

El acoso y el hostigamiento sexual y laboral

Reflexiones sobre su detección, prevención y atención

serie
documentos
oficiales

17



En la **CDHDF**
cuidamos tus derechos

DIRECTORIO CDHDF

PRESIDENTA

Nashieli Ramírez Hernández

CONSEJO

María Isabel Belausteguigoitia Rius

José Alfonso Bouzas Ortiz

Tania Espinosa Sánchez

Lawrence Salomé Flores Ayvar

Juan Luis Gómez Jardón

Ileana Hidalgo Rioja

Nancy Pérez García

VISITADURÍAS GENERALES

Primera Gabriel Santiago López

Segunda Montserrat Matilde Rizo Rodríguez

Tercera Cecilia Santiago Loredó

Cuarta Clara Isabel González Barba

Quinta Horacio Toledo Martínez

CONTRALORÍA INTERNA

Hugo Manlio Huerta Díaz de León

SECRETARÍA EJECUTIVA

Ivette Adriana Rosales Morales

DIRECCIONES GENERALES

Jurídica

Yolanda Ramírez Hernández

Quejas y Orientación

Ana Karina Ascencio Aguirre

Administración

Hilda Marina Concha Viloria

Comunicación por los Derechos Humanos

Alberta Domínguez Vargas*

DIRECCIONES EJECUTIVAS

Asuntos Legislativos y Evaluación

Federico Vera Pérez*

Centro de Investigación Aplicada en Derechos Humanos

Francisco Javier Conde González

Educación por los Derechos Humanos

Rosío Arroyo Casanova

Seguimiento

María José López Lugo

Vinculación Estratégica

Christian Ibeth Huerta Dávila

SECRETARÍA PARTICULAR DE LA PRESIDENCIA

Zaira Wendoly Ortiz Cordero

COORDINACIONES

Tecnologías de Información y Comunicación

Darío Medina Ramírez

Vinculación con la Sociedad Civil y de Políticas Públicas

Clara Isabel González Barba*

Servicio Profesional en Derechos Humanos

Raúl Einar Urbano Zetina

*Encargado (a) de despacho

El acoso y el hostigamiento
sexual y laboral
Reflexiones sobre su detección,
prevención y atención



En la **CDHDF**
cuidamos tus derechos

Primera edición, 2017

D. R. © 2017, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal
Av. Universidad 1449, col. Pueblo Axotla,
del. Álvaro Obregón, 01030 Ciudad de México.
www.cd hdf.org.mx

Ejemplar electrónico de distribución gratuita, prohibida su venta.

Se autoriza la reproducción total o parcial de esta publicación, siempre y cuando se cite la fuente.

Índice

| | |
|---|----|
| Presentación | 5 |
| Introducción | 7 |
| I. Lineamientos institucionales | 11 |
| II. Marco teórico | 13 |
| 1. Discriminación | 14 |
| 2. Discriminación y violencia contra las mujeres | 16 |
| 3. Hostigamiento y acoso | 21 |
| Tipos de hostigamiento y acoso | 22 |
| Hostigamiento y acoso laborales | 23 |
| Hostigamiento y acoso sexuales | 27 |
| 4. Consecuencias del hostigamiento y el acoso | 32 |
| III. Marco jurídico | 35 |
| 1. Instrumentos internacionales | 35 |
| Conferencias | 36 |
| Declaraciones | 38 |
| Convenciones | 40 |
| Sentencia del caso Campo Algodonero | 44 |
| 2. Legislación nacional | 45 |
| Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos | 45 |
| Leyes federales y generales | 46 |
| 3. Legislación de la Ciudad de México | 49 |
| 4. Normativa interna de la CDHDF | 51 |
| IV. Formas de detección del acoso y el hostigamiento | 53 |
| 1. Para identificar el acoso y el hostigamiento laborales | 53 |

