

ESTADO ACTUAL DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MEDIO LABORAL DESDE UN ENFOQUE SOCIOJURÍDICO.

Eje temático: género y violencia

Eder Iván Avendaño Salazar

Diana Laura López Samperio

Estudiantes de la licenciatura en derecho de la UAEH

Palabras clave: Violencia, Acoso, Hostigamiento, Sexual. Laboral

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze one of the dimensions of violence towards the female gender in the form of sexual harassment, also known as sexual harassment, in the workplace because it is a privileged space for abuse of power Of the employer due to the hierarchical subordination of the victims, which places them in a high degree of vulnerability.

Sexual harassment by its very nature is a conduct that especially attacks the freedom, dignity and physical, emotional and psychological integrity of women, as well as their job security; Just as it has been established is an expression of abuse of power that implies male supremacy over women, denigrating them and conceiving them as objects.

In the first order, a conceptual definition of the terms: gender violence, violence against women, its modalities, the impact it has on social and work relations will be made; And the study of the various behaviors that take shape in the phenomenological world and which are relevant to criminal law. All this within the framework of the normative plexus conformed by the instruments of international order positivated by the United Nations, the International Labor Organization and in general the block of constitutionality positivado with the reform in this matter of the year 2011; And the one relative to the labor and penal legislations in force in Mexico; As well as national jurisprudence and that established by the Inter-American Court of Human Rights.

RESUMEN

El propósito del presente trabajo es analizar una de las dimensiones de la violencia hacia el género femenino en su modalidad de acoso sexual, también conocido como hostigamiento sexual, en el medio laboral, en virtud de que éste es un espacio privilegiado para el abuso del poder del empleador debido a la subordinación jerárquica de las víctimas, que las coloca en un alto grado de vulnerabilidad.

El hostigamiento sexual por su propia naturaleza es una conducta que atenta de manera especial contra la libertad, dignidad e integridad física, emocional y psicológica de las mujeres, así como su seguridad laboral; de igual forma como se ha establecido constituye una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre las mujeres, al denigrarlas y concebirlas como objetos.

En primer orden se hará una delimitación conceptual de los términos: violencia de género, violencia contra las mujeres, sus modalidades, el impacto que tiene en las relaciones sociales y de trabajo; y el estudio de las diversas conductas que se concretan en el mundo fenomenológico y que son relevantes para el derecho penal. Todo esto en marco del plexo normativo conformado por los instrumentos de orden internacional positivados por la Organización de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo y en general el bloque de constitucionalidad positivado con la reforma en esta materia del año 2011; y el relativo a las legislaciones laboral y penal vigentes en México; así como la jurisprudencia nacional y la establecida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

INTRODUCCIÓN

La situación actual de la violencia contra las mujeres se encuentra en signos alarmantes a tal grado que el 25 de noviembre se ha declarado el Día Internacional de la NO Violencia contra la Mujer lo cual como individuos debería ocuparnos no solo de tomarlo como un dato al aire, más bien debería ser un foco rojo el cual nos indica que se debe trabajar en conjunto autoridades y sociedad para que

en la medida de lo posible se reduzca hasta que se logre erradicar esta problemática, si bien es cierto existe un marco normativo el cual nos señala normas y pautas de conducta que debiesen ser acatadas por todos los individuos notamos q esto no sucede por ejemplo

El presente trabajo tiene como finalidad analizar y/o explicar la situación actual en cuanto a la violencia de género atendiendo a la modalidad de acoso sexual también conocido como hostigamiento sexual del cual las victimas principalmente son las mujeres y de manera precisa en el medio laboral son objeto inmediato de sufrir esta modalidad de violencia.

En primer momento se ahondara acerca de la situación en distintos niveles tanto nacional como estatal a su vez se manejaran a lo largo del desarrollo del tema dos vías la jurídica y la sociológica pues bien todo lo q sucede en la interacción de los miembros de una comunidad repercute de manera importante en toda la esfera social.

