar queja en los supuestos de hostigamiento o acoso sexual, el personal contratado por honorarios.

Toda vez que las personas externas al Senado (personas prestadoras de servicio social o prácticas profesionales, personal de empresas de limpieza, seguridad, visitantes, etc.) no tienen una relación laboral con el Senado de la República, supuesto indispensable para la configuración del hostigamiento y acoso sexual, solo podrá procederse por la vía penal.

Procedimiento de queja

- **Interposición de queja.** Ante la Unidad de Género.

Conformación del Comité. Conformado por las personas titulares de la Mesa Directiva del Senado de la República, o en su caso un representante de quien ocupe la Presidencia de la Mesa Directiva, la Mesa Directiva de la Comisión para la Igualdad de Género, la Dirección General de Recursos Humanos, la Dirección General de Asuntos Jurídicos y la Unidad de Género. Las personas participantes en el Comité, no percibirán retribución, emolumento o compensación alguna, y durarán en su encargo hasta el término de la Legislatura en que sean designadas.

El Comité será presidido por la Presidenta de la Comisión para la Igualdad de Género, mientras que la Secretaría Técnica estará a cargo de la persona Titular de la Unidad de Género.



El Comité tendrá la autoridad suficiente para hacer propuestas y asesorar para prevenir y atender los casos de hostigamiento y acoso sexual que se presenten.

El Comité celebrará sesiones ordinarias por lo menos tres veces por año y las extraordinarias que consideren pertinentes. El mecanismo para la convocatoria y el desarrollo de las sesiones será el que determine el mismo Comité.

Es indispensable que quienes integren el Comité no cuenten con antecedentes de conductas discriminatorias o de hostigamiento y acoso sexual o laboral y que firmen una carta compromiso sobre el respeto y confidencialidad de los casos. La persona que incumpla este requisito o de su aplicación, se le separará del cargo en el Comité, previo acuerdo del mismo (en el que pueden allegarse de un peritaje psicológico), y se hará acreedora a una amonestación por escrito que será incluida en su expediente personal.

- **Recepción de la queja.** Es el primer contacto, a través de la Unidad de Género, mediante una persona que asesore a la víctima. La o el asesor entrevistará a la víctima en una oficina destinada para la atención, en las instalaciones de esa Unidad y le explicará las opciones (jurídicas o administrativas) con que cuenta para detener la violencia en su contra.

La atención que se brinde deberá ser integral (jurídica, psicológica y médica) y especializada, inscrita en un marco de derechos humanos.

Es necesario que el personal de la Unidad cuente con capacitación previa respecto a los derechos humanos de las mujeres y temas de violencia contra las mujeres, especialmente sobre hostigamiento y acoso sexual, así como manejo en crisis.



Entre las habilidades que debe tener el personal de la Unidad, se encuentra la atención física, la escucha activa y habilidades comunicacionales. La persona responsable de atender la queja deberá ponerse a disposición de la víctima, y actuar con objetividad, evitando emitir juicios de valor, ni tratar de minimizar el conflicto, tampoco le creará falsas expectativas a la víctima y le preguntará sobre los problemas que requieran ayuda inmediata, ayudándole a priorizar los problemas.

Adicionalmente, deberán familiarizarse con los formatos respectivos al procedimiento de queja.

La Unidad de Género tendrá la función de recibir y atender la queja, en ese sentido, es importante que explique de manera clara y sencilla los recursos de que dispone el Senado para su adecuada atención, y en su caso si el acto es constitutivo de delito, se podrá proceder por la vía penal por querrela de parte ofendida.

Se deberán proporcionar elementos que le permitan a la víctima tomar la decisión que considere adecuada y se le respetará en la misma.

El personal de la Unidad se encargará de asentar la declaración de la víctima en los formatos respectivos y si cuenta con pruebas que acrediten la agresión, inmediatamente se remitirán a la Contraloría Interna. La Unidad brindará acompañamiento a la víctima durante el proceso.

La Unidad debe registrar todas las quejas que reciba en un libro de gobierno, cuyas hojas deberán estar debidamente foliadas, además dará seguimiento a éstas.

En todo momento se evitará revictimizar a la víctima, además se actuará con la debida diligencia y respetando los principios del debido proceso en todas las etapas



del procedimiento. En caso necesario, se buscará la atención psicológica de la víctima a través de su canalización a las instancias correspondientes.

La Unidad remitirá la queja (máximo 12 horas después de la recepción de la queja) a la Contraloría Interna, mediante oficio en el que se adjunte la declaración de la víctima y en su caso las pruebas que aporte la víctima, enviando copia de conocimiento a la Mesa Directiva del Senado, así como a la Mesa Directiva de la Comisión para la Igualdad de Género y a la Dirección General de Asuntos Jurídicos.

- **Investigación.** La Contraloría Interna tiene entre sus atribuciones, la de recibir y dar trámite a las quejas y denuncias que se formulen con motivo del presunto incumplimiento de las obligaciones administrativas de las y los servidores públicos de la Cámara, establecidas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (inciso e) numeral 1 del artículo 113 de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos).

El Estatuto para los Servicios Parlamentarios, Administrativos y Técnicos del Senado de la República determina que a la Contraloría le corresponde: “Recibir y dar trámite a las quejas y denuncias que se presenten en contra de servidores públicos del Senado por el presunto incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos” (inciso j) numeral 1 del artículo 66).

Adicionalmente, la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos señala que:



Artículo 10.- En las dependencias y entidades se establecerán unidades específicas, a las que el público tenga fácil acceso, para que cualquier interesado pueda presentar quejas o denuncias por incumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos.

Las quejas o denuncias deberán contener datos o indicios que permitan advertir la presunta responsabilidad del servidor público.

La Secretaría establecerá las normas y procedimientos para que las quejas o denuncias del público sean atendidas y resueltas con eficiencia.