| | | |
|-----|---|-----|
| 2. | Para identificar el acoso y el hostigamiento sexuales. | 56 |
| 3. | Algunas acciones inmediatas | 60 |
| | Si usted sufre acoso u hostigamiento | 60 |
| | Si usted tiene conocimiento de conductas de acoso u hostigamiento | 63 |
| | Si usted ejerce acoso u hostigamiento. | 65 |
| 4. | Lo que no se considera acoso ni hostigamiento | 66 |
| | Del clima laboral | 66 |
| | Conductas que constituyen delitos. | 68 |
| v. | Prevención y atención. | 71 |
| | 1. Pronunciamiento | 71 |
| | 2. Procedimiento de atención. | 72 |
| | 3. Campaña permanente contra el acoso y el hostigamiento | 79 |
| | 4. Capacitación continua | 82 |
| vi. | A modo de conclusión | 85 |
| | Glosario | 87 |
| | Bibliografía | 95 |
| | Anexo 1 | 101 |
| | Anexo 2 | 108 |

Presentación

La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) es un espacio de desarrollo profesional que garantiza la dignidad de las personas y su derecho a la igualdad, en concordancia con el servicio público que se presta a la sociedad en materia de protección, defensa, vigilancia, promoción, estudio, educación y difusión de los derechos humanos. Por ello ha establecido como tareas prioritarias institucionalizar el principio de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres y transversalizar la perspectiva de género.

La presente obra se enmarca en las acciones derivadas del Programa de Igualdad de Género de la CDHDF 2014-2017; su objetivo final es consolidar ambientes de trabajo sanos y armónicos, y garantizar el pleno desarrollo del potencial profesional y humano de las personas que laboran en la Comisión.

Cabe señalar que este documento ha sido elaborado a partir de la propuesta de un grupo de trabajo interno cuyo propósito es formular ejes de acción para la transversalización de la perspectiva de género en la institución.¹ En las acciones que permitieron llegar a su publicación fue de vital importancia la labor de la coordinadora de Vinculación con la Sociedad Civil y de Políticas Públicas, Clara Isabel González Barba; la directora de Relatorías, María del Mar Monroy García; y la relatora por los Derechos de la Mujeres y la Igualdad de Género, Karla Magali Ramírez Murillo.

Esta obra constituye una herramienta fundamental para identificar conductas de acoso y hostigamiento, tanto laboral como sexual, que se presenten en la propia CDHDF. Asimismo, en ella se delinearán las acciones preventivas que se consideran necesarias para evitar dichas conductas y se expone el procedimiento para investigarlas.

En los Lineamientos institucionales se plantean los antecedentes y las directrices que habrán de regir la atención de cualquier conducta de acoso y hostigamiento sexuales y laborales.

¹ Grupo de Trabajo interno, Propuestas para fortalecer la igualdad de género y los derechos de las mujeres en el trabajo de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, a realizarse en el corto y mediano plazo 2014-2015, CDHDF, s. f.

El objetivo final del documento y el procedimiento referido es prevenir y erradicar de este espacio laboral cualquier forma de violencia, consolidar ambientes de trabajo armónicos y saludables y asegurar el pleno desarrollo del potencial profesional y humano.

Para la Presidencia de la CDHDF era vital que el procedimiento de atención de los casos de acoso y hostigamiento sexuales y laborales al interior de este organismo se estableciera en un documento con fuerza normativa. Para ello fue indispensable realizar adecuaciones al Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal con el fin de dar sustento jurídico al Comité de Igualdad de Género, quien será el encargado de llevar a cabo el procedimiento inicial que quedó plasmado en un reglamento específico: el Reglamento para la Operación del Comité de Igualdad de Género.

Tales acciones permiten otorgar seguridad jurídica sobre la forma de atender los casos de acoso y hostigamiento que pudieran presentarse en la Comisión, y al adquirir fuerza normativa aseguran la existencia de una vía institucional para su investigación.

En atención a lo anterior, la presidenta de la CDHDF presentó las propuestas correspondientes al Consejo para su valoración, el cual en su sesión ordinaria 6/2017, celebrada el 22 de junio de 2016, aprobó tanto el acuerdo por el que se reforman y adicionan diversos artículos del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal como aquel por el que se aprueba el Reglamento de Operación del Comité de Igualdad de Género de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

Con el propósito de generar las condiciones que se persiguen con esta actualización es preciso socializar entre todo el personal de la CDHDF tanto el marco teórico y normativo como el contenido de las disposiciones aprobadas por el Consejo de la Comisión para atender los casos de acoso y hostigamiento que pudieran surgir, los cuales de manera constante deberán estarse difundiendo en la comunidad.