DESARROLLO

En primero orden se desarrollaran los conceptos antes mencionados para presentar un panorama general y a modo de introducción para comenzar a analizar el tema que nos ocupa, de este modo se pueda abordar el tema sin complicaciones.

LA VIOLENCIA

La violencia de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud:

“es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte”.

GENERO

Genero de acuerdo a la Real Academia de la Lengua Española tiene diversos significados

Del lat. genus, -ĕris.

- 1. m. Conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes.*
- 2. m. Clase o tipo a que pertenecen personas o cosas. Ese género de bromas no me gusta.*

3. m. Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico.

VIOLENCIA DE GÉNERO

En tanto violencia de género la Organización Mundial de la Salud la define como:

la violencia contra la mujer como "todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada".

EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL

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

Otro factor determinante para que se den tales situaciones es que la sociedad ha desvalorizado a las mujeres y su trabajo a lo largo de la historia, siempre se le ha tenido en una concepción negativa de sexo débil e incapaz de realizar tareas de manera eficiente, como dato histórico y muy conocido tenemos lo ocurrido el 8 de marzo de 1908 donde murieron calcinadas 146 mujeres trabajadoras de la fábrica textil Cotton de Nueva York en un incendio provocado por las bombas incendiarias que les lanzaron ante la negativa de abandonar el encierro en el que protestaban por los bajos salarios y las infames condiciones de trabajo que padecían. También se reconoce como antecedente a las manifestaciones protagonizadas por obreras textiles el 8 de marzo de 1957, también en Nueva York en donde un grupo de mujeres lucharon por defender sus derechos civiles y en donde igual nuestro país no sé queda atrás ya que se tiene símbolos entre las mujeres que son Sor Juana Inés De La Cruz revolucionaron con sus escritos en aquella época y la famosa Pintora Frida Kahlo , siguiendo su sutil manejo al reclamo feminista mediante las artes y sus mensajes codificados en sus pinturas.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y el Acoso Sexual y/o Laboral

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

El término de hostigamiento sexual se puede utilizar también como sinónimo de acoso. El hostigamiento se refiere a molestar e incitar a otra persona aquella realice algo mientras que el acoso se entiende como perseguir, apremiar de forma insistente a alguien con molestias o requerimientos en este sentido con fines eminentemente sexuales.

De manera general es definido como cualquier avance sexual no deseado, peticiones de favores sexuales, conductas físicas o verbales o gestos de carácter sexual o cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que pueda ser razonablemente percibido como ofensivo o humillante por quien se ve afectado, cuando dicha conducta –en el caso del entorno laboral- interfiere con el trabajo, se usa como condición para el empleo o crea un ambiente laboral hostil u ofensivo. Es fundamental mencionar que México así como otros países de América Latina cuenta con regulaciones especiales al mismo elaboradas en materia de derecho penal.

El hostigamiento en el área de trabajo atenta contra el derecho a vivir y desarrollarse en un ambiente sano, libre de violencia y de dedicarse al oficio o profesión que sea de su agrado siempre y cuando no sea ilícito, debido a la condición de jerarquía es que en muchas ocasiones la víctima tiene que soportar este tipo de actos debido, a que tiene la necesidad económica apremiante de lo cual perder ese trabajo representaría una inestabilidad económica y dejaría en una situación crítica y desventajosa a los dependientes directos ya sea de alimentos El hostigamiento laboral , de calzado de vestido y demás pues por ejemplo en la actualidad muchas mujeres tienen familias monoparentales tal es el caso de las madres solteras y son las que proveen dinero y alimento a sus hijos e incluso abuela, sobrino y demás.

Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual e manera general

- Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la/lo incomoden en carteles, calendarios, pantallas de computadoras.
- Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
- Miradas morbosas o gestos sugestivos que la/lo molesten.
- Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
- Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo.
- Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.
- Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
- Exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.
- Roces, contacto físico no deseado.
- Presión para tener relaciones sexuales.