En ese contexto, la Contraloría Interna, es la instancia encargada de llevar a cabo la investigación debidamente motivada, de conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. La Contraloría Interna seguiría el procedimiento previsto en el artículo 21 que se menciona a continuación de manera textual:

I.- Citará al presunto responsable a una audiencia, notificándole que deberá comparecer personalmente a rendir su declaración en torno a los hechos que se le imputen y que puedan ser causa de responsabilidad en los términos de la Ley, y demás disposiciones aplicables.

En la notificación deberá expresarse el lugar, día y hora en que tendrá verificativo la audiencia; la autoridad ante la cual se desarrollará ésta; los actos u omisiones que se le imputen al servidor público y el derecho de éste a comparecer asistido de un defensor.

Hecha la notificación, si el servidor público deja de comparecer sin causa justificada, se tendrán por ciertos los actos u omisiones que se le imputan.

La notificación a que se refiere esta fracción se practicará de manera personal al presunto responsable.

Entre la fecha de la citación y la de la audiencia deberá mediar un plazo no menor de cinco ni mayor de quince días hábiles;



II.- Concluida la audiencia, se concederá al presunto responsable un plazo de cinco días hábiles para que ofrezca los elementos de prueba que estime pertinentes y que tengan relación con los hechos que se le atribuyen;

III.- Desahogadas las pruebas que fueren admitidas, la Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades resolverán dentro de los cuarenta y cinco días hábiles siguientes sobre la inexistencia de responsabilidad o impondrá al infractor las sanciones administrativas correspondientes y le notificará la resolución en un plazo no mayor de diez días hábiles. Dicha resolución, en su caso, se notificará para los efectos de su ejecución al jefe inmediato o al titular de la dependencia o entidad, según corresponda, en un plazo no mayor de diez días hábiles.

La Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades podrán ampliar el plazo para dictar la resolución a que se refiere el párrafo anterior, por única vez, hasta por cuarenta y cinco días hábiles, cuando exista causa justificada a juicio de las propias autoridades;

IV.- Durante la sustanciación del procedimiento la Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades, podrán practicar todas las diligencias tendientes a investigar la presunta responsabilidad del servidor público denunciado, así como requerir a éste y a las dependencias o entidades involucradas la información y documentación que se relacione con la presunta responsabilidad, estando obligadas éstas a proporcionarlas de manera oportuna.

Si las autoridades encontraran que no cuentan con elementos suficientes para resolver o advirtieran datos o información que impliquen nueva responsabilidad administrativa a cargo del presunto responsable o de otros servidores públicos, podrán disponer la práctica de otras diligencias o citar para otra u otras audiencias, y

V.- Previa o posteriormente al citatorio al presunto responsable, la Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades podrán determinar la suspensión temporal de su empleo, cargo o comisión, si a su juicio así conviene para la conducción o continuación de las investigaciones. La suspensión temporal no prejuzga



sobre la responsabilidad que se le impute. La determinación de la Secretaría, del contralor interno o del titular del área de responsabilidades hará constar expresamente esta salvedad.

La suspensión temporal a que se refiere el párrafo anterior suspenderá los efectos del acto que haya dado origen a la ocupación del empleo, cargo o comisión, y regirá desde el momento en que sea notificada al interesado.

La suspensión cesará cuando así lo resuelva la Secretaría, el contralor interno o el titular del área de responsabilidades, independientemente de la iniciación o continuación del procedimiento a que se refiere el presente artículo en relación con la presunta responsabilidad del servidor público. En todos los casos, la suspensión cesará cuando se dicte la resolución en el procedimiento correspondiente.

En el supuesto de que el servidor público suspendido temporalmente no resultare responsable de los hechos que se le imputan, la dependencia o entidad donde preste sus servicios lo restituirán en el goce de sus derechos y le cubrirán las percepciones que debió recibir durante el tiempo en que se halló suspendido.

...

...

De acuerdo con la ley de la materia, En todas las cuestiones relativas al procedimiento no previstas en los Títulos Segundo y Tercero de la Ley, así como en la apreciación de las pruebas, se observarán las disposiciones del Código Federal de Procedimientos Civiles (artículo 47).

De conformidad con el Manual de Organización de la Contraloría Interna, a través del Procedimiento Administrativo de Investigación, tendrá los siguientes efectos (función 10):



- Acuerdo.- Cuando no se reúnen los elementos suficientes para establecer una probable responsabilidad, por lo cual se ordena archivar el asunto como totalmente concluido.
- Ordenar se abra Procedimiento Administrativo Disciplinario.

En virtud de lo anterior, la Contraloría Interna, abrirá el Procedimiento Administrativo Disciplinario, como resultado de las investigaciones, con la finalidad de establecer la responsabilidad administrativa y en su caso, aplicar la sanción correspondiente, de conformidad con el inciso f) numeral 1 del artículo 113 de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; inciso K) del numeral 1 del artículo 66 del Estatuto para los Servicios Parlamentarios, Administrativos y Técnicos del Senado de la República: artículos 20 y 21 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos; así como en la función 11 del Manual de Organización de la Contraloría Interna.

Será deseable que entre los criterios respecto a la valoración de la prueba se tomen en cuenta las consideraciones que la Organización Internacional del Trabajo ha emitido a ese respecto (OIT, 2001):

- ✓ La dimensión humana del problema,
- ✓ Los efectos causados en el ambiente laboral, la eficiencia y productividad, la seguridad y salud en la empresa,
- ✓ Los efectos psicológicos producidos en la víctima,
- ✓ Los antecedentes de casos relacionados con hostigamiento del “supuesto acosador” son una presunción que opera a favor de la víctima.
- ✓ La relación de poder que existe entre la denunciante y el “supuesto acosador” Este hecho es fundamental, ya que la víctima pudo ser sexualmente extorsionada por alguien que tiene la posibilidad de regular, administrar o disponer derechos adquiridos o en expectativa.



