

# Índice

	Pag.
<i>Introducción</i>	2
<i>Diferencias entre hostigamiento y acoso sexual y acoso sexual</i>	3
<i>Marco Conceptual</i>	4
<i>Ubicación de la violencia laboral entre los tipos, modalidades y ámbitos</i>	5
<i>Tablas de diferencias entre acoso y hostigamiento</i>	6
<i>Marco legal en contra del Hostigamiento y Acoso en el Estado de Guanajuato</i>	8
<i>Marco de referencia cuantitativo de la Violencia en Guanajuato</i>	14
<i>Modelo del Círculo de Hostigamiento</i>	17
<i>Tipología de las y los miembros del Círculo de Acoso o Gang</i>	19
<i>Proceso del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral</i>	31
<i>Modelo de Prevención Activa en Contra del Hostigamiento y/o Acoso</i>	34
<i>Compromiso de la Dependencia al Adoptar el Protocolo</i>	35
<i>Medidas para la Sensibilización de Servidoras y Servidores Públicos</i>	37
<i>Compromiso del Comité de Ética al Adoptar el Protocolo</i>	39
<i>Compromiso del Personal al Adoptar el Protocolo</i>	42
<i>Glosario de Términos</i>	43
<i>Bibliografía</i>	52

## Introducción

*La violencia laboral o violencia en el lugar de trabajo es un fenómeno que afecta tanto a hombres como mujeres en sus puestos de trabajo. Puede manifestarse bajo la forma del hostigamiento y/o acoso o agresión, por ende, esta es una de las cinco modalidades de la violencia en contra de las mujeres. La violencia de género altera las relaciones entre los seres humanos, es injusta, subordina a las mujeres, con el único argumento de dominarlas de manera depredadora sólo por su condición de sexo. Su incremento en la sociedad ha provocado que se generen políticas públicas y programas específicos como acciones afirmativas, con el propósito de que el problema se prevenga, atienda y erradique. Debemos concebir a la violencia en contra de las mujeres como una violación sistemática de los Derechos Humanos, ya que afectan tanto a hombres como a mujeres, su impacto varía de acuerdo con un abanico de condiciones del o la receptora de violencia. Los estudios sobre la materia permiten afirmar que toda agresión perpetrada contra una mujer tiene alguna característica que permite identificarla como violencia de género. Esto significa que está directamente vinculada a la desigual en la distribución del poder y a las relaciones asimétricas que se establecen entre varones y mujeres en nuestra sociedad, que perpetúan la desvalorización de lo femenino y subordinación a lo masculino. Lo que diferencia a este tipo de violencia de otras formas de agresión y coerción es que el factor de riesgo o de vulnerabilidad es el sólo hecho de ser mujer. Por lo tanto la violencia de género puede adoptar diversas formas, lo que permite clasificar el delito, de acuerdo con la relación en que ésta se enmarca y el ejercicio de poder. Uno de los factores para avanzar en el desarrollo humano y en el cumplimiento de los derechos humanos reconocidos a nivel mundial es lograr que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de participación en los ámbitos público y privado.*

## ***Diferencias entre hostigamiento y acoso sexual***

---

*México siendo uno de los estados parte de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), y de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujeres comprometió a favorecer la igualdad y no discriminación hacia las mujeres, mediante el impulso de Políticas Públicas que contribuyan a alcanzar ese propósito, en ese tenor, con el objeto de cumplir los convenios adquiridos, promulga la “Ley General de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia”, donde se define jurídicamente las diferencias entre acoso u hostigamiento.*

### ***ARTÍCULO 13.-***

*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.*

*Armonizando esta ley a nivel estatal también dentro de la “Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato” menciona en su Artículo 6, los ámbitos en donde se presenta violencia contra las mujeres son:*

*II. Laboral y docente: Es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso y el hostigamiento sexual;*

## Marco Conceptual

*Entenderemos en adelante como acoso sexual, al comportamiento o acercamiento sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo...” (Glosario de términos sobre género. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, quien cita la Colección de Metodologías No. 4, tomo 6, Costa Rica, 1996), que afecta el desempeño, el cumplimiento y el bienestar personal de la persona acosada. Los acercamientos pueden ser desde miradas, invitaciones o comentarios insinuantes. Igualmente, se trata de una acción que se dirige a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a una persona del sexo opuesto o del mismo sexo y que procura obtener algún tipo de gratificación a cambio. Por otro lado en la Ley General para el Acceso a una Vida Libre de Violencia lo tipifica en el Artículo 13: 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.*

*Mientras que el hostigamiento lo señala como “el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”; o en otras palabras es la “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 y educativo, afectando el desempeño y cumplimiento, así como el bienestar personal”.*

*Por lo que la diferencia fundamental entre acosos y hostigamiento, son las relaciones de poder, ya que en el hostigamiento existen, mientras que en el acoso no se presentan.*

## Ubicación de la violencia laboral entre los tipos, modalidades y ámbitos

<b>TIPOS de Violencia</b>	<b>MODALIDADES de Violencia</b>	
<b>1.- Psicológica</b>	<b>1.- Familiar</b>	<b>AMBITO PRIVADO</b>
<b>2.- Física</b>	<b><u>2.- Laboral</u></b>	
<b>3.- Patrimonial</b>	<b>3.- Docente o Educativa</b>	<b><u>AMBITO PÚBLICO</u></b>
<b>4.- Económica</b>	<b>4.- Comunitaria</b>	
<b><u>5.- Sexual</u></b>	<b>5.- Institucional</b>	
	<b>6.- Femicida</b>	

**El hostigamiento y/o acoso es violencia de tipo sexual, que en el caso que nos ocupa se puede dar en un entorno laboral, por lo tanto se realiza en el ámbito público.**

## Tabla de diferencias entre acoso y hostigamiento

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

*En este orden de ideas, ninguna norma establece específicamente, cuáles son las conductas que constituyen el hostigamiento y acoso sexual; sin embargo, se pueden mencionar algunas con base en la experiencia y los estudios en la materia considerando conductas inadecuadas en el ámbito laboral.*

- 1. Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la/lo incomoden en carteles, calendarios, pantallas de computadoras.*
- 2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.*
- 3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que la/lo molesten.*
- 4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.*
- 5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo.*
- 6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.*
- 7. Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.*



Instituto  
de la Mujer  
Guanajuatense



GOBIERNO  
FEDERAL

**8. Exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.**

**9. Roces, contacto físico no deseado.**

**10. Presión para tener relaciones sexuales.**

***La medición de la frecuencia de estas conductas, nos ayudarán para realizar un estudio diagnóstico, al interior de las dependencias que adopten el presente protocolo, con el fin de conocer cuáles son los niveles de acoso u hostigamiento que se viven en su interior.***

## ***Marco legal en Contra del Hostigamiento y Acoso en el Estado de Guanajuato***

---

### **A) Internacional**

***Por lo que hace a los compromisos de índole internacional que México ha adquirido en la materia que nos ocupa, cabe referir al artículo 2° de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belem Do Para), ratificada por el Estado Mexicano, se establece que se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica que: b) tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y c) sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.***

***Por su parte, el Convenio Número 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes, ratificado por México el 18 de agosto de 1990, prevé en el artículo 20 la obligación de los gobiernos garantizar, entre otras cuestiones, que los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.***

***La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, ratificada el 26 de octubre de 2007, se dispone en el artículo 27, relativo al trabajo y empleo, que los Estados Partes entre otras cosas garantizará a las personas con discapacidad la igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual***



***valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos.***

***En la Conferencia de 1998 de la OIT se aprobó la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales entre los cuales se encuentran: “el respeto a la dignidad del trabajador, el honor, la imagen y la integridad física y mental”. La dignidad del trabajador también está contemplada en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre la Convención Americana de Derechos Humanos***

***El acoso sexual, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), consiste en insinuaciones sexuales indeseables o en un comportamiento verbal o físico de índole sexual que pretende interferir, sin razón alguna creando un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Deben integrarse tres elementos para que haya acoso sexual: un comportamiento de carácter sexual que no sea deseado y que la víctima lo perciba como un condicionamiento hostil para su trabajo convirtiéndolo en algo humillante.***