Las formas de hostigamiento/ acoso sexual

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

Por ejemplo cuando firman un documento y les agarran la mano a las secretarias o cuando sacan la copias y los compañeros tienen mucho contacto físico (el famoso arrimón), y cuando les hacen miradas indecorosas o se les quedan viendo en partes del cuerpo que para ellas les resulta incómodo.

Conducta verbal de naturaleza sexual

Hace alusión a insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para tener encuentros fuera del lugar de trabajo, comentarios insinuantes u obscenos, después que se haya manifestado que dicha conducta es molesta. Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y el Acoso Sexual y/o Laboral 18 Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o

materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos que generan pensamientos de connotación sexual.

Por ejemplo cuando el jefe amenaza que si no se acuestan con el pierden el trabajo u obliga a que se queden a trabajar horas extraordinarias a su jornada laboral establecida previamente.

Estos comportamientos pueden hacer que los/as afectados/as se sientan incómodos/as o amenazados/as, afectando su situación laboral.

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

Los bienes jurídicos afectados son los siguientes

MARCO JURÍDICO

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Título Primero

Capítulo I

De los Derechos Humanos y sus Garantías Denominación del Capítulo reformada

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado

deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Artículo 4o. El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Título Sexto

Del Trabajo y de la Previsión Social

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

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

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Artículo 6.- 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.

Artículo 34. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:

III. Fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos, especialmente;

Artículo 37. Obliga a todas las dependencias del gobierno, a nivel federal, estatal y municipal ha:

- I. Mejorar el conocimiento y la aplicación de la legislación existente en el ámbito del desarrollo social;
- II. Supervisar la integración de la perspectiva de género al concebir, aplicar y evaluar las políticas y actividades públicas, privadas y sociales que impactan la cotidianeidad;

- III. Revisar permanentemente las políticas de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género, y
- IV. Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

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

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

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

LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA.

CAPÍTULO II

DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DOCENTE

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

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

ARTÍCULO 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

ARTÍCULO 12.- Constituyen violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.

ARTÍCULO 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

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

ARTÍCULO 14.- Las entidades federativas en función de sus atribuciones tomarán en consideración:

- I. Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia;
- II. Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan;

III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos,
y

IV. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.

ARTÍCULO 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;

II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;

III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.

IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobre victimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo;

V. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejosas;

VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y

VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

De todo lo anterior podemos analizar que las mujeres al ser un grupo vulnerable y un tanto se puede emparentar, La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia fue publicada en 1º de febrero de 2007 -tras un largo proceso legislativo-, y ha sido reformada constantemente de acuerdo con la realidad social y las necesidades. La importancia de esta Ley radica en que el bien jurídico tutelado es el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia y sin discriminación hacia su género por parte de otras personas que atenten contra ellas.

En el Título Primero, Capítulo Primero, se encuentran "Las Disposiciones Generales", que ostentan la naturaleza de la Ley, su objetivo y sus principios rectores; en donde se les concede a todas las mujeres que se encuentren en territorio nacional, protección jurídica para salvaguardar el acceso a una vida libre de violencia. Es una ley de orden público, interés social y de observancia general en la República Mexicana. Tiene por objetivo establecer la coordinación entre la Federación, las

entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Contiene los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia que son: La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; El respeto a la dignidad humana de las mujeres; la no discriminación, y la libertad de las mujeres.

CÓDIGO PENAL FEDERAL

TITULO DECIMOQUINTO

Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual

Capítulo I

Hostigamiento Sexual, Abuso Sexual, Estupro y Violación

Artículo 259 Bis.- Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.

Artículo 260. Comete el delito de abuso sexual quien ejecute en una persona, sin su consentimiento, o la obligue a ejecutar para sí o en otra persona, actos sexuales sin el propósito de llegar a la cópula.

A quien cometa este delito, se le impondrá pena de seis a diez años de prisión y hasta doscientos días multa.

Para efectos de este artículo se entiende por actos sexuales los tocamientos o manoseos corporales obscenos, o los que representen actos explícitamente sexuales u obliguen a la víctima a representarlos.