La Contraloría Interna presentará su resolución en términos de la normatividad aplicable, en la cual se determinarán las sanciones administrativas procedentes.

La Unidad de Género de manera inmediata detectará los casos graves, medirá el riesgo, y planteará a la Dirección General de Recursos Humanos dictar las medidas cautelares de protección a la víctima, así como las medidas administrativas conducentes contra la o el presunto hostigador o acosador según sea el caso, respetando siempre el principio de presunción de inocencia. Se procederá a notificar a su superior inmediato, así mismo, se le prohibirá tener contacto con la víctima ya sea en el lugar de trabajo, o en los lugares que frecuente la víctima. Incluso, la Unidad de Género, podrá recomendar a la Dirección General de Recursos Humanos se otorguen tres días libres con goce de sueldo a la víctima, a fin de determinar la procedencia o no del cambio de adscripción de la persona presunta hostigadora o acosadora, que en su caso, quedará separada de su encargo de manera temporal y quedando a disposición de la Dirección General de Recursos Humanos, hasta determinarse su responsabilidad o falta de esta.

Se recomienda que en la resolución se dicten medidas para evitar represalias contra la víctima y las personas que intervinieron en el procedimiento en cualquier nivel y fase del mismo. Así mismo en las quejas fundamentadas, deberían emitirse recomendaciones, para que la persona acusada reciba terapia y se le exhorte a la no repetición de conductas que constituyan violencia contra las mujeres.

Toda resolución se asentará en el expediente de la persona hostigadora o acosadora, pero bajo ninguna circunstancia obrará en el expediente de la víctima.



La Contraloría Interna informará por escrito al Comité y girará copias a la persona quejosa como a la persona demandada, sobre la conclusión de la investigación, en un plazo de 10 días hábiles posteriores a la conclusión de la investigación, conforme a lo estipulado en la fracción III del artículo 21 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Toda la información derivada de los procedimientos se considerará confidencial, por lo que quienes intervinieron en éste, se encuentran obligados a mantener la privacidad de la información personal de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

Los registros de todos los procedimientos deberán ser depositados en un lugar seguro por la Contraloría Interna durante un periodo de tres años.



V. Etapa de sanción del hostigamiento y acoso sexual

El Senado de la República a través del presente Protocolo, emite un mensaje de tolerancia cero a cualquier forma de violencia en específico a la violencia en contra de las mujeres. En ese sentido, sancionará toda conducta que constituya hostigamiento o acoso sexual. Además determinará medidas de reparación del daño de la víctima.

A través del Comité creado exprofeso para conocer (prevenir, atender y sancionar) el hostigamiento y acoso sexual, el Senado pretende fortalecer un clima laboral seguro, en el que las víctimas confíen en que se les protegerá de estas conductas al denunciarlas.

Como se mencionó con anterioridad, las conductas que encuadren en el tipo penal de hostigamiento sexual, se perseguirán por la vía penal por querrela de la parte ofendida. Aquellas conductas que no se encuentran tipificadas como delito (acoso sexual), se sancionarán de acuerdo a la proporcionalidad de la conducta, pudiendo ser desde amonestaciones (públicas), sanciones administrativas, la suspensión e incluso llegar hasta el despido.

En todos los casos se deberá garantizar un debido proceso, de conformidad con los preceptos Constitucionales, así como de la normatividad interna del Senado de la República y desde un enfoque de derechos humanos y de la perspectiva de género.

El Comité deberá implementar un sistema que asegure una investigación que garantice la confidencialidad y resguarde los datos de las víctimas de hostigamiento y acoso sexual.



Se plantea que el Comité considere los siguientes criterios:

- Toda queja presentada se deberá investigar bajo el principio de la debida diligencia
- Se debe buscar la reparación integral del daño
- Implementar medidas y políticas públicas que eviten la repetición de conductas de hostigamiento y acoso sexual contra las mujeres

Entre las medidas a implementar por el Comité en el Senado de la República, se sugieren las siguientes:

- Advertir a la o el agresor respecto a su conducta (señalarle que es un acto de violencia y que es inaceptable)
- Amonestación escrita que deberá constar en el expediente de la o el agresor
- Ofrecer a las víctimas directas e indirectas ayuda médica, psicológica y jurídica
- Prohibir a la o el agresor acercarse a la víctima, y en casos necesarios transferirle a otra área de trabajo
- Impedir que la o el agresor acceda a obtener estímulos y recompensas, o ascensos
- Valorar la rehabilitación de la o el agresor
- En su caso, dar por terminada la relación de laboral, previo proceso contemplado en la normatividad aplicable
- Desarrollar información desagregada por sexo respecto a la incidencia de casos de hostigamiento y acoso sexual

A continuación se presentan los criterios que se deben considerar para emitir la resolución respectiva:



- La gravedad de la falta en que se incurra.
- El nivel jerárquico, grado de responsabilidad, los antecedentes y las condiciones personales de la persona infractora.
- La intencionalidad con que realice la conducta indebida.
- La reiteración o reincidencia en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones de la persona infractora.
- La valoración de las pruebas (el resultado del estado psicológico de la víctima)

Es importante mencionar que para la imposición de una sanción administrativa, la Contraloría Interna, además de valorar los elementos de prueba que integran el expediente toma en cuenta los elementos propios del empleo, cargo o comisión de la o el servidor público, en la época de los hechos de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Es indispensable brindar protección a las víctimas y testigos de los actos que constituyen hostigamiento y acoso sexual. Por lo que una vez denunciado el hecho, la autoridad competente, deberá tomar medidas preventivas, entre otras: evitar que ambas partes se encuentren a solas y tratar todas las cuestiones laborales siempre por escrito, asegurar que ese hecho no constará en su expediente personal (INMUJERES, 2006).