***La connotación de hostigamiento sexual. Se refiere a una manifestación de poder mediante una coacción con contenido sexual que proviene de un superior dirigida a alguien de menor rango.***

***“La OIT, la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud, reconocen a la violencia como un obstáculo para el desarrollo de las naciones y una amenaza para la salud pública y establecen que no es únicamente la mujer el sujeto pasivo de estas conductas (acoso y hostigamiento sexual) ya que esta conducta patológica también afecta a hombres y niños. La legislación no sólo es imprescindible para establecer las***

*sanciones correspondientes, si no que además se e informar, concienciar, sensibilizar, educar y prevenir sobre este tipo de violencia y procurar el compromiso de los responsables de las organizaciones de que la ética esté presente en todos los niveles de la organización y en el comportamiento diario las soluciones eficaces duraderas deben ser encontradas en la ética...”*

## **B) Nacional**

*En cuanto a la legislación federal, en el Código Penal Federal se encuentra tipificado el delito el hostigamiento sexual, en el 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 utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.”*

*Lo anterior en el entendido de que solamente será punible el hostigamiento sexual cuando se cause un perjuicio o daño, y que sólo se procederá contra el hostigador a petición de parte ofendida.*

*En Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en el artículo 10 se incluye el acoso o el hostigamiento sexual. En el artículo 13 del mismo ordenamiento se señala que 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, el cual se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.*

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

*De conformidad con el artículo 14 de la Ley en comento, las entidades federativas y el Distrito Federal, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración: establecer difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, A su vez, el artículo 15 dispone que, para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán: establecer mecanismos que favorezcan su erradicación mediante acuerdos y convenios; crear procedimientos administrativos claros y precisos, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión; proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, e implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del agresor*

*El hostigamiento y el acoso sexual; figuras jurídicas que, si bien están , tipificada como delito en el Código Penal Federal desde principios de 1991, hasta el momento no han sido desarrolladas jurisprudencialmente en tesis alguna de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o de Tribunales Colegiados de Circuito.*

### **C) Estatal**

#### **LEY DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES**

#### **PÚBLICOS DEL ESTADO DE GUANAJUATO Y SUS MUNICIPIOS**

#### **TÍTULO SEGUNDO**

#### **DE LAS RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS**

## **Capítulo Primero**

### **De las Obligaciones y Prohibiciones en el Servicio Público**

#### **ARTÍCULO 11. Son obligaciones de los servidores públicos:**

***VII. Guardar el orden en el trabajo y tratar con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a todas aquellas personas con las que tenga relación en el desempeño de éste;***

***Vemos que el Estado solo lo encontramos como una falta de respeto, sin que se señalen de forma expresa estas conductas y esto esta normatividad es únicamente aplicable a los servidores públicos al servicio del Estado. Para los particulares no existe legislación aplicable, es decir estas conducta (acoso y hostigamiento) no son consideradas delitos en el Estado de Guanajuato.***

***Con motivo de lo anterior el IMUG en coordinación con el Gobierno del Estado impulso el proyecto de iniciativa para incluir dentro de nuestra legislación estatal los delitos de hostigamiento y acoso sexual.***

## **Capítulo V**

### **Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual**

***(Capítulo adicionado con los tres artículos que lo integran.***

***P.O. 2ª Parte. 03 de septiembre de 2010)***

**ARTÍCULO 187-a.** *Comete el delito acoso sexual quien asedie por cualquier medio a otra persona solicitándole ejecutar cualquier acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, a pesar de su oposición manifiesta, que conlleva a un estado de indefensión o riesgo para la misma. Se le impondrá se seis meses a dos años de prisión y de treinta a sesenta días multa.*

**ARTÍCULO 187-b.** *Comete el delito de hostigamiento sexual quien valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivado de sus relaciones familiares, laborales, profesionales, religiosas, docentes o de cualquier otra que implique subordinación para asediar a otra persona solicitándole ejecutar cualquier acto de naturaleza sexual. Se le impondrá de uno a tres años de prisión y de sesenta a cien días multa.*

**ARTÍCULO 187-c.** *Si la víctima de los delitos de acoso sexual o de hostigamiento sexual fuera menor de edad o incapaz, la pena se duplicará.*

*Si el responsable de los delitos de acoso sexual o de hostigamiento sexual es servidor público se le impondrá, además de las anteriores, la destitución de su cargo y la inhabilitación para ejercer cualquier cargo público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.*

*Estos delitos se perseguirán por querrela, salvo el supuesto previsto en el primer párrafo de este artículo, caso en el que se perseguirá de oficio.*

## **Marco de Referencia cuantitativo de la violencia en Guanajuato**

---

*En el Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995), se emitió el compromiso de los participantes a realizar las acciones necesarias en sus países para contribuir a “Eliminar todos los obstáculos que dificultan la participación activa de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada, mediante la participación plena en pie de igualdad en el proceso de adopción de decisiones en las esferas económica, social, cultural y política”. En México se han impulsado diversas acciones de los distintos órdenes y niveles de gobierno, orientados a promover y hacer efectiva la equidad de género y la no discriminación contra las mujeres.*

*Sin embargo, aun cuando se han logrado avances importantes en el ámbito de las leyes generales y locales que buscan proteger la vida y la libertad de las mujeres, así como el reconocimiento de la igualdad de género y la no discriminación hacia las mujeres, el esfuerzo de los distintos agentes debe ser continuo y persistente, a fin de alcanzar la plena igualdad. En Guanajuato el 10.1% de la población ocupada por mujeres no recibe ingresos por su trabajo, en contraste con el 6.5% de los hombres se encuentra en la misma situación (en el nivel nacional las cifras correspondientes son de 10.3% y 7.7%).*

*Las asimetrías en el mercado de trabajo también se suelen revelar en la discriminación salarial: las mujeres profesionistas ocupadas en actividades para el mercado ganan en promedio 56.3 pesos por hora mientras que los hombres ganan 76.5 pesos por hora. Las mujeres de Guanajuato que participan en la actividad económica, tienen una sobre jornada de trabajo total promedio de 8.8 horas más que los hombres.*

*Otra esfera de participación asimétrica entre hombres y mujeres es la participación en la toma de decisiones. En el ámbito de la participación política en los municipios es sumamente escasa: apenas 4.3% de las presidencias municipales en 2008, son ocupadas por mujeres. Alrededor de 31.9% son regidoras y 13.5% son sindicadas.*

*No obstante la escasa participación de las mujeres en el ámbito del Gobierno local, es preciso señalar que el porcentaje de presidentas municipales se duplicó entre el 2000 y el 2008. Uno de los frenos más recurrentes en la participación de las mujeres en la toma de decisiones, tanto en la esfera pública como la privada es la violencia que sistemáticamente se ejerce sobre ellas. De acuerdo con la ENDIREH (2006), el porcentaje de mujeres de 15 años y más, casadas o unidas que sufrió al menos un incidente de violencia por parte de su pareja fue de 32%, cifra menor a la observada en el nivel nacional (40%). Tal como se observa en los promedios nacionales, la violencia conyugal es más elevada en las zonas urbanas (35.2%) que en las rurales (24.7%).*

*Por otro lado, la medición de la violencia de género en el ámbito laboral puede ver distintas formas de violencia, las cuales pueden darse de manera simultánea; tal es el caso de la violencia emocional –que suele acompañar a otras formas de violencia- que alcanzó la cifra de 25.3% en la entidad. La violencia económica fue de 19.9%, la física de 8.7% y la sexual de 6.2%. Llama la atención que la violencia física es más elevada en el ámbito urbano (9.2%) que en el rural (7.3%). La violencia sexual es similar tanto en áreas urbanas como en rurales (6%). Cabe destacar que del total de mujeres de 15 años y más que declaró sufrir violencia, 93.8% padeció algún tipo de intimidación en el ámbito de su comunidad y 39.5% padeció abuso sexual en la entidad; ambos porcentajes son similares a las cifras nacionales.*