También se considera abuso sexual cuando se obligue a la víctima a observar un acto sexual, o a exhibir su cuerpo sin su consentimiento.

Si se hiciera uso de violencia, física o psicológica, la pena se aumentará en una mitad más en su mínimo y máximo prisión.

En el código penal se considera a la violación y al hostigamiento como parte de los delitos contra la libertad sexual y el normal desarrollo psicosexual, así como la más grave finalidad de los mismos. Esta conducta deja , además de daño directo en especial a las mujeres y cuya afectación psicológica , que en muchas ocasiones dura toda la vida , son contar las consecuencias resentidas por la propia familia; asimismo , no se debe perder de vista la conmoción social que ocasiona.

Los delitos en general, son actos que lesionan algún bien jurídico determinado, existiendo una sanción a imponer a quien los efectúa; en estos delitos de carácter sexual, los bienes jurídicos lesionados son la libertad y la indemnidad.

El libre desarrollo de las mujeres se considera como la seguridad que deben tener todas en el ámbito laboral y social para poder desarrollarse, por eso las leyes penales se preocupan en especial de proteger la indemnidad sexual de las mujeres que es uno de los grupos más vulnerables en este aspecto.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

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

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

Rescisión de las relaciones de trabajo

Artículo 46.- El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

VIII. Cometer el trabajador actos **inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual** contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

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

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:

VI. 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;

Como es sabido el derecho al trabajo es un derecho fundamental, pudiendo ser individual o colectivo así como también es una obligación protegida por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en los artículos 5 y 123 y por la Ley Federal del Trabajo, estableciéndose en los artículos 2 y 3 de este último ordenamiento, que el trabajo es un derecho y deber social cuyas normas tienen por objeto el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones; sin embargo, en éste último ordenamiento no se ha actualizado en el sentido de establecer un problema recurrente, el cual es conocido como acoso laboral o el hostigamiento sexual en sí, acción que es contraria al artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que el trabajo exige el respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta.

El cual es un comportamiento negativo, entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados en especial este ámbito va más hacia las mujeres, a causa del cual las personas afectadas son reiteradamente humilladas y atacadas directa o indirectamente, por una o más personas, con el objetivo o con el efecto de alienarla.

En México no existen criterios unánimes, tanto a nivel doctrinal como jurisprudencial, para configurar las características que determinen la existencia de conductas hostigadoras en las

relaciones laborales. Sin embargo, se debe considerar que deben de existir por lo menos dos elementos para que se actualice esta causal:

- a) La acción debe ser sistemática y persistente (quedando así excluidos los conflictos laborales de forma pasajera que son consecuencia de las relaciones humanas en los lugares de trabajo); y
- b) La existencia de una subordinación del quien la padece.

Por último incluir sanciones más severas aquellas personas que atenten contra las mujeres en especial en su ámbito laboral así obtener una legislación actualizada y completa, con el fin de proteger de forma sistemática y eficaz las distintas conductas de violencia moral en el trabajo que afecta al que lo sufre.

Tesis jurisprudenciales

Tesis: XIX.2o.1 L (10a.)	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Décima Época	2004735 1 de 1
Tribunales Colegiados de Circuito	Libro XXV, Octubre de 2013, Tomo 3	Pag. 1835	Tesis Aislada (Constitucional, Laboral)

OFERTA DE TRABAJO. SU CALIFICACIÓN BAJO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN.