Introducción

El acoso y el hostigamiento son formas de discriminación y de violencia inaceptables en cualquier espacio de trabajo. La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) debe ser ejemplo de las mejores prácticas para su erradicación, al ser un referente para la defensa de los derechos humanos en la Ciudad de México. Por ello no puede carecer de un documento que facilite la detección de tales conductas y contribuya a su prevención ni de un procedimiento para realizar investigaciones sobre actos u omisiones que constituyan acoso u hostigamiento.

En todos los espacios de la Comisión debe promoverse y cuidarse el respeto a la dignidad de cada una de las personas que laboran en ella. Esto significa que en todo momento ha de garantizarse el goce de los derechos en un ambiente libre de violencia. El trato interpersonal, la comunicación interna, las imágenes y cualquier forma de decoración deben respetar siempre esas prerrogativas fundamentales.

El acoso es una práctica frecuente en muchos espacios laborales. Abarca una amplia gama de manifestaciones que buscan agredir, humillar, intimidar, avasallar, perseguir, ridiculizar e incluso consumir emocional e intelectualmente a una persona. Adopta distintas formas que pueden ser desde sutiles, discretas y moderadas hasta abiertas, evidentes y burdas. Por definición, *el acoso se produce entre compañeros o compañeras de trabajo*, entre pares que aparentemente están en una posición igualitaria o por lo menos equilibrada en términos laborales; esta simetría formal puede verse trastocada por distintos motivos de discriminación que suelen estar totalmente naturalizados, entre ellas el género.

El *hostigamiento es muy similar al acoso* en cuanto a sus manifestaciones y consecuencias; sin embargo, *hay una diferencia fundamental: la jerarquía*, ya que es perpetrado por una persona superior en este aspecto. Tal condición implica una mayor vulnerabilidad de la persona que sufre la agresión, ya que ello puede limitar sus opciones reales para enfrentar el hecho.

Tanto el acoso como el hostigamiento pueden ser de índole laboral o sexual. Aunque es posible –y de hecho sucede– que el acoso y el hostigamiento se dirijan hacia varones, se sabe que las mujeres lo experimentan en mayor proporción. Por ello es fundamental

adoptar como principios rectores la igualdad sustantiva y la transversalización de la perspectiva de género.

Debido a que dichos actos son comportamientos ilegales se requiere abrir mecanismos de queja y denuncia, así como ofrecer opciones de atención a las víctimas. El acoso y el hostigamiento no son acciones impulsivas ni mucho menos inevitables; desplazar la culpa a las circunstancias, los espacios o las víctimas es contrario a la ética y a la ley.

En este sentido y con base en los principios ya mencionados de igualdad sustantiva y perspectiva de género se aprobaron las reformas al Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y se emitió el Reglamento de Operación del Comité de Igualdad de Género. El *objetivo general* es establecer un mecanismo de actuación para la atención de los casos de hostigamiento y acoso, tanto laboral como sexual, con perspectiva de género y de derechos humanos cuyos objetivos específicos son los siguientes:

- Ofrecer un instrumento claro de comunicación que esté al alcance de las personas servidoras públicas de la CDHDF para atender las quejas y denuncias sobre casos de hostigamiento y acoso tanto laboral como sexual.
- Asegurar un procedimiento claro de acceso a la justicia para los casos que se presenten por hostigamiento y acoso, tanto de índole laboral como sexual, conforme a la normatividad vigente y los estándares más altos en materia de derechos humanos; y orientar a la víctima para su canalización, si así lo desea, a las instancias administrativas o penales competentes para investigar y sancionar a las y los responsables.
- Garantizar que no se tome ninguna represalia en contra de cualquier persona que de buena fe presente una queja o denuncia sobre una posible conducta de hostigamiento o acoso, ya sea de tipo sexual o laboral, dentro de la CDHDF.

En el capítulo 1, “Lineamientos institucionales” se señalan las directrices que guían y orientan la actuación de las diferentes instancias de la CDHDF en materia de acoso y hostigamiento tanto laboral como sexual.