*Las mujeres separadas o divorciadas en la entidad son las que declaran mayor incidencia de violencia ejercida por sus parejas durante su relación, 84.4% fue víctima de actos violentos durante su relación, 52.3% padecían violencia física y 36% violencia*



Instituto  
de la Mujer  
Guanajuatense



GOBIERNO  
FEDERAL

*sexual; cifras abrumadoramente más elevada que las que declaran las mujeres unidas. La alta prevalencia de este tipo de violencias en la entidad sugiere que muchas de estas mujeres se separaron o divorciaron precisamente por ser objeto de dicha violencia. Cabe destacar que las cifras señaladas son más elevadas que lo que se aprecia en el nivel nacional.*



## **Los Círculos del Hostigamiento o Acoso**

*Con el propósito de tener elementos de identificación de las y los participantes en las conductas de hostigamiento y acoso, se deben dar a conocer de manera genérica cuáles son los perfiles de estas personas, con el propósito de contar con las herramientas necesarias y estar más alertas, con respecto a poder prevenirlas, por lo que realizaremos de manera general una descripción de las personalidades que intervienen dentro del círculo del acoso.*

*Es importante ver cómo se estructura el hostigamiento dentro de las organizaciones y en este contexto analizaremos los círculos de la violencia en el proceso del acoso y/o hostigamiento, así como la estructura del comportamiento del agresor dentro de la organización. Con independencia del origen o del tipo de acoso y/o hostigamiento del que se trate, en todos los casos, los protagonistas del fenómeno del acoso y/o hostigamiento, se distribuyen de una forma determinada, a la que se denominará en adelante “círculos de acoso y/o hostigamiento”.*

*A fin de poder hacer un diagnóstico objetivo de la situación con el objeto de realizar una intervención efectiva, con los/las afectados/as por A/H (en adelante lo abreviaremos de esta manera A/H Acoso y/o Hostigamiento) es importante ver cómo se sitúa en este círculo de A/H a cada persona de la organización; para ello nos basaremos en el constructo teórico de los círculos del A/H. Los círculos A/H distribuyen a cada individuo en función de su implicación en el proceso de A/H, así tenemos en un primer lugar al “Instigador/a u Hostigador” del A/H, rodeado por sus “aliados” que actúan como “alcahuetes”, cerca están los “colaboradores tácitos” del acoso, les siguen los “cómplices” que actúan como testigos mudos y para finalizar hay los/las “amigos/os incondicionales del receptor/a de violencia”, los cuales son los que apoyan y se oponen abiertamente a las condiciones de hostigamiento y/o acoso. Para describir los círculos del A/H vamos a usar la figura de una diana circular como modelo explicativo.*

## Modelo del Círculo de Hostigamiento



## **Tipología de las y los miembros del Círculo de acoso o Gang**

---

### **La Víctima o Receptor/a de Violencia:**

*No se puede afirmar que exista un perfil único que predisponga a una persona a vivir una situación de acoso u hostigamiento, es decir, cualquier persona en cualquier momento puede ser receptora de violencia. Únicamente debe ser percibida como una “amenaza” o “trofeo” por un agresor en potencia y encontrarse en un entorno favorable para la aparición del fenómeno. Las/los receptoras/es no tienen por qué ser siempre personas débiles o enfermas desde un punto de vista psicológico, ni personas con rasgos diferenciales marcados o que presenten dificultades a la hora de relacionarse socialmente, al contrario, en muchos casos nos encontramos que las/los receptoras/es se autoseñalan involuntaria e inconscientemente como blancos ante los ojos del agresor, precisamente por enfrentarse directamente al acoso. Esta percepción del agresor con respecto a su víctima es lo que hace que nazca una necesidad de mentir, desacreditar y enfrentarla al resto del grupo. Para ello el agresor no se encuentra solo/a, sino que encuentra en los demás –aunque sea en su pasividad-, la fuerza suficiente para destrozarse psicológicamente al/la receptor/a de violencia, puesto que son personas que ante los ojos de su verdugo se aparecen como envidiables, en muchas ocasiones y debido a sus características positivas -a menudo se trata de personas carismáticas que tienen grandes habilidades para las relaciones sociales-, sobre todo si son personas con un alto desempeño laboral y gracias a su inteligencia y preparación, cuestionan sistemáticamente los métodos y fórmulas de organización del trabajo que se les desean imponer. Otra de sus características es su predisposición al trabajo en equipo, ya que no dudan un instante en colaborar con sus compañeros/as, facilitándoles cuantos*

*instrumentos y medios estén a su alcance en pro de la consecución de los objetivos colectivos. En algunos supuestos los/las agresores/as llegan a envidiar incluso las condiciones favorables de carácter extra laboral de sus víctimas, como pueden ser las relativas a una vida social y familiar satisfactorias. No olvidemos que enfrentarse a algún tipo de violencia laboral, por parte de una persona, muy a menudo va a consistir en aprender a resistir el vacío social.*

### **El Agresor:**

*La tipología del agresor se define como una personas con grandes rasgos de ser una persona resentida, frustrada, envidiosa, celosa o egoísta, teniendo uno, varios o todos estos rasgos en mayor o menor medida. Están necesitadas de admiración, reconocimiento y protagonismo, lo que denota el deseo de figurar, ascender o aparentar.*

*El principal problema que presenta el hostigamiento es como detectar al agresor ya que la imagen que proyecta hacia el exterior es bastante positiva. Generalmente no es consciente del daño que puede ejercer ya que en sí mismo no conoce el significado de los términos respeto, equidad, igualdad y/o daño moral.*

*El agresor mantiene hasta el último momento su convicción interna de no haber hecho nada malo, aún cuando es demandado o denunciado, suele pensar que no ha hecho nada malo, interioriza en sí mismo: "bueno, es cierto que ese día me pasó un poco", "pero no hay que tener una mente estrecha" o "estamos en una sociedad liberalizada", o "todos los/las jefes/as lo hacen".*

*El/la agresor/a no es consciente en ningún momento de que ha hecho algo malo, pues entiende que lo único que ha hecho es una “invitación entre adultos” y si está ahí es por los problemas personales que tiene la/el demandante o denunciante.*

*La aparente autoconfianza en su comportamiento, hace sentir a las/los agresoras/es, sentimientos de impunidad, generalmente las/los agresoras/es no se centran en sujetos serviciales y disciplinados.*

*La envidia por los éxitos y los méritos de los demás, es una de las condiciones que desencadena la agresividad y de los/as agresoras/es, de esta manera surge una necesidad de poder desmedido y amoral, esta envidia se debe entender, como un sentimiento de codicia, de irritación rencorosa, que se desencadena a través de la visión de felicidad y de las ventajas del otro/a.*

*Muy probablemente lo que subyace en el fondo de los/as agresores/as, es el miedo a perder determinados “privilegios”, por lo que la ambición desenfrenada empuja a eliminar drásticamente cualquier posible obstáculo que se interponga en el camino. Cuando hablamos de agresor/a conviene hacer una distinción entre aquellos que colaboran con el comportamiento agresivo de forma pasiva, y que se analizará más detalladamente, y aquellos que protagonizan la agresión practicándola de forma directa.*

*Algunos autores proporcionan una serie de características propias de las personalidades narcisistas que nos pueden ayudar a detectar un agresor/a en el lugar de trabajo:*

*El/la sujeto tiene una idea grandiosa de su propia importancia.*

*Le absorben fantasías ilimitadas de éxito y de poder.*

***Se considera especial y único.***

***Tiene una necesidad excesiva de ser admirado.***

***Piensa que se le debe todo.***

***Explota al otro en sus relaciones interpersonales.***

***Carece de empatía aunque pueden ser muy brillantes socialmente.***

***Puede fingir que entiende los sentimientos de los demás.***

***Tiene actitudes y comportamientos arrogantes.***

***De acuerdo con algunos autores podemos afirmar que los narcisistas tienen algunas características propias de los paranoicos, aunque no lo sean:***

***Los perversos narcisistas pueden presentarse como moralizadores y suelen dar lecciones de rectitud a los demás.***

***Tienen una gran rigidez psicológica, obstinación, intolerancia, racionalidad fría, dificultad para mostrar emociones positivas y desprecio al otro.***