Si en la demanda la trabajadora adujo, entre otros hechos, que fue objeto de acoso sexual por un directivo de la empresa demandada, y que esto lo denunció al gerente, quien lejos de tomar las medidas protectoras conducentes, ejerció represalias en su contra, la Junta, al calificar la oferta de trabajo, debe realizar un escrutinio más estricto de la propuesta pues, además de verificar las condiciones fundamentales de la relación laboral como el puesto, salario, jornada u horario que, por regla general y conforme a la jurisprudencia debe tomar en consideración; en este tipo de casos, debe tener en cuenta lo que el empleador respondió al contestar la demanda, en términos del artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal de Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, dado que si se condujo con evasivas, al omitir informar si investigó o no los hechos relativos al acoso sexual laboral, no obstante que el artículo 132, fracción VI, de la referida ley y vigencia, le impone la obligación de guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra, lo que se traduce en que el ambiente laboral a su cargo debe estar libre de cualquier trato atentatorio contra la dignidad, integridad y seguridad de la trabajadora, es indudable que el ofrecimiento de trabajo debe calificarse de mala fe, por más que las referidas condiciones fundamentales de la relación laboral aparezcan bondadosas, pues lo contrario implicaría obligar a la empleada a exponerse a un ambiente hostil a su dignidad, integridad y seguridad. Adicionalmente, deberá dar vista a la Inspección del Trabajo, para que proceda conforme a sus atribuciones, en términos del artículo 540, fracción I, de la propia ley, habida cuenta que a partir de la reforma al artículo 1o., de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 10 de junio de 2011, es obligación de nuestro país observar lo dispuesto por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención Belém do Pará), en cuyo artículo 7, apartados b y c, debe procederse con la debida diligencia para investigar y sancionar la violencia contra la mujer, entre los que quedan incluidos los casos de acoso laboral, respecto a los cuales no existe reglamentación específica.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Tesis: 2a./J. 139/2009	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	166295	1 de 1
Segunda Sala	Tomo XXX, Septiembre de 2009	Pag. 678	Jurisprudencia(Administrativa)	

⌄

RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. EL ANTEPENÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 13 DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO ESTABLECE LIMITATIVAMENTE LAS CONDUCTAS QUE PUEDEN CALIFICARSE COMO GRAVES POR LA AUTORIDAD SANCIONADORA.

El artículo 113 de la [Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos](#) establece que las leyes sobre responsabilidades administrativas de los servidores públicos determinarán sus obligaciones y las sanciones aplicables, así como los procedimientos y las autoridades facultadas para aplicarles, a fin de salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en el desempeño de sus funciones, empleos, cargos y comisiones. Asimismo, de la exposición de motivos de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, se advierte que parte de su objeto fue reducir la discrecionalidad de las autoridades en la imposición de las sanciones administrativas, evitando conductas arbitrarias contrarias a los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, e impidiendo actos a través de los cuales pretenda eludirse la imposición de una sanción a los servidores públicos infractores de dicho ordenamiento. Por lo anterior, el legislador dispuso en el [antepenúltimo párrafo del artículo 13](#) de la ley citada, que en todo caso el incumplimiento a las obligaciones previstas en las [fracciones VIII, X a XIV, XVI, XIX, XXII y XXIII del artículo 8](#) de la propia ley se considerará como grave para efectos de la sanción correspondiente, lo cual constituye una limitación para la autoridad sancionadora, pues al ubicar la conducta irregular de un servidor público en las referidas fracciones, deberá indefectiblemente calificarse como grave. Lo anterior no significa que tales infracciones sean las únicas que pueden catalogarse como graves por la autoridad sancionadora, pues el indicado artículo 13 no acota sus facultades para clasificar así a las infracciones no señaladas en su antepenúltimo párrafo, por lo que en ejercicio de sus atribuciones legales puede determinar, dentro del marco legal aplicable a las responsabilidades administrativas de los servidores públicos, si las infracciones o las obligaciones previstas en las fracciones I a VII, IX, XV, XVII, XVIII, XX, XXI y XXIV de la ley de la materia resultan graves o no, atendiendo a las circunstancias socioeconómicas, nivel jerárquico, antecedentes del infractor, antigüedad en el servicio, condiciones exteriores y los medios de ejecución, la reincidencia en el incumplimiento de obligaciones y el monto del beneficio, daño o perjuicio derivado del incumplimiento de dichas obligaciones.