Se contemplan las sanciones siguientes de acuerdo a la ley de la materia:

Artículo 13.- Las sanciones por falta administrativa consistirán en:

- I.- Amonestación privada o pública;



- II.- Suspensión del empleo, cargo o comisión por un período no menor de tres días ni mayor a un año;
- III.- Destitución del puesto;
- IV.- Sanción económica, e
- V.- Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

Cuando no se cause daños o perjuicios, ni exista beneficio o lucro alguno, se impondrán de tres meses a un año de inhabilitación.

Cuando la inhabilitación se imponga como consecuencia de un acto u omisión que implique beneficio o lucro, o cause daños o perjuicios, será de un año hasta diez años si el monto de aquéllos no excede de doscientas veces el salario mínimo general mensual vigente en el Distrito Federal, y de diez a veinte años si excede de dicho límite. Este último plazo de inhabilitación también será aplicable por conductas graves de las y los servidores públicos.

En el caso de infracciones graves se impondrá, además, la sanción de destitución.

En todo caso, se considerará infracción grave el incumplimiento a las obligaciones previstas en las fracciones VIII, X a XVI, XIX, XIX-C, XIX-D, XXII y XXIII del artículo 8 de la Ley.



Para que una persona que hubiere sido inhabilitada en los términos de la Ley por un plazo mayor de diez años, pueda volver a desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público una vez transcurrido el plazo de la inhabilitación impuesta, se requerirá que la o el titular de la dependencia o entidad a la que pretenda ingresar, dé aviso a la Secretaría, en forma razonada y justificada, de tal circunstancia.

La contravención a lo dispuesto por el párrafo que antecede será causa de responsabilidad administrativa en los términos de la Ley, quedando sin efectos el nombramiento o contrato que en su caso se haya realizado.

Artículo 14.- Para la imposición de las sanciones administrativas se tomarán en cuenta los elementos propios del empleo, cargo o comisión que desempeñaba la o el servidor público cuando incurrió en la falta, que a continuación se refieren:

- I.- La gravedad de la responsabilidad en que se incurra y la conveniencia de suprimir prácticas que infrinjan, en cualquier forma, las disposiciones de la Ley o las que se dicten con base en ella;
- II.- Las circunstancias socioeconómicas de la o el servidor público;
- III.- El nivel jerárquico y los antecedentes de la o el infractor, entre ellos la antigüedad en el servicio;
- IV.- Las condiciones exteriores y los medios de ejecución;
- V.- La reincidencia en el incumplimiento de obligaciones, y



VI.- El monto del beneficio, lucro, o daño o perjuicio derivado del incumplimiento de obligaciones.

Para los efectos de la Ley, se considerará reincidente a la o el servidor público que habiendo sido declarado responsable del incumplimiento a alguna de las obligaciones a que se refiere el artículo 8 de la Ley, incurra nuevamente en una o varias conductas infractoras a dicho precepto legal.

En los supuestos de amonestación privada o pública, la Dirección General de Recursos Humanos incluirá copia en el expediente laboral de la parte agresora. Por otro lado, como parte de la reparación del daño, se debe contemplar que la o el hostigador se disculpe formalmente y se comprometa a no repetir la conducta de hostigamiento contra la víctima o sus demás personas compañeras de trabajo, en su caso, se puede recomendar la terapia psicológica para la parte agresora.

En caso de comprobarse una queja mal intencionada, la denunciante se hará acreedora a una sanción disciplinaria

Tratándose de casos cuando la persona hostigadora o acosadora sea personal sindicalizado, antes de iniciar el procedimiento se deberá dar aviso a su representante sindical a efecto de acompañarle durante todo el procedimiento, si así lo requiere la persona acusada.

Derivado de las relaciones cotidianas entre el personal del Senado, con personal subrogado, proveedores de servicios o de personas que visitan las instalaciones del mismo, pueden surgir casos de hostigamiento y acoso sexual por parte del personal del Senado. En ese supuesto, si la persona agresora es personal del Senado, la



víctima podrá acudir al procedimiento de atención laboral interno, sin menoscabo de alguna otra vía, el cual será atendido en términos del presente Protocolo.

Personas externas

En caso de ser una persona externa (personas prestadoras de servicio social o de prácticas profesionales, visitantes, personal de limpieza, seguridad) quienes sufran cualquier conducta que implique violencia, podrán acudir a las oficinas de la Unidad de Género para recibir la asesoría necesaria para interponer la denuncia que proceda ante las autoridades competentes, o bien presentar queja en el caso de acoso sexual ante la Contraloría Interna del Senado de la República.

En caso de que una persona externa al Senado sea la parte agresora, se hará de conocimiento a la empresa contratada o a dicha persona, a efecto de que sea removida de las instalaciones del Senado de la República.

Los supuestos no contemplados en el presente Protocolo, serán resueltos por el Comité.



Comentarios generales

Es responsabilidad del Senado de la República, llevar a cabo todas las medidas necesarias para contribuir a una vida libre de violencia.

En ese contexto, y a través de la Unidad de Género, el Senado de la República diseñó un mecanismo para prevenir, atender y sancionar los actos de hostigamiento y acoso sexual. Así se establece un procedimiento de queja y atención, el cual deberá hacerse del conocimiento de todo el personal.

Quienes implementen el mecanismo, deberán contar con las habilidades necesarias para la atención, pues una de las características del mecanismo es la generación de empatía y confianza a la víctima. Se deben asegurar procesos transparentes que detengan la violencia y que reparen el daño a la víctima.

Es necesario que la Dirección General de Recursos Humanos observe de manera permanente los aspectos referidos al clima laboral y lleve a cabo diagnósticos y monitoreos sobre hostigamiento y acoso sexual.