***Muestran desconfianza, un temor exagerado de la agresividad ajena, sensación de ser la víctima de la crueldad del otro, celos, suspicacia.***

***Suelen hacer juicios equivocados, interpretan acontecimientos neutros como si fueran adversos.***

***Por otro lado el/la agresor/a tiene claras sus limitaciones, deficiencias y su incompetencia profesional, siendo consciente del peligro constante al que está sometido/a en su carrera. Es el conocimiento de su propia realidad lo que les lleva a destrozarse conscientemente las carreras de otras personas.***

***Se ha señalado la existencia de individuos que manifiestan una ausencia total de todo tipo de interés, aprecio o aspiración hacia lo excelente,***

*situación que puede dar lugar a cierto tipo de patología que engloba bajo el término general “trastorno de mediocridad”. El autor señala tres tipos de mediocridad: simple, inoperante y, por último, una especialmente peligrosa denominada “mediocridad inoperante activa”.*

*El sujeto afectado por el síndrome de mediocridad inoperante activa (SMIA), tiene grandes deseos de notoriedad, despliega una gran actividad que no sirve para nada, es decir es totalmente inoperante, generando gran cantidad de trabajo inútil que impone a los demás, destruyendo así su tiempo e intentando introducir todo tipo de controles y obstáculos destinados a dificultar las actividades realmente creativas.*

*Este hostigador/a actúa en ocasiones de manera solitaria y en otras (la mayoría) se rodea de aliados/as; se trata de una persona que cuenta con alguna clase de nivel jerárquico en otro caso sería acoso (toda vez que el hostigamiento implica en sí mismo una relación de abuso de poder, mientras que el acosamiento se da en igualdad de condiciones de poder o niveles).*

*Este hostigador/a es quien planifica el abuso sistemático de la persona receptora de violencia y actúa como un “líder abusivo” y también es quien pretende obtener algún beneficio por parte de la víctima.*

*Algunas de las características más sobresalientes del/la hostigador/a es que cuenta con grandes particularidades psicopáticas y paranoicas (aunque son las prevalentes, puede contar con más síntomas de orden de disfunción psicológica) y como tal, va a dañar emocionalmente a su prójimo de una manera oculta, habrá que estar atentos cuando nos encontremos con personas en el seno de la organización que, de una u otra manera, acostumbran a ser injustas con sus semejantes y que nunca se hacen responsables de sus acciones ni se apenan por el daño infligido.*

*Estas características lo/la llevan a ser persistente, desarrollar fácilmente una gran actividad en la organización y a tener un gran deseo de notoriedad y de influencia sobre las/los demás, en ocasiones alcanza tintes mesiánicos. Tiende a influir de gran manera en las organizaciones donde pertenece, particularmente aquellas que ya están afectas por formas menores de complacencia incondicional ante las y los jefes.*

*Mientras que a la mayoría de los seres humanos disgusta haber dañado a otra persona (aunque pueden ser llevados por esporádicas situaciones de descontrol emocional), el/la hostigador/a actúa de manera sistemática, repetitiva y reiterada buscando crear un ambiente de violencia dirigida hacia un blanco, ya que su personalidad es psicopática y paranoica, por ese motivo, no hay compasión de él/ella hacia la receptora de violencia, en consecuencia, esto explica también la persistencia por la que lo/la persigue.*

### **Grupo o Gang**

*Por sus características psicológicas, fácilmente el hostigador llega a dominar pequeños grupos encapsulados en los cuales las y los participantes en sí mismos no ganan nada, pero por ser seguidores ciegos del/la hostigador/a lo/la apoyan y se auto asignan funciones o roles de "seguimiento y control" ante el/la receptor/a de violencia, lo cual les permiten entorpecer o aniquilar la resistencia de ésta ante los embates del/a hostigador/a". (González de Rivera, 2002: 89). Este/a hostigador/a se rodea de aliados para que le ayuden o apoyen en su tarea, muy a menudo son los que dan la cara, mientras el personaje principal queda en la retaguardia consiguiendo pasar desapercibido.*



### **Tipología de los Aliados o Grupo Agresor**

*No podemos olvidar que el hostigador principal en la mayoría de ocasiones, es una persona cobarde, que trabaja en la sombra. En consecuencia para que exista el hostigamiento debe a existir una serie de aliados muy “íntimos”, que son quienes hacen comparsa, al que lleva la voz cantante en el hostigamiento.*

*Por lo que este personaje necesita de apoyo y en consecuencia a su grupo o gang, exige subordinación absoluta ya que acostumbra ser una persona muy violenta en toda y cada una de sus manifestaciones, tanto hacia el/la receptor/a de violencia, como hacia sus aliados y demás personal de la organización, por lo que en esta parte del documento se pretende descifrar a las personalidades de las y los seguidores del/la hostigador/a principal.*

### **Mano derecha del Agresor**

*Su primer aliado/a y más ferviente seguidor/a es el/la “incondicional”, o segundo/a en el grupo, lo llamaremos “la mano derecha del/la agresor o su incondicional, es por estas características que fue escogido por el/la instigador/a, para convertirlo en su mano derecha.*

*El resto de los aliados del instigador principal, forman un grupo pequeño de personas, son la élite, y son los que actúan conjuntamente con el/la agresor/a. Son capaces de hacer mucho daño ya que actúan como un círculo cerrado, se les denomina gang de acoso o grupo agresor. Todos los miembros del gang tienen una motivación individual para formar parte de este tipo de grupo y estas motivaciones están ligadas a ciertas carencias personales, aspecto muy interesante pero que sobrepasa las personales.*

## **Colaboradores Tácitos**

*En un círculo algo más alejado el/la receptor/a de violencia, se sitúa en un grupo de colaboradores/as al que denominaremos como “colaboradores/as tácticos/as”, que no son tan violentamente activos pero, que ayudan al acoso mediante la difusión de rumores y la negación a ayudar al hostigado/a. Estos/as colaboradores/as tácitos/as, con sus actuaciones potencian el aislamiento de la persona receptora de violencia y su descrédito, actúan como facilitadores/as y encubridores/as del acoso. El grupo de los/as colaboradores/as se va ampliando a medida que progresa el hostigamiento, sobre todo en un hostigamiento de larga duración, estas gang llegan a ser de amplia influencia en la organización, y todas estas personas colaboran de diferentes maneras en el proceso de estigmatización de la persona receptora de violencia.*

*Actúan de esta manera sin haber recibido ningún perjuicio por parte del/la receptor/a de violencia, incluso se da algún caso de haber recibido algún beneficio de la persona receptora de violencia en épocas anteriores.*

*Los/las colaboradores/as tácticos/as contribuyen al hostigamiento en ocasiones por imitación, sentimiento de pertenencia a un grupo o por un falso sentimiento de “lealtad incondicional” a la figura de jerarquía, también en ocasiones, por miedo a represalias, tan fuertes como hasta la de perder su trabajo; por lo que deben emular al gang por miedo o presión social. Este grupo de colaboradores/as lo pueden formar tanto otros/as trabajadores/as, clientes, jefes/as de otros departamentos, etc.*

## **Cómplices o Testigos Mudos**

*En el siguiente círculo encontramos a los/as cómplices que son los/as llamados/as testigos mudos, se les denomina de esta manera porque ven y saben lo que ocurre. Son personas conscientes de la situación de hostigamiento, del trato injusto hacia la persona receptora de violencia, pero no hacen nada sólo miran a otro lado, es decir callan y consienten estas conductas.*

*La actitud consentidora y cobarde de estas personas hace mucho daño a la receptor/a de violencia, dado que con su actitud aumenta su vulnerabilidad, el/la hostigador/a, con la colaboración y permisividad del resto del personal de la organización desarrolla sus actividades de impunidad en medio de un sorprendente silencio e inhibición de los/as observadores/as que, aunque plenamente conscientes del hostigamiento, se abstienen de intervenir, ya sea por complicidad implícita con el plan de eliminación del/a hostigado/a o para evitar convertirse ellos/as mismos/as en objeto de represalia.*