El segundo capítulo corresponde al marco teórico. En él se explica el proceso de gestación de comportamientos tan naturalizados como el acoso y el hostigamiento laborales y sexuales, los cuales no se dan de manera fortuita sino que echan raíces en diversas formas de desigualdad entre hombres y mujeres, principalmente. También se analiza el vínculo entre discriminación y violencia y se anotan las principales características de tales conductas, así como sus diferencias. Para finalizar, se mencionan las consecuencias de

esas acciones, en primer lugar para la víctima pero también para todas las personas que comparten el espacio laboral.

En el tercer capítulo se revisa el marco jurídico. Primero se anotan las normas internacionales, con énfasis en los instrumentos vinculantes precisamente porque generan obligaciones jurídicas para el Estado mexicano. Después se aborda la normativa nacional: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las leyes federales (en materia laboral y de responsabilidades administrativas de las y los servidores públicos), las leyes generales (de igualdad entre mujeres y hombres, y de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia), las leyes aplicables en la Ciudad de México (código penal y ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia) y la normativa interna (Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y los Compromisos y deberes de las y los servidores públicos de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal en materia de responsabilidades).

El cuarto capítulo está dedicado a las formas de detección del acoso y el hostigamiento tanto laboral como sexual. Se retoman las definiciones vertidas en el segundo capítulo y se proporciona una guía para emprender algunas acciones concretas de acuerdo con la posición de la persona: si sufre acoso u hostigamiento, si presencia o tiene conocimiento de tales conductas, o si lo ejerce. Se subraya que el acoso y el hostigamiento son actos intencionales y que por lo tanto es posible decidir no ejercer violencia. Al respecto, es importante abordar cada fenómeno en su justa dimensión.

El quinto capítulo se ocupa de los temas de prevención y atención. En primer lugar se destaca la importancia de un pronunciamiento claro y contundente en contra de la violencia de género, y específicamente el acoso y el hostigamiento. Luego se exponen las diversas fases del procedimiento previsto en el Reglamento de Operación del Comité de Igualdad de Género mediante diversos diagramas. Enseguida se propone una campaña permanente de sensibilización e información sobre la problemática, y por último se plantea un programa de capacitación continua dirigido a toda la plantilla laboral de la CDHDF. Asimismo, se reitera la necesidad de que todas estas actividades se realicen de manera constante para garantizar la efectividad de los trabajos.

Por último, se formulan algunas reflexiones a modo de conclusión, se incluye un glosario que resultará de utilidad durante la lectura de este documento, y se incorporan como anexos el acuerdo por el que se reforma el Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y aquel por el cual se aprueba el Reglamento de Operación del Comité de Igualdad de Género.

Con esta publicación se reafirma el compromiso de la CDHDF de articular esfuerzos para combatir cualquier forma de discriminación y violencia; así como la convicción de que un clima laboral sano y armónico es condición necesaria para el pleno desarrollo de las capacidades individuales y colectivas de las personas y los grupos.

I. Lineamientos institucionales

La igualdad sustantiva de las personas es un principio básico que guía los trabajos de la CDHDF, tanto al exterior como en el ámbito interno. Por ello resulta fundamental incorporar en todas sus actividades un enfoque de igualdad de género y no discriminación. Algunas tareas realizadas en este terreno son las siguientes:

En 2003 se creó el Programa de Equidad de Género (Proeg), dependiente de la Secretaría Ejecutiva, con la encomienda de transversalizar la igualdad de género en la institución.

Un año después, en 2004, se creó el Comité de Igualdad de Apoyo al Proeg como una forma de enlace para su coordinación.

En 2005 se hicieron dos reformas importantes a la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. En primer lugar se estableció un criterio de equidad de género en la conformación del Consejo al señalar en su artículo 11 que “en ningún caso, la integración del Consejo excederá del 60% de personas del mismo sexo, incluyendo al presidente de la Comisión”. Y en cuanto a la segunda modificación legislativa, se ordenó desagregar por género la información presentada en los informes anuales de la CDHDF, e incluir un apartado específico sobre la situación de los derechos de las mujeres en el Distrito Federal.²

Asimismo, la perspectiva de género está incluida en el Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, según se advierte en la lectura de los artículos 7º, párrafo segundo; 20, fracción III; 21, párrafo segundo; 23 *bis*, párrafo último; 35, fracción XII; 36, fracciones II y V; y 41 *ter*, fracción I.