Contradicción de tesis 240/2009. Entre los sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Séptimo Circuito. 2 de septiembre de 2009. Mayoría de tres votos. Ausente: Mariano Azeite G. Gálvez. Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Angulano. Secretaria: Araceli Buenrostro Martínez.

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

Tesis: P. LX/96	Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta	Novena Época	200154	1 de 1
Pleno	Tomo III, Abril de 1996	Pag. 128	Tesis Aislada(Administrativa, Constitucional)	

⌄

RESPONSABILIDADES DE SERVIDORES PÚBLICOS. SUS MODALIDADES DE ACUERDO CON EL TÍTULO CUARTO CONSTITUCIONAL.

De acuerdo con lo dispuesto por los artículos [108 al 114 de la Constitución Federal](#), el sistema de responsabilidades de los servidores públicos se conforma por cuatro vertientes: A).- La responsabilidad política para ciertas categorías de servidores públicos de alto rango, por la comisión de actos u omisiones que redunden en perjuicio de los intereses públicos fundamentales o de su buen despacho; B).- La responsabilidad penal para los servidores públicos que incurran en delito; C).- La responsabilidad administrativa para los que falten a la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en la función pública, y D).- La responsabilidad civil para los servidores públicos que con su actuación ilícita causen daños patrimoniales. Por lo demás, el sistema descansa en un principio de autonomía, conforme al cual para cada tipo de responsabilidad se instituyen órganos, procedimientos, supuestos y sanciones propias, aunque algunas de éstas coincidan desde el punto de vista material, como ocurre tratándose de las sanciones económicas aplicables tanto a la responsabilidad política, a la administrativa o penal, así como la inhabilitación prevista para las dos primeras, de modo que un servidor público puede ser sujeto de varias responsabilidades y, por lo mismo, susceptible de ser sancionado en diferentes vías y con distintas sanciones.

Amparo en revisión 237/94. Federico Vera Copca y otro. 23 de octubre de 1995. Unanimidad de once votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria: Adriana Campuzano de Ortiz.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el quince de abril en curso, aprobó, con el número LX/1996, la tesis que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis de jurisprudencia. México, Distrito Federal, a quince de abril de mil novecientos noventa y seis.

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

MARCO JURÍDICO Instrumentos internacionales de derechos humanos

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer • Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales
- Convenio 100 de la OIT
- Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belém do Pará”
- Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de Género
- Convención Americana sobre Derechos Humanos
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL:

En 1979 la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). La Convención, que tiene un carácter jurídicamente vinculante, enuncia los principios aceptados internacionalmente sobre los derechos de la mujer que se aplican a todas las mujeres en todos los ámbitos. Si bien la Convención en su versión inicial no mencionaba explícitamente la violencia contra la mujer, desde 1989 el Comité de la CEDAW recomendó a los Estados parte que, en virtud de que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre, se incluyera en sus informes información sobre la violencia y sobre las medidas adoptadas para hacerle frente.

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

En el ámbito regional, el instrumento más importante sobre el tema es sin duda **la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer**, o **Convención de Belém do Pará**. En ella se define la violencia contra la mujer como “una violación

de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades”, y define que ésta debe entenderse como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.

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

Instrumentos nacionales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

EN EL ÁMBITO NACIONAL:

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

Estos instrumentos nacionales e internacionales establecen que México y Estados en parte deben adoptar una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, particularmente, adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes que prohíban toda discriminación contra la mujer y establecer la protección jurídica de los derechos de

la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales e internacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.

Asimismo se establece como violencia contra la mujer el acoso sexual en el lugar de trabajo, por lo que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes, así como las instituciones deben actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer y adoptar, entre otras, las medidas administrativas apropiadas para el cumplimiento de esa obligación.

A la luz de las observaciones anteriores, se recomienda que: Los Estados Partes incluyan en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo.