*Se distingue claramente entre los colaboradores tácitos y testigos mudos, los primeros definidos como participantes en el plan y los testigos mudos como esos/as trabajadores/as que no intervienen por miedo a las represalias o bien, añadimos nosotros otra motivación de los testigos mudos que consiste en no perder el vínculo especial con el/la hostigador/a. A diferencia de algunos cómplices que no son conscientes de su actitud servil, los testigos mudos hacen un buen análisis de la situación, saben perfectamente porqué se le agrade a la persona receptora de violencia y no desea ninguna clase de trato con el/la hostigador/a, por tanto deciden no intervenir*

## **Amigos Incondicionales o Testigos no Mudos**

*En ocasiones existe alguna persona que actúa como testigo no mudo, se caracteriza porque hace evidente lo oculto, es decir, devela que se está hostigando a la persona receptora de violencia y anuncia que se está frente a una situación de hostigamiento o acoso. Estas personas son los amigos incondicionales del/la receptor/a de violencia. Incluso, puede ser un pequeño grupo que está a favor de la persona receptora de violencia y el apoyo brindado puede ser de vital importancia porque posibilita al/a afectado/a interrumpir el proceso de auto-inculpación, en la mayoría de las ocasiones, la solidaridad, sobre todo inicial, detiene el comportamiento de acoso.*

## **Resumen del círculo de acoso u hostigamiento**

*No se debe finalizar este apartado, sin resaltar que el consentimiento o indiferencia del entorno organizacional ante el fenómeno del hostigamiento es una actitud grave y delicada. Esto indica que la organización que legitima estas actividades tiene como cultura organizacional, la creencia en la existencia de estereotipos dominados por los mitos del machismo. Esta actitud organizacional, es un “caldo de cultivo” perfecto para la aparición de este tipo de conductas, la legitimación del sistema social misógino, hace que el personal no cuestione las acciones de un “gang de acoso”; y por tanto, se ven impedidas en poder rechazar y denunciar este tipo de conductas violentas hacia las mujeres en su entorno laboral. Influyen también, en esta legitimación de conductas inadecuadas, la sumisión a los dictados de un líder abusivo, la prevalencia de mitos sociales sobre los privilegios jerárquicos. Estos privilegios fomentan el sometimiento de otra persona, concretándose dicha sumisión en la aceptación social a no oponerse.*



Instituto  
de la Mujer  
Guanajuatense



GOBIERNO  
FEDERAL

*No se debe permitir que un entorno laboral consienta o legitime cualquier tipo de acoso u hostigamiento hacia otra/o compañera/o e incluso que lo “justifique”, porque este proviene de una persona con una posición jerárquica o figura con poder que debe ser inaceptable.*

*Por otro lado, la creación de una cultura de respeto e igualdad de oportunidades y no discriminación, es necesaria para deshacer los estereotipos de poder que nos envuelven. Concluimos que en la lucha contra cualquier ejercicio de violencia, para que cuente con un mínimo de garantías, ha de incluir un análisis crítico de la actuación de la persona como ser social, y por tanto, en su actuar dentro de un grupo.*

## Proceso del Hostigamiento y/o Acoso Sexual en el Ámbito Laboral



***El proceso de hostigamiento y acoso se establece por parte del agresor, desde la elección de la persona receptora de violencia hasta el asalto por la fuerza física o psicológica, el agresor siempre cuenta con un plan que va desarrollando de manera consciente, premeditada y alevosa.***

***En consecuencia se debe conocer e informar cuál es el proceso que sigue este personaje, con el propósito de identificar cuál es su “modus operandi”, para estar alerta al respecto y poder identificarlo y/o en su caso denunciarlo.***

## Proceso de Hostigamiento y/o acoso sexual

### 1) Elección de la receptora de violencia

*En el círculo de acoso y/o hostigamiento, visto anteriormente, la “receptora de violencia” es la figura central, elegible y elegida, siempre con miras a su protección y atención. Por lo que se debe entender que el primer paso del Proceso de Hostigamiento y/o acoso sexual, se da a partir de la elección de la receptora de violencia, debemos partir de la premisa que esta persona en estricto sentido no se le debe imputar ninguna responsabilidad con respecto a las decisiones de un tercero con respecto a su comportamiento personal, por lo que la acción de hostigamiento y/o acoso es una decisión propia del agresor y no una consecuencia de incitaciones, toda vez que si caemos en esa presunción estaremos victimizando al responsable de acciones de acoso y/o hostigamiento. Por otro lado la receptora de violencia siempre se hará la pregunta... ¿Por qué a mí? Esa pregunta generalmente queda sin respuesta, la cual se repite la receptora de violencia, y los familiares de ella, víctimas también en de la conducta de acoso y/o hostigamiento. No existe un patrón único para explicar sobre “cómo elige el agresor a la receptora de violencia”, es decir no hay una respuesta única de ¿Cómo y por qué la víctima es elegida?, Esto nos lleva a una serie de preguntas: ¿realmente el agresor escoge a la receptora de violencia? ¿Todas las la receptora de violencia son “elegidas”?; ¿todas son elegibles?, Por lo que debemos entender que todas las mujeres son potencialmente elegibles.*

### 2) Ganar la confianza de la receptora de violencia

*El agresor inicia un proceso de seducción destinado a ganarse la confianza de la víctima mientras va derivando, con astucia y manipulación, el tema de la conversación hacia cuestiones de índole sexual. Si a esta altura del vínculo virtual establecido la comunicación continúa, sobreviene una fase de desinhibición sexual en la que el agresor comienza a mostrar a la receptora de violencia, indicios claros de sus intenciones mientras la conversación va girando hacia temas de contenido sexual explícito.*

### **3) El Agresor Supera el Nivel de Relación como Compañero de Trabajo**

*El agresor continúa con el proceso de seducción destinado a ganarse la confianza de la víctima, logrando con esto la manipulación de las forma y códigos de amistad, para obtener la confianza de la receptora de violencia, en este punto el agresor, aparenta ser uno de “los mejores amigos de la víctima”, debemos recordar que este es un comportamiento orquestado para la obtención posterior de prebendas de naturaleza sexual.*

### **4) El agresor Inicia demandas Sexuales Explícitas**

*Una vez lograda la confianza de la receptora de violencia, el agresor hace explícitas de poco a poco sus intenciones de naturaleza sexual, hasta llegar al punto de hacer explícitas sus demandas, ya sea como parte de un “pago de aparentes canonjías”, o como una demanda sin ningún otra clase de fundamento mas que el de verse satisfecho en sus propias necesidades sexuales, no importándole la negativa de la receptora de violencia.*

### **5) Amenaza a la receptora de Violencia con Represalias**

*En esta parte del proceso del hostigamiento y/o acoso laboral, la negativa a conceder favores sexuales, por parte de la receptora de violencia, se inicia de manera sutil para no incomodar al agresor, conforme van subiendo el tono de las demandas, en ese mismo tenor también se acompañan las negativas de la receptora de violencia, hasta llegar al punto en que las demandas son explícitas, constantes y contundentes.*

*Realizadas bajo las condicionantes de represalias. Toda vez que las demandas son rechazaras de manera tácita y contundente, se inicia en este proceso, la parte de las represalias laborales de todos tipos, hasta llegar a las económicas, con el fin de mermar la voluntad y desgastar la voluntad de la receptora de violencia.*



### **6) El agresor pasa al asalto por la fuerza física o psicológica**

*En esta parte del proceso del hostigamiento y/o acoso laboral, por parte de la receptora de violencia la negativa a conceder favores sexuales ya es explícita, por parte del agresor, las demandas y amenazas se encuentran presentes, existe un ambiente laboral tenso y polarizado, las compañeras y compañeros han tomado bando, ya que son testigos mudos, operadores tácitos o amigas/os incondicionales de la receptora. Por lo que se ha increpado al agresor hasta en varias ocasiones, por lo que al ver este la total negativa a sus intenciones, sólo queda un camino el cual es el del asalto por la fuerza física o psicológica.*