Cabe destacar que la presidenta de la CDHDF consideró como uno de los ejes transversales de la Planeación Estratégica 2014-2017 la equidad para la igualdad de género, y

² Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 22 de junio de 1993; última reforma publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 18 de noviembre de 2015, artículo 57.

entre las líneas estratégicas de dicho documento está contemplada la denominada *perspectiva de género e igualdad*, que consiste en llevar a cabo procesos que permitan que hombres y mujeres gocen de iguales derechos y oportunidades en todos los aspectos de la vida.

Al abordar específicamente la violencia de género es importante mencionar que en 2014 el Comité de Igualdad de Apoyo al Proeg presentó sus propuestas para fortalecer la igualdad de género y los derechos de las mujeres en el trabajo de la CDHDF. El documento plantea la necesidad de contar con un mecanismo que permita hacer efectivos los derechos humanos laborales, y de manera especial el derecho a una vida libre de violencia en el espacio de trabajo.

Finalmente, en agosto de 2015 la Coordinación de Vinculación con la Sociedad Civil y de Políticas Públicas propuso el Mecanismo de Igualdad de Género como un instrumento fundamental para garantizar la aplicación irrestricta del principio de igualdad sustantiva.

En la actualidad existen dos áreas directamente responsables de impulsar acciones en materia de igualdad de género: la Relatoría por los Derechos de las Mujeres y la Igualdad de Género, adscrita a la Coordinación de Vinculación con la Sociedad Civil y de Políticas Públicas; y la Subdirección de Igualdad y Género (creada en octubre de 2014 por acuerdo del Consejo), adscrita a la Secretaría Ejecutiva.

El presente documento se ha elaborado a partir de la iniciativa de estas dos áreas y el Proeg; y responde a la necesidad de garantizar un clima laboral libre de violencia y reafirmar el principio de igualdad sustantiva de todas las personas, con énfasis en las relaciones de género.

II. Marco teórico

El acoso existe, es una realidad presente en muchos espacios que marca de manera indeleble la cotidianidad. En las calles, las plazas, el transporte público, las aulas escolares y también en el ámbito laboral muchas mujeres –y algunos hombres– tienen que lidiar de manera continua o esporádica con distintas variantes de hostigamiento o acoso. No es un asunto menor. No es una experiencia aislada que pueda desterrarse fácilmente ni encerrarse en el olvido. El acoso y el hostigamiento son formas de violencia que como tales vulneran de manera flagrante los derechos humanos. En un clima laboral donde existe hostigamiento o acoso las personas no pueden desarrollar sus capacidades ni ser tan productivas como el trabajo demanda. Al ser prácticas tan comunes, el hostigamiento y el acoso suelen pasar inadvertidos. No obstante, el principal objetivo de este capítulo es ofrecer las herramientas necesarias para identificar aquellas conductas que constituyen hostigamiento o acoso (fenómenos muy similares pero con algunas diferencias que deben tomarse en cuenta), darles plena visibilidad y analizar su naturaleza, características y consecuencias.

El hostigamiento y el acoso son expresiones de un fenómeno más amplio que es la violencia de género; ésta a su vez echa raíces en las relaciones sociales, económicas y culturales basadas en la desigualdad. En otras palabras, para comprender la dinámica, persistencia y efectos del hostigamiento y el acoso es necesario empezar por el reconocimiento de la desigualdad y el análisis del vínculo discriminación-violencia.

En un primer apartado de este capítulo se hace una reflexión general sobre algunos patrones de discriminación –de manera destacada el género– y su relación con los derechos humanos. Posteriormente, se revisa el vínculo entre discriminación y violencia de género, haciendo énfasis en la transgresión de la voluntad. El tercer apartado está dirigido a la definición de hostigamiento y acoso, expresiones ambas de la violencia de género; se anotan sus características y diferencias, y las variantes que se presentan en el ámbito laboral. Y en el último apartado se mencionan las principales consecuencias de tales conductas.