La Unidad de Género trabajará conjuntamente con la Dirección General de Recursos Humanos para llevar a cabo la sensibilización al personal del Senado, en materia de derechos humanos de las mujeres, especialmente en el tema materia del presente protocolo.

De esta manera, el Senado de la República asume su compromiso en mantener el lugar de trabajo libre de hostigamiento y acoso sexual en relación con legisladoras y legisladores, solicitantes o aspirantes a empleo, servidoras y servidores públicos, personas invitadas y proveedores de servicios, así como personal de intendencia.



Glosario de términos

Abuso sexual.- Toda actividad sexual que sucede entre dos personas sin que medie el consentimiento de alguna de ellas. Se puede manifestar entre adultos, de un adulto a un menor o, incluso, entre menores —modalidad menos frecuente (INMUJERES, 2007: 11). Abarca conductas como cualquier tipo de penetración, demostración de material sexualmente explícito, tocamiento corporal, estimulación sexual forzada, exhibicionismo, insinuaciones sexuales, exposición a actos sexuales no deseados, prostitución y pornografía infantil.

Acceso a la justicia.- El acceso a la justicia puede considerarse desde la posibilidad de llegar al sistema judicial, lograr un buen servicio de justicia y la obligación del Estado de brindarlo y promoverlo (Gherardi, s/f).

Acompañamiento.- Se refiere al trabajo con las víctimas en las diferentes fases o etapas del caso, teniendo en cuenta sus propias necesidades, éste una fuerte perspectiva psicosocial, además el trabajo jurídico tiene un componente de apoyo, basado en una construcción de la confianza.

En el contexto de procesos judiciales o demandas, el acompañamiento psicosocial se orienta al apoyo en la preparación frente al juicio o audiencia, y para las fases posteriores...”

En este sentido, el acompañamiento debería: a) adaptar el diseño del proceso para disminuir los factores de estrés asociados con el contexto en el que se hacen las demandas; b) proporcionar criterios de trabajo con las víctimas para los diferentes actores que intervienen, y c) suministrar apoyo específico a las víctimas.

Algunas consideraciones para el acompañamiento son: facilitar la comunicación e información hacia las víctimas; realizar actividades específicas de acompañamiento; apoyarse en otros roles de acompañamiento (CONAVIM, 2010, p.p. 15,16).

Acoso laboral.- El acoso es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Aunque



normalmente se trata de una práctica censurada, se reproduce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello, al no existir una sanción colectiva contra dichos actos (INMUJERES, 2007, p. 14).

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 (artículo 13 de la LGAMVLV).

Autoestima.- Valoración que una persona tiene y siente de sí misma. Es la percepción interna de cada persona, construida a partir de pensamientos, sentimientos, sensaciones y experiencias que va teniendo a lo largo de la vida, no es una característica de nacimiento, sino una cualidad que se va modificando a lo largo de la existencia.

En el análisis de género, la autoestima se considera un indicador del empoderamiento de las mujeres que permite captar a nivel individual la legitimación interna que las mujeres tienen de sí mismas, sus deseos, necesidades y proyectos. Este indicador cobra relevancia en contextos donde se desvaloriza y se refuerzan sentimientos de minusvalía hacia las mujeres (INMUJERES, 2007, p. 23).

Clima laboral.- Se refiere al ambiente interno de cada organización. Tiene como elemento fundamental las percepciones de las y los servidores públicos respecto a las estructuras y procesos que ocurren en su medio. De aquí que el clima laboral puede ser de confianza, temor, inseguridad, respeto y genera un impacto significativo el comportamiento de las personas en su medio laboral, es decir, en su productividad, adaptación a la organización, satisfacción en el trabajo, índices de rotación, ausentismo, etc. (GDF, 2012).

Cultura institucional.- Se define como un sistema de significados compartidos entre miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Incluye el conjunto de las manifestaciones simbólicas de poder, las características de la interacción y de los valores que surgen



al interior de las organizaciones que, con el paso del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad de éstas. Se puede afirmar que la cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia... (INMUJERES, 2007, p. 35).

Debida diligencia.- Implica que el Estado, de buena fe, ha sido diligente en la medida de sus capacidades para ofrecer la protección debida de un derecho (Rochín, s/f).

Derecho de acceso a la justicia.- Este derecho tiene dos aspectos: uno institucional y otro subjetivo. El primero implica la obligación estatal de proveer un sistema jurisdiccional formado por órganos y procedimientos que permitan dirimir las controversias con una serie de garantías que observen, efectivamente, los principios procesales de imparcialidad e igualdad de las partes. En el segundo, a su vez, pueden distinguirse dos vertientes: la normativa y la sociológica, que corresponden a las condiciones determinadas por el orden jurídico para la titularidad del derecho de acción y la consiguiente posibilidad de plantear una controversia ante los tribunales; y a ciertas condiciones socioeconómicas que influyan en la efectividad de la garantía jurisdiccional de los derechos, como son los costos de un litigio y la desigualdad real de los contendientes (Sánchez Gil, 2005: 240) (CONAVIM, 2010, p. 228).

Derechos humanos de las mujeres.- Hacen referencia al conjunto de “intereses y necesidades” de la población femenina develados por el debate promovido desde la perspectiva de género y que, en el contexto de los derechos humanos, constituyen una ampliación de los derechos humanos de forma específica para la población femenina (IIDH, s/f).

Discriminación contra las mujeres.- Se refiere a toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado



civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (artículo 1° de la CEDAW).

Género.- Es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género, es una forma primaria de relaciones significantes de poder (Scott en INMUJERES, 2007, p. 70).

Hostigamiento sexual.- Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva (artículo 13 de la LGAMVLV)

Igualdad.- La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres señala en su artículo 6° 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. Facio define que la igualdad entre los sexos necesariamente supone el reconocimiento de las diferencias, que restringen el acceso de unos y otras a las oportunidades y beneficios adquiridos mediante la asignación y el ejercicio de los derechos (Facio en INMUJERES, 2007, p. 77).