*Este asalto como todo su proceder es medido, evaluado y programado, su inoperatividad para mantener relaciones interpersonales sanas, ha quedado de manifiesto, por lo que es inminente el asalto físico o psicológico, de hecho inicia con el psicológico y al no ver que se haya doblegado la voluntad de la receptora, el agresor finaliza el proceso en los intentos de abuso físico.*

## Modelo de Prevención Activa en Contra del Hostigamiento y/o Acoso



*El presente modelo hace hincapié en la prevención como una herramienta más eficiente y eficaz ante las conductas de acoso y/o hostigamiento; no sólo se centra en la visión punitiva, bajo una actitud reactiva, en la cual sólo se atienden los acasos de hostigamiento y/o Acoso cuando ya no hay mucho que hacer si no una investigación y/o sanción. El modelo presente, pretende reducir de manera proactiva, responsable y regulada por los medios existentes, las posibles actitudes de acoso y/o hostigamiento toda vez que visualiza a las personas como agentes activos y no pasivos e impávidos resueltos a aceptar cualquier clase de falta de respeto o como agentes mudos, que legitiman cualquier tipo de conducta, con una actitud de sumisa. Cada ente cuenta con responsabilidades definidas y claras, que no se traslapan, si no que se complementan de manera dicotómica. En este tenor es importante recalcar que se deben trazar línea clara de acción, compromisos por parte de la triada (Dependencia, Comité y Personal), presentada.*

## **Compromisos de la Dependencia al Adoptar el Protocolo**

*Los costos sociales y personales de esta situación son altos no sólo en el rendimiento laboral de las personas, sino en su propio desarrollo y en la imagen de la organización. El acoso u hostigamiento puede tomar muchas formas y puede dar como resultado un ambiente de trabajo hostil en el cual el/la receptora de violencia puede ver seriamente afectada su dignidad, a través de la pérdida de su trabajo o inclusive de las oportunidades laborales del futuro; éstas son sólo algunas de las implicaciones negativas causadas por este serio problema que perpetúa la segregación ocupacional.*

### **Acciones esperadas**

*Establecer por escrito el compromiso en contra del hostigamiento sexual que incluya una definición clara de los pasos para manejar las denuncias y dar el seguimiento adecuado.*

### **Compromiso en contra del hostigamiento sexual**

- 1) Es responsabilidad de la organización asumir un compromiso en contra del hostigamiento sexual que quede establecido en sus políticas, procedimientos y/o códigos de ética o conducta.*
- 2) Dar a conocer al personal de la organización información suficiente sobre el hostigamiento sexual. Enfatizar que es un comportamiento inaceptable y sancionable. Informar las razones por las que se considera inaceptable, e impartir la capacitación adecuada respecto al tema, tanto al personal como a la gerencia.*

### **Medidas de prevención**

- a) Asegurar que en los manuales, reglamentos, códigos de ética, etc., se reconozca y contenga los temas relacionados al hostigamiento y/ acoso y difundir entre el personal la necesidad de abstenerse de realizar o circular imágenes, bromas, chistes o comentarios desagradables u ofensivos sobre el sexo opuesto.*
- b) Aplicar el procedimiento y dar seguimiento a las quejas y/o denunciadas por el personal, así como respetar los tiempos límite estipulados para dar*

*respuesta y resolver a nivel interno aquellos casos que no requieren un juicio penal.*

*c) Elaborar como parte del procedimiento un instructivo o una guía base para realizar las investigaciones de los casos denunciados por el personal, tanto por temas de hostigamiento sexual como por discriminación.*

*d) Asegurar que toda la información referente a los casos de acoso sexual se maneje de manera responsable y se proteja la privacidad, imparcialidad y confidencialidad de todas las partes en durante y posteriormente a la investigación.*

*e) La dependencia/entidad deberá documentar que se negará a dar empleo a personas que tengan antecedentes laborales probados como agresores sexuales. Esto se llama legítima defensa de la dependencia/entidad y no es discriminatoria.*

*f) Se deberá regular la obligación de documentar en los expedientes laborales de las personas hostigadoras, los casos comprobados de hostigamiento y acoso sexual. Jamás deberá hacerse esto en el expediente del/la receptor/a de violencia.*

*g) Deberá existir la obligación documentada en manuales de operación de selección de personal o que parte de la investigación para la confirmación de datos se deberá solicitar información o referencias con el propósito de verificar la conducta de un posible candidato/a, con el fin de que no cuente con antecedentes comprobados de conductas de hostigamiento o acoso.*

## ***Medidas para la Sensibilización de Servidoras y Servidores Públicos***

---

*Las actividades de sensibilización en el tema deberán buscar mejorar las prácticas internas para tutelar un mejor ambiente laboral en las etapas de desarrollo del personal y la cultura de la organización. El objetivo de desarrollar actividades en esta materia es acercar al personal conocimientos que, junto con su experiencia, mejoren sus habilidades y su nivel de sensibilización hacia la cultura del respeto, por lo que deberán:*

*Realizar un análisis de los factores posibles que puedan obstaculizar el cumplimiento de los compromisos contra el hostigamiento y acoso para propiciar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios existentes.*

*Promover la comunicación efectiva de las acciones encaminadas a eliminar este tipo de actitudes e impartir cursos y talleres que propicien la sensibilización en equidad de género.*

### ***Es responsabilidad de la organización:***

*a) Buscar, identificar y eliminar factores, mitos y estereotipos que puedan obstaculizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos por la organización, para garantizar la igualdad de oportunidades e impulsar la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios, así como las actitudes de hostigamiento y acoso las cuales pudieran existir en los niveles directivos.*

*b) Difundir el significado de la importancia que tiene para la organización contar con un protocolo de intervención.*

*c) Promover la utilización de un lenguaje no sexista en todo tipo de comunicaciones e impresos internos, buscando que se utilice un lenguaje incluyente, por ejemplo: el/la director/a, el/la gerente, el/la jefe/a, el/la supervisor/a, el/la trabajador/a, los trabajadores de la empresa/el personal, con el propósito de visualizar a las mujeres en la organización.*

*d) Dar a conocer entre el personal los resultados relevantes del diagnóstico o estudio, para detectar las prácticas en las que se generan desigualdades o discriminación por razones de sexo o por políticas, procedimientos y esquemas informales dentro de la organización; dar a conocer cuáles son las acciones que se han desarrollado y los beneficios y avances desde su ejecución.*

*e) Impartir pláticas, talleres o cursos que faciliten y apoyen la sensibilización los temas de acoso y hostigamiento al interior la organización, así como también el publicar información relacionada con los temas de no discriminación, igualdad de oportunidades y equidad de género.*

## ***Compromisos del Comité de Ética al Adoptar el Protocolo***

---

***Es responsabilidad de los miembros del comité de Ética***

- A) Conducirse con probidad en el desarrollo de sus funciones laborales;***
- B) Acudir a las reuniones del comité con puntualidad;***
- C) Establecer las actividades necesarias para prevenir y atender las conductas de acoso y hostigamiento en las entidades del gobierno del estado;***
- D) Difundir y desarrollar las actividades que señalan el código de ética del estado, en la inteligencia que el código de ética es una herramienta que describe las obligaciones básicas que adopta un/a servidor/a público, concibiéndolo como una guía para proporcionar dirección e información sobre las conductas institucionales;***
- E) Desarrollar por medio de la congruencia laboral los valores del gobierno del estado:***
  - Honestidad: congruencia del comportamiento con el bien. Pensar, decir y actuar en la misma dirección.***
  - Disciplina: alinear la voluntad, el tiempo y los recursos, en la consecución de un objetivo.***
  - Trabajo en Equipo: aportación y suma de capacidades y esfuerzos, para beneficio de la sociedad.***
  - Solidaridad: hacer propias las necesidades ajenas y buscar una solución conjunta.***
  - Eficacia: obtención del resultado deseado, por medios éticos y adecuados.***

- **Fortaleza:** *resistencia a las situaciones difíciles que impiden construir condiciones de bien común, así como entrega personal de valentía para realizar el bien.*
- **Prudencia:** *decidir y actuar con información objetiva y veraz, obtenida a través de medios lícitos, ponderando las consecuencias en búsqueda del mayor bien posible de la comunidad.*
- **Lealtad:** *convicción de pertenencia a la Patria, a la familia, a las instituciones que fortalecen el desempeño integral de la persona.*
- **Compromiso:** *es el ejercicio práctico de los valores, para servir a la sociedad a través del Gobierno.*
- **Equidad:** *principio ético que busca la igualdad*