1. *Discriminación*

Una primera acepción del término *discriminar* alude a la diferencia; discriminar significa discernir, separar o apartar. En el terreno de las relaciones sociales esa diferencia o separación puede implicar un trato negativo o desfavorable. De hecho, las diferencias entre determinadas personas o grupos se han traducido en numerosas desigualdades: tal es el caso de los productos de la racialización, el origen étnico o nacional, las creencias religiosas, la ideología, la nacionalidad, las orientaciones y/o identidades sexuales, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones y el estado civil, entre otras.

Parece evidente señalar que el trato peyorativo a determinadas personas o grupos tiene como resultado el menoscabo de su dignidad y de sus derechos humanos; sin embargo, una mirada más atenta sugeriría que es tanto una causa como una consecuencia. Históricamente se ha tratado mal a quienes no tienen plenos derechos, pero la falta de reconocimiento legal impide que ese maltrato se considere una forma de desigualdad. El ejemplo más claro es la esclavitud. De acuerdo con la Convención sobre la Esclavitud (firmada en Ginebra el 25 de septiembre de 1926),³ ésta consiste en ejercer sobre una persona derechos de propiedad que por definición sólo son aplicables a las cosas; esclavizar significa cosificar. Mientras estuvo vigente dicha institución el tratar a un esclavo como objeto no era ilegal, pero desde que se abolió la esclavitud cualquier forma de cosificación está proscrita por las leyes y es condenada por la sociedad.

Las personas que fueron esclavizadas dieron una gran batalla para que se reconocieran sus derechos como personas. El siglo xx fue escenario de numerosas luchas liberacionistas –incluida la de las mujeres, que no es un grupo minoritario– que colocaron sobre la mesa del debate y la acción política el tema de la desigualdad, no sólo naturalizada en la sociedad sino también avalada por las leyes. En la década de los setenta, mujeres de muy diversas latitudes expresaron de manera contundente que las diferencias no debían traducirse en desigualdades. La centuria concluyó con un reconocimiento cabal de los derechos humanos, tanto en el terreno moral que alude a la convicción de que son algo bueno *per se*, como en el orden normativo de los tratados internacionales. Cabe recordar

³ La Convención sobre la Esclavitud vio la luz en el seno de la Sociedad de Naciones en 1926 y entró en vigor en marzo del año siguiente. No obstante, en 1956 la esclavitud seguía siendo un problema de grandes alcances en el contexto internacional y fue necesario emitir una Convención suplementaria.

que muchos grupos marginados han tenido que pelear con ahínco por esas prerrogativas fundamentales.

A pesar de ello, aún persisten numerosas formas de discriminación que, al sustentarse en alguna creencia de superioridad, implican cierta cosificación de las personas que la padecen. Si esas creencias son compartidas por grandes sectores de la población –incluyendo a quienes son objeto de tal discriminación–, hay que hacer un esfuerzo adicional para identificar la desigualdad de trato y denunciarla como transgresión a los derechos humanos.

En nuestro orden jurídico –desde la Constitución y los tratados internacionales hasta la legislación secundaria y los reglamentos– se otorga una importancia fundamental a los derechos humanos, prerrogativas inherentes a la persona por el simple hecho de serlo. El propio concepto se funda en la noción de dignidad; los derechos humanos son necesarios para garantizar una vida digna. Si bien la definición es ampliamente aceptada y reconocida, en el terreno de la práctica política y el quehacer cotidiano de las instituciones siguen presentándose algunos obstáculos.

Los principios que rigen la teoría y práctica de los derechos humanos son cuatro: universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. La universalidad ordena que *todas* las personas detenten *todos* los derechos, es decir que no hay grados de humanidad. La interdependencia significa que los derechos humanos se encuentran vinculados entre sí, de tal modo que el reconocimiento de uno de ellos y su ejercicio implica que se respeten y protejan los demás; ninguna prerrogativa funciona de manera aislada. Dicho principio está estrechamente ligado a la indivisibilidad: los derechos humanos no pueden fragmentarse; si son inherentes al ser humano y derivan de