Perspectiva de género.- Alude a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no solo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos... Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos (INMUJERES, 2007, p. 102).

Reparación del daño.- El Derecho Internacional de los Derechos Humanos considera como reparación (artículo 26 de la LGAMVLV):

I. El derecho a la justicia pronta, expedita e imparcial: Se deben investigar las violaciones a los derechos de las mujeres y sancionar a los responsables;



II. La rehabilitación: Se debe garantizar la prestación de servicios jurídicos, médicos y psicológicos especializados y gratuitos para la recuperación de las víctimas directas o indirectas;

III. La satisfacción: Son las medidas que buscan una reparación orientada a la prevención de violaciones. Entre las medidas a adoptar se encuentran:

- a) La aceptación del Estado de su responsabilidad ante el daño causado y su compromiso de repararlo;
- b) La investigación y sanción de los actos de autoridades omisas o negligentes que llevaron la violación de los derechos humanos de las Víctimas a la impunidad;
- c) El diseño e instrumentación de políticas públicas que eviten la comisión de delitos contra las mujeres, y
- d) La verificación de los hechos y la publicidad de la verdad.

Víctima.- La mujer de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia (artículo 5° de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

Violencia contra las mujeres.- 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 (artículo 5° de la LGAMVLV).

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 (artículo 18 de la LGAMVLV).

Violencia laboral.- Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral 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 10 LGAMVLV).

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 y todo tipo de discriminación por condición de género (artículo 11 LGAMVLV).



Referencias

CONAVIM. (2010). *Glosario de términos sobre violencia contra la mujer*. México: Autor.

Excélsior. (2012). *En México, 1.4 millones de mujeres sufren acoso sexual en el trabajo*. Recuperado el 26 de marzo de 2015 de <http://www.excelsior.com.mx/2012/03/13/nacional/818049#imagen-5>

Gherardi, N. (s/f). *Notas sobre acceso a la justicia y servicios jurídicos gratuitos en experiencias comparadas: ¿un espacio de asistencia posible para las mujeres?* Recuperado el 16 de febrero de 2015 de http://aulavirtual.derecho.proed.unc.edu.ar/file.php/6/U4_Gherardi.pdf

Gobierno del Distrito Federal (GDF). (2012). *Protocolo para la prevención, atención y sanción al acoso sexual en la Administración Pública del Distrito Federal*. Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 30 de marzo de 2012).

Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. (2013). *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. Presidencia de la República.

Henríquez, L. (2010). *Protocolo de hostigamiento y acoso sexual en el Estado de Durango*. México.

IIDH. (s/f). Módulo 1. *Curso auto formativo básico sobre el Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos*. Recuperado el 11 de febrero de 2015, de



http://www.iidh.ed.cr/CursosIIDH/intranet/curso_contenido_glosario.aspx?codigo=89

INEGI. (2006). *Encuesta sobre la Dinámica de la Relación en los Hogares 2006*. México.

INEGI, INMUJERES. (2013). *Mujeres y hombres en México 2013*. P. 113. México: Autor.

INMUJERES. (2014). *Estadísticas de violencia contra las mujeres en México*. p.8. México: Autor.

INMUJERES, STPS. (s/f). *Trabajo de mujeres: Cuestión de género*. México

INMUJERES. (2006). *Rutas de atención y prevención del hostigamiento sexual en las instituciones públicas*. México.

INMUJERES. (2007). *Glosario de género*. México.

INMUJERES. (2009). *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*. México.

OIT. (s/f) El hostigamiento o acoso sexual. Recuperado el 25 de febrero de 2015, de

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf



Orozco, J. (2011). Los derechos humanos y el nuevo artículo 1° Constitucional. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, México. Año V. No. 28. Julio-diciembre de 2011.

Rochín, S. (s/f). Responsabilidad por omisión. “Principio de debida diligencia”. Cámara de Diputados. México.

Salinas, L. (2002). *Derecho, Género e Infancia. Mujeres, niños, y niñas en los Códigos Penales de América Latina y el Caribe Hispano*. México: UNIFEM/UAM/Universidad Nacional de Colombia.

Saucedo, I. (2010). *Género y violencia. Reflexiones para su prevención y la mejora de ambientes laborales*. Recuperado el 10 de febrero de 2015, de [www.programaanticorruccion.gob.mx/.../PCI-protocolo-Irma Saucedo.ppt](http://www.programaanticorruccion.gob.mx/.../PCI-protocolo-Irma_Saucedo.ppt)

Legislación

Código Penal Federal. Publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 14 de agosto de 1931.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 5 de febrero de 1917.

Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 13 de marzo del 2002.



Ley Federal del Trabajo. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 1º de abril de 1970.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 28 de diciembre de 1963.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 1º de febrero del 2007.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 2 de agosto del 2006.

Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de marzo del 2014.

Instrumentos Internacionales

Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte suscrito el 14 de septiembre de 1993.

Conferencia Internacional de Población y Desarrollo. Celebrada en El Cairo, Egipto del 5 al 13 de septiembre de 1994.

Conferencia Mundial de Derechos Humanos. Celebrada en Viena del 14 al 25 de junio de 1993.



Convención Americana sobre Derechos Humanos. Adoptada por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos el 22 de noviembre de 1969. Ratificada por el Estado mexicano el 24 de marzo de 1981. Publicada en el Diario (DOF) Oficial de la Federación el 7 de mayo de 1981.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Adoptada por la Asamblea de la Organización de Estados Americanos (OEA) el 9 de junio de 1994. Aprobada por México el 12 de noviembre de 1998 y publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 19 de enero de 1999.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Aprobada en 1979 por la Asamblea General de la ONU. Ratificada por México en 1981.

Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Celebrada en Beijing, del 4 al 15 de septiembre de 1995.

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948.



Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe celebrada en México del 10 al 12 de junio de 2004.

Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Adoptado el 6 de octubre de 1999. Ratificado por México el 15 de marzo de 2002.

Recomendación General No. 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (11° período de sesiones, 1992).



ANEXOS

Formato de queja de hostigamiento/acoso sexual

Lugar y fecha _____

Folio: _____

Datos generales de la persona que presenta la queja

Nombre completo: _____

Edad: _____

Puesto/Adscripción: _____

Número de teléfono con extensión: _____

Correo electrónico: _____

Jefe/Jefa inmediata/o: _____

Datos de la persona denunciada

Nombre completo: _____

Puesto/Adscripción: _____

Número de teléfono con extensión: _____

Correo electrónico: _____

Nombre del Jefe/Jefa inmediata/o de la persona presuntamente responsable: _____

Declaración y narración de los hechos

Se debe narrar de manera clara y precisa las circunstancias de tiempo, modo y lugar donde ocurrieron los hechos relacionados con el hostigamiento/acoso sexual, precisar si se encontraba a solas con el agresor o había más personas, así como la actitud asumida.

Fecha: _____ hora: _____ lugar: _____

¿Cómo se manifestó el hostigamiento/acoso sexual?: _____

Frecuencia de los hechos:

¿Es la primera vez que se presenta el hecho o han habido actos previos?: _____

¿Cuál fue la actitud del hostigador/acosador? (abierta, amenazante o sutil): _____

¿Qué reacción tuvo al sentirse hostigada/acosada? (ignorar, confrontar, otra): _____

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

Mencione los cambios ocurridos en su situación laboral a partir del hostigamiento/acoso: _____

¿Cómo percibió el ambiente laboral antes y durante el hostigamiento y como es actualmente?: _____

¿En qué forma le afecto el hostigamiento (laboral, emocional, social, personal, psicológicamente, familiar?): _____



Mencionar sí al momento de los hechos de hostigamiento se encontraban presentes más personas e indique la actitud que asumieron ellas ante el hostigamiento/acoso:

Señale si la persona denunciada es su jefa/e inmediato _____
¿Tiene temor de alguna represalia laboral por acudir a denunciar el hostigamiento/acoso?:

¿El hostigador/acosador es su jefe inmediato o un compañero de trabajo?:

¿Considera necesario recibir terapia psicológica para tratar el daño que le causaron estos hechos?:

Señale si cuenta con pruebas para acreditar los hechos (documentos, notas, fotografías, testigos, correos electrónicos, videos, otros) _____



Acta en la que se toma la declaración de la quejosa

La toma de declaración se hará mediante una acta que se instrumentará de manera sencilla, en la que se asienten todos los datos concernientes a la declarante, así como los datos de la persona denunciada, concediéndosele el uso de la palabra a la quejosa para que exprese la forma en la que ocurrieron los hechos, en la que quien entrevista le permita el uso de su lenguaje común sin buscar el cambio palabras. Es decir, no es necesario que se hagan correcciones de estilo, se deben dejar las frases tal y como las dijo la quejosa.

Tales criterios, también serán tomados en consideración en la declaración que se tome de las y los testigos.



Toma de declaración de testigo/a

Declaración de: (Nombre completo de la quejosa) _____

Lugar de la entrevista: _____

Fecha y hora: _____

Declara la/el testigo/a que: El día ____ vio

Firma de la persona entrevistada: _____

Leída y firmada ante mí el día de hoy _____

Firma de la/el investigador/a y fecha



Oficio de notificación al acusado

Lugar y fecha: _____

C. _____

Domicilio laboral/o particular

Por este conducto le informo que la C. (nombre de la quejosa) presentó una queja en su contra, en la que afirma que usted la ha hostigado/acosado sexualmente en el empleo), lo es contrario las políticas del Senado de la República, pues son conductas que se traducen en una forma de violencia contra las mujeres, las cuales son inaceptables en esta Soberanía. (Se adjunta una copia de la declaración de referencia).

De conformidad a la política de garantizar ambientes sanos y libres de cualquier tipo de violencia (nombre de la persona titular de Mesa Directiva) me ha girado instrucciones para investigar el asunto e informar en un plazo de 60 días hábiles a partir de esta fecha.

Se adjunta al presente una copia de la queja para que conozca las acusaciones que se le imputan y pueda preparar lo que a su derecho convenga. Durante este proceso usted puede ser representada/o por quien considere oportuno.

En los próximos días se le citará para examinar las acusaciones y la respuesta de usted, en caso de no comparecer sin justa causa, se le tendrá por perdido su derecho para alegar lo que a su derecho corresponda y ofrecer pruebas a su favor, y con los elementos que se tengan se resolverá lo conducente.

Mucho agradeceré su cooperación en el procedimiento que se inicia, a fin de que sea resuelto en el menor tiempo posible y evitando afectaciones al ambiente de trabajo.

Atentamente,

Firma (Nombre de la persona que investiga)



Resolución a la queja imponiendo sanciones

Visto para resolver la queja formulada por, _____ en contra de _____ de fecha _____.

ANTECEDENTES

Con fecha _____ la C. _____ presentó queja en contra del C. _____

Mediante oficio número ___ de fecha _____ se notificó al C. _____ el inicio de investigación, respecto a la queja presentada.

En comparecencia de fecha _____ el C. declaró en relación con la queja presentada en su contra y ofreció las pruebas que estimó pertinentes.

Mediante acta de comparecencia en forma separada se tomó declaración a las y los testigos/as, C.C. _____ y su testimonio fue concordante el uno con el otro.