CONCLUSIÓN

Resulta importante y necesario saber que aún hace falta más adecuaciones jurídicas al asunto que nos ocupa, pues siendo sujetos miembros de la sociedad y compartiendo tantas cosas en común es necesario atender a los problemas sociales que de alguna u otra forma nos afectaran

Pues bien las legislaciones que están en este momento no alcanzan a solucionar este problema de fondo pues solo lo hacen de manera muy superficial de tal manera que siguen vulnerando con los derechos de las mujeres que sufren este tipo de acoso en su medio laboral.

México es uno de los países que más violencia contra las mujeres reporta en donde se muestra que el 47 % de las mujeres en México mayores de 15 años, han sufrido algún tipo de violencia, sea física, sexual, emocional o económica en 2014, así lo informó el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), La encuesta nombrada ‘Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011’ realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), arrojó que la violencia emocional es la más declarada con el 43.1% mientras que la violencia sexual ocupa sólo el 7.3% y en el medio

laboral subió un 3.4% en lo que respecta esta de década y que el 1.4 millones de mujeres padecen acoso sexual en el trabajo, esto es, el 10 por ciento de la población económicamente activa, reveló un estudio del Colegio Jurista en 2012. Además, informó que el 99.7 por ciento de los casos no se denuncia.

Expertos aseguran que el acoso sexual ocurre principalmente en el ámbito laboral. Empresas y dependencias públicas pocas veces cuentan con protocolos para atender esta situación, y es que muchas temen perder el empleo por denunciar.

Con estas alarmantes estadísticas el gobierno ha actuado para frenar este tipo de comportamientos que atentan contra las mujeres, desde el 30 de marzo del 2012 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción al Acoso Sexual en la Administración Pública, el acoso sexual es un delito tipificado en todos los estados de la República Mexicana de acuerdo a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en 2007, se publicó la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, con la que se reconoció por primera vez que el acoso y el hostigamiento sexual forman parte de la violencia laboral y docente en el país, desde 1991, el ‘hostigamiento o acoso sexual’ se encuentra tipificado con una sanción de 40 días de multa; actualmente la sanción se aplica a compañeros de trabajo y los superiores pueden ser removidos de sus cargos y con estas medidas se buscan medidas más ayuden a prevenir , corregir y encauzar para la sanción de diversas formas de agresión , maltrato , vejaciones , acoso y hostigamiento , trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad de las mujeres , que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades en el contexto de una relación laboral pública.

Para finalizar se deben proteger los bienes jurídicos de las mujeres en cuanto a el trabajo en condiciones dignas y justas , la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de las trabajadoras y la armonía entre quienes comparten el mismo ambiente laboral y el buen ambiente laboral y también apoyar al personal que desee externar sus quejas libremente y operar para atender cualquier situación en la cual se cause molestia por motivos de color, raza, género, preferencia sexual, edad, embarazo, discapacidad o creencias religiosas, o toda aquella característica por la cual una persona pueda ser discriminada.

Bibliografía

- Arce-Rodríguez, M B; (2006). GÉNERO Y VIOLENCIA. Agricultura, Sociedad y Desarrollo, 3() 77-90. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360533075005>, el 6 de marzo de 2017
- Guerrero Caviedes, Elizabeth; Violencia Contra las Mujeres en América Latina y el Caribe Español (1990-2000) Balance de una Década, Isis, Internacional, Santiago de Chile, abril 2002.
- Kurczyn Villalobos, Patricia; Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Ensayos Jurídicos, Num. 18, UNAM, México D.F. 2004. 212p.
- Saldaña Rodríguez, Mauricio; Hostigamiento y discriminación sexual: Un breve manual contra estos males sociales. Ed. Vila, México, 2005.
- • Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- • Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Web grafía

- <http://www.who.int/topics/violence/es/>
- <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/es/>
- https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/169331/protocolo_hyas1.pdf
- <http://www.inegi.org.mx/>
- http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4961209&fecha=01/02/2007
- <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpf.htm>
- http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_070417.pdf
- <https://www.gob.mx/busqueda?utf8=%E2%9C%93&site=inmujeres&q=hostigamiento+sexual>
- http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf
- http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_240217.pdf
- <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/SemanarioIndex.aspx>