**F) Participar activamente en las acciones que pretendan promover un comportamiento congruente con los valores regular el comportamiento de las y los servidores públicos tales como:**

- **Revistas internas de la administración pública estatal**
- **Tapiz y protector de pantalla de equipos**
- **Feria de valores**
- **Eventos deportivos**
- **Eventos culturales**
- **Sensibilización de servidores públicos**
- **Público objetivo**
- **Encuestas de gestión ética estatal**
- **Pactos de integridad**



- G) El comité en conjunto sólo tendrá la responsabilidad de emitir recomendaciones en el caso de una resolución de una queja.***
  
- H) El comité entregará al área jurídica el informe y resultado de la investigación cuando el caso de la denuncia vaya enfocada a una solución vía penal; y deberá tener la asesoría adecuada con expertos u organismos correspondientes.***
  
- I) Cualquier integrante del comité podrán recibir las quejas.***
  
- J) Investigar, recopilar y evaluar el fundamento de la queja.***
  
- K) Informar y opinar sobre la evidencia y fundamento de la queja, el comité no emite sanciones.***
  
- L) Integrar la forma de mediación y conciliación, siempre y cuando no atente contra la dignidad y libertad de las personas afectadas***

## **Compromisos del Personal al Adoptar el Protocolo**

---

*Con el objeto de visualizar al personal de las instituciones que adopten el protocolo, como agentes activos y no pasivos ante las conductas de hostigamiento y /o acoso, se determinan los siguientes compromisos de responsabilidad ética. Los cuales pretenden visualizar una actitud responsable y dinámica por parte de las y los servidores públicos*

*Es responsabilidad de las empleadas y empleados de las dependencias que adopten el presente protocolo:*

*Contar una actitud de responsabilidad organizacional y auto cuidado en el ámbito laboral por medio de:*

- a) Participar en las actividades de sensibilización y capacitación con respecto al tema de acoso y hostigamiento, que ofrezcan los centros de trabajo*
- b) No participar de ninguna manera, en ningún tipo, modalidad o ámbito de violencia en contra de las personas,*
- c) Fortalecer por medio de la participación activa de los vínculos institucionales para denunciar las actitudes de acoso y hostigamiento*
- d) Utilizar de manera responsable los medios otorgados por la dependencia, para realizar quejas en contra del hostigamiento y/o acoso.*
- e) Evidenciar cualquier actividad la cual promueva, legitime o provoque cualquier manifestación de violencia en contra de las personas.*
- f) Denunciar cualquier acto de hostigamiento y/o acoso*
- g) Promover que las relaciones laborales se funden en un trato incompatible con la dignidad de la persona y es contrario al derecho al trabajo.*

## **Glosario de Términos**

---

***Acoso:*** 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.

***Ambiente hostil:*** Es una conducta sexual no bien recibida y suficientemente severa e insistente para crear un ambiente no deseado de trabajo. Esto puede incluir bromas sexuales, caricias obscenas, posters indecentes, comentarios mordaces, etc. La insistencia en llevar a cabo de las conductas antes señaladas, puede resultar un factor sumamente importante.

***Agresor:*** Es la persona que inflige cualquier tipo de violencia contra las personas.

***Conductas lascivas:*** Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), consiste en insinuaciones sexuales indeseables o en un comportamiento verbal o físico de índole sexual que pretende interferir, sin razón alguna, en el requerimiento laboral de una persona o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

***De acuerdo con este organismo deben integrarse tres elementos para que haya acoso sexual:*** un comportamiento de carácter sexual, que no sea deseado y que la víctima lo perciba como un condicionamiento hostil para su trabajo convirtiéndolo en algo humillante.

***Existen niveles de conductas de acoso u hostigamiento sexual, en los que se contemplan la interacción verbal o no verbal, el contenido del mensaje (menos o más coercitivo) y la presencia o no de contacto físico. De acuerdo con la OIT, el acoso y hostigamiento ha sido clasificado en cinco niveles,***

*según lo agravante de la práctica: abarcan del acoso leve verbal, el acoso moderado no verbal sin contacto físico; el acoso medio fuerte verbal; el acoso fuerte con contacto físico; hasta el acoso muy fuerte con presiones físicas y psicológicas para tener contactos íntimos. Las consecuencias del acoso sexual son varias y distintas. Entre las principales se encuentra: abandono voluntario del trabajo o despido, sometimiento y silencio para no perder el ingreso, sentido de culpa por la carga cultural "provocadora", nerviosismo, ansiedad, depresión y trastornos psicósomáticos que terminan por cobrar una cuota en la integridad física y psicológica.*

*Derechos Humanos: Se refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los Derechos Humanos Universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez (CDN), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.*

*Discriminación: Es toda distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas en las esferas política, social, económica, laboral, cultural o civil, entre otras. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, ideológicos, etcétera.*

*Equidad: es el reconocimiento de la diversidad del/la otro/a para propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona. Significa justicia; es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión,*

*edad). Es el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta signifique razón para la discriminación.*

***Equidad de Género: Equidad equivale a justicia. “Es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad). Es el reconocimiento de la diversidad...” sin que esto implique razones para discriminar. La equidad entonces como principio, es condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género, de ahí que se le considere como elemento complementario de esa igualdad.***

*La equidad pone en perspectiva tanto la diversidad y la desigualdad ya sea en el plano social, económico, político y cultural. De este modo, la equidad se traduce en eje transversal que trasciende la condición de género como tal, para proyectarse al desarrollo humano y social como máxima aspiración.*

***Empoderamiento de las Mujeres: Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.***

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

***Género: Conjunto de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales que cada cultura construye, tomando como base la diferencia sexual. Al emplear el concepto género, se designan las relaciones sociales***

*entre los sexos. En otras palabras, es el modo de ser hombre o de ser mujer en una cultura determinada y, por lo tanto, construida socialmente.*

*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.*

#### ***Formas de Hostigamiento y Acoso Sexual:***

- *Observaciones sugerentes y desagradables en público o en privado acerca del cuerpo, la conducta o la vestimenta.*
- *Chistes, bromas o agresiones verbales o por escrito con contenido eminentemente sexual en público o en privado.*
- *Gestos o acciones ofensivas de naturaleza sexual explícitas o sutiles.*
- *Contactos físicos innecesarios, tales como: caricias, rozamientos, abrazos, palmaditas o besos.*
- *Miradas lascivas.*
- *Invitaciones comprometedoras que causen malestar.*
- *Exhibición de pornografía en los lugares de trabajo.*
- *Envío de correos electrónicos con connotaciones sexuales.*
- *Demanda de favores sexuales.*
- *Gestos, insultos y bromas pesadas que causan vergüenza e incomodidad.*
- *Propagación de rumores sexuales acerca de la persona agredida.*
- *Invitación a tener relaciones sexuales no deseadas.*
- *Agresión física ante la negativa.*

**- Intento de violación.**

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

***Igualdad de oportunidades: es la situación en que mujeres y hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida, mediante el desarrollo de sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia.***

***Igualdad de trato: Presupone el derecho a las mismas condiciones sociales de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para mujeres como para hombres.***

***Invisibilización de las Mujeres: “Desvalorización que hace la sociedad de las actividades realizadas por las mujeres, considerándolas como naturales”. Concepto generalizado que tiene la sociedad sobre los oficios domésticos y el cuidado de niños, adultos mayores o de animales, que son percibidos como parte de los roles de la mujer.***

***Ley General: Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.***

***Ley Estatal: Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Guanajuato.***

***Programa: Programa Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.***

**Misoginia:** Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.

**Modalidades:** Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.

**Perspectiva de Género:** Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género, como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