Por investigación directa de esta unidad administrativa se allegaron a la presente queja diversos testimonios del personal que labora en la (Área/unidad) los cuales fueron coincidentes, en cuanto a la conducta de (hostigamiento/acoso sexual) desplegada por la C. _____ en contra del C. _____

Seguido el procedimiento en todas sus etapas, se ordenó dictar resolución la que se pronuncia en los siguientes términos:

CONSIDERACIONES

Este Comité de prevención y atención al hostigamiento sexual y acoso laboral cuenta con facultades y atribuciones conforme al Reglamento del Senado de la República así como en las políticas que en materia de discriminación, hostigamiento y acoso sexual se tienen instrumentadas, para garantizar el ambiente sano y libre de cualquier forma de violencia.

Conforme a la valoración de las pruebas aportadas por la quejosa, así como los testimonios emitidos por _____ se arriba a la conclusión de que el C. _____ es responsable de la conducta de (hostigamiento/acoso sexual), y las pruebas aportadas por la parte acusada no desvirtuaron las imputaciones que le fueron hechas, por lo que es procedente imponer sanciones disciplinarias.



Por considerar que la parte acusada incurrió en violaciones a las políticas públicas instrumentadas para garantizar un ambiente de respeto y sana convivencia entre mujeres y hombres en los centros de trabajo, así como para erradicar prácticas discriminatorias contra las mujeres, este Comité ha determinado imponer las siguientes sanciones.

Primera. La suspensión temporal de su empleo sin goce de sueldo por un plazo de_____ el cual se contara a partir del día siguiente a la notificación de la presente resolución.

Segunda. La suspensión de sus derechos escalafonarios, así como el acceso a los programas institucionales de estímulos y recompensas por un plazo de_____, el cual es inmutable.

Tercera. Una vez cumplido el plazo de suspensión de su empleo, re adscribasele a la (Comisión/Unidad/Área).

Cuarta. Notifíquese la presente resolución a la quejosa, al acusado, y a la (Dirección General de Recursos Humanos) así como a la o el C._____ jefe inmediato superior, para que tenga conocimiento de la presente determinación.

Quinta. Archívese en el expediente personal del acusado para constancia.

Firma (Nombre de la persona que investigó)



Oficio de notificación de resolución a la quejosa

(Nombre de la quejosa)

C. _____

Por este conducto, se le hace de su conocimiento que se ha examinado el informe de la investigación sobre la queja formulada por usted en contra de (nombre de la persona acusada), en la que usted afirma que él/ella le ha hostigado/acosado sexualmente en el empleo.

(Si son infundadas)

De la investigación llevada a cabo, no se derivaron pruebas de discriminación/hostigamiento/acoso (explicar sucintamente los resultados de la investigación). No omito señalar a usted que, esta oficina se encuentra a su disposición para el caso de que se llegaran a suscitar hechos o acontecimientos de la misma o similar naturaleza, acuda de inmediato a denunciarlos, para que se inicien las investigaciones correspondientes.

(Si son fundadas)

Los hechos reunidos durante esta investigación establecen prueba de hostigamiento/acoso en cuanto a (detalle de las faltas establecidas). La administración recibirá instrucciones para llevar a cabo las acciones conducentes a la brevedad posible y se le contactará con posterioridad al respecto.

En ese sentido, remito a usted copia autorizada de la resolución dictada en la queja presentada por usted en contra de _____, en la que se determinó imponer sanciones al acusado por haber incurrido en prácticas de hostigamiento/acoso sexual en su contra, así por haber alterado el ambiente de trabajo del Senado de la República.

Puede contactar a (nombre del asesor/a) para examinar las opciones que quedan abiertas para usted.

Le agradezco la confianza depositada sobre este particular.

Atentamente,

Firma (Nombre de la o el servidor público)



Oficio de notificación al acusado

(Nombre de la o el acusado)

Por este conducto se le informa que ha sido examinado el informe de la investigación formulada contra usted por (nombre de la quejosa) en la que afirma que usted la/lo ha hostigado/acosado en el empleo.

Con base en las pruebas presentadas, se ha decidido que las acusaciones de hostigamiento resultan: infundadas/fundadas.

(Si son infundadas)

De la investigación llevada a cabo, no se derivaron pruebas de hostigamiento/acoso (explicar sucintamente los resultados de la investigación).

Le ofrecemos disculpas por los inconvenientes ocasionados por esta investigación.

(Si son fundadas)

Los hechos reunidos durante esta investigación establecen prueba de hostigamiento/acoso en cuanto a (detalle de las faltas establecidas). Toda vez que los actos cometidos resultan intolerables y deben ser sancionados, la Dirección General de Recursos Humanos/ la Dirección de Asuntos Jurídicos/, recibirá instrucciones para llevar a cabo las sanciones aplicables lo antes posible.

En ese sentido, remito a usted copia autorizada de la resolución dictada, en la que se determinó imponerle sanciones por haber incurrido en prácticas de hostigamiento/acoso, así por haber alterado el ambiente de trabajo del Senado de la República.

Sin otro particular

Firma (Nombre de la o el servidor público)



PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DEL SENADO DE LA REPÚBLICA

Leído que fue por las y los integrantes del Comité para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual y una vez enteradas de su contenido y alcance, lo firman por duplicado en la sede del Senado de la República a los 07 días del mes de abril del año 2015.

<hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/>
Por la Mesa Directiva del Senado de la República	Por la Mesa Directiva de la Comisión para la Igualdad de Género



PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DEL SENADO DE LA REPÚBLICA

Leído que fue por las y los integrantes del Comité para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual y una vez enteradas de su contenido y alcance, lo firman por duplicado en la sede del Senado de la República a los 07 días del mes de abril del año 2015.

<p>_____</p> <p>Por la Dirección General de Recursos Humanos</p>	<p>_____</p> <p>Por la Dirección General de Asuntos Jurídicos</p>
<p>_____</p> <p>Por la Unidad de Género</p>	