**Receptora de Violencia:** La mujer de cualquier edad a quien se le inflige cualquier tipo de violencia.

**Sistema:** Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

**Sistemas de Género:** Se entiende como el “conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales de lo masculino y femenino, así como lo clásicamente atribuido a hombres y a mujeres”. Este término también se puede homologar con el de “contrato social de género”, el cual alude a un conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, y se les atribuyen a unas y otras distintos trabajos y distinto valor, responsabilidades y obligaciones. Lo anterior se sustenta en tres niveles: a) La Superestructura Cultural (normas y valores de la sociedad), b) Las



*Instituciones (sistemas de protección de la familia, la educación y el empleo, etc.), y c) Los Procesos de Socialización (aquí destaca la familia).*

*Teoría de Género: “Utiliza la diferencia entre sexo y género como herramienta heurística central. Busca recoger la diversidad en los modos en que se presentan las relaciones de género, al interior de las distintas sociedades y de la misma sociedad y, a la vez, dar cuenta de la identidad genérica tanto de hombres como mujeres”.*

*Transversalidad de Género: Alude a una “progresiva generización” de la protección internacional de los derechos humanos, “como el fenómeno de transversalidad o impregnación por el género, como concepto o perspectiva de análisis, de la tarea de reconocimiento, promoción y salvaguardia de los derechos humanos...” La noción de género, al ser “extensa y comprensiva”, enriquece la forma de ver la realidad y actuar sobre ella, para ello diferenciando los tipos de violaciones, sus efectos y la forma de repararlos, ya se trate de mujeres u hombres. La transversalidad de género implica pues, una visión integradora y muy operativa, que en el caso particular del IIDH, y como estrategia institucional toma como punto de partida la “equidad de género” como eje transversal, que incluye temas como acceso a la justicia, participación política y educación en derechos humanos; además de otros ejes como la “diversidad étnica” y la “interacción Sociedad Civil-Estado”. De igual modo, esa visión integradora del género se observa en algunas organizaciones internacionales que tienen como finalidad la protección de los derechos humanos de las personas, encaminada a consolidar la transversalidad institucional tanto en el plano interno como externo.*

*Tratado: Término genérico que abarca todos los instrumentos vinculantes con arreglo al derecho internacional, cualquiera que sea su designación formal, concertados entre dos o más personas jurídicas internacionales. La*

*Convención de Viena de 1969 define un tratado como “un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación” (Art.2, párr.1, apartado b). En ese sentido, las convenciones, los acuerdos, los protocolos y los canjes de cartas o notas pueden todos ellos constituir tratados. Sin embargo normalmente el término “tratado” se utiliza para instrumentos de cierta importancia y solemnidad.*

*Violencia en Contra de Las Mujeres: Es 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 o en su caso como cualquier acción o conducta contra personas del sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado el daño, o el sufrimiento físico, sexual o psicológico o muerte de la mujer, así como también las amenazas, la coacción o la privación de libertad, ya sea en la vida pública o privada.*

*Otras modalidades de la violencia contra la mujer se observan cuando se dan humillaciones, acusaciones falsas, persecución; o bien se le prohíbe salir de casa, trabajar, estudiar, tener amigas, visitar familiares o amenazar con quitarle los hijos(as).*

*La violencia que viven muchas mujeres refleja una situación generalizada, donde no hay distingo de raza, clase, religión, edad y cualquier otra condición. Se reconoce que es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de la relaciones de poder históricamente desigual entre hombres y mujeres.*

*De acuerdo con el Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), señala que la discriminación y la violencia contra las mujeres son dos caras de la misma moneda, cuando en*



Instituto  
de la Mujer  
Guanajuatense



GOBIERNO  
FEDERAL

***su Recomendación General 19, establece que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide el goce de derechos y libertades en condiciones de igualdad con el hombre.***

***Por otra parte, para proteger a las mujeres de la violencia se requiere que los Estados partes asuman sus deberes, dentro de los cuales destaca el fomento de la educación social en la igualdad entre hombres y mujeres. Esto implica la adopción de políticas congruentes con esos deberes, teniendo en cuenta especialmente la situación de mujeres en condiciones vulnerables. Igualmente, se requiere que los Estados partes presenten informes periódicos acerca de los avances de las medidas adoptadas para erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres, para que posteriormente sean evaluados por la Comisión Interamericana de Mujeres.***

## Bibliografía

---

*SOS Bullying. Prevenir el acoso escolar y mejorar la convivencia. "SOS BULLYING, prevenir el acoso escolar y mejorar la convivencia", por Ferran Barri, Wolters Kluwer Editorial, Madrid 2008*

*Lan Harremanak, 7(II), 35-62. Piñuel, I, y Oñate, A (2002). "La incidencia del Mobbing o psicológico en el trabajo". ONU-OIT.*

*Informe mundial sobre la violencia de la Organización Panamericana de la Salud para la Organización Mundial de la Salud, Washington DC 2002, www.who.int*

*Bidart Campos, G.J., Principios constitucionales de Derecho del Trabajo (individual y colectivo) y de la seguridad social en el art. 14 bis, Rev. Trabajo y Seguridad Social, Bs. As. 1981, T. VIII-1981, p. 481.*

\_\_\_\_\_ *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. DOF 02-08-2006. s.n.*

\_\_\_\_\_ *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. DOF 01-02-2007. s.n.*

\_\_\_\_\_ *Código Penal del Estado de Guanajuato. Congreso del Estado de Guanajuato. s.n.*

*OLAMENDI TORRES, Patricia Delitos contra las mujeres (Análisis de la Clasificación Mexicana de Delitos), México, Noviembre de 2007. UNIFEM, INEGI 2007. s.n.*



GOBIERNO  
FEDERAL



Instituto  
de la Mujer  
Guanajuatense



Vivir Mejor

\_\_\_\_\_ *Violencia contra las mujeres en el trabajo... ¡Hablemos de ello! Violencia, La repercusión sobre la salud mental de la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo. Comisión Europea de Justicia, Libertad y Seguridad- Programa Daphne III 2007-2013, para combatir la violencia contra los niños, jóvenes y mujeres, así como para proteger a las víctimas y a los grupos de riesgo. s.n.*

\_\_\_\_\_ *Mujeres y Hombres en México, 2009 INEGI. México 2010. s.n.*

\_\_\_\_\_ *Encuesta Nacional Sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, ENDIREH. 2006 INEGI, México 2007. s.n.*

\_\_\_\_\_ *Guía para la Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género, Instituto Canario de la Mujer. Consejería de Bienestar Social, Juventud y Vivienda. Gobierno de Canarias, Servicio de Coordinación del Sistema Integral contra la Violencia de Género. 2007, Segunda edición actualizada: Diciembre de 2009. s.n.*

\_\_\_\_\_ *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. (CEDAW/C1992/I1/Add.15), Nueva York. s.n.*

\_\_\_\_\_ *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer. (Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995). Anexo II. Plataforma de acción. Capítulo 1, punto 1. s.n. En: <http://www.un.org/esa/gopher-data/conf/fwcw/off/a-20.sp>*



GOBIERNO  
FEDERAL



Instituto  
de la Mujer  
Guanajuatense



\_\_\_\_\_ *Las mexicanas y el trabajo III “Hostigamiento sexual” Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES, México, DF. Primera edición: septiembre de 2004 septiembre de 2004 en Talleres Gráficos de México,*

\_\_\_\_\_ *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual INMUJERES, México, DF. Talleres de Impresora y Encuadernadora PROGRESO, octubre de 2009.*

\_\_\_\_\_ *Protocolo de actuación frente al acoso en la A.GE, Ministerio de Política Territorial y Administración Pública, Madrid, 2009*

*Cooper, Jennifer, Hostigamiento sexual y discriminación. Una guía para la investigación y solución de casos en el ámbito laboral, PUEG-UNAM, México, 2001.*

*Naciones Unidas. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas. Artículo Primero. 1997.*

*Ley Federal del Trabajo. Artículo Tercero. 1970. México.*

*Protocolo para la atención de casos de Hostigamiento y acoso sexual, Instituto Coahuilense de las Mujeres,*

*Marina Parés Soliva, “Ser Adolescente Hoy”, Proyecto de intervención escolar en un caso de bullying. FAD –Fundación de Ayuda contra la Drogadicción Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid - Noviembre 2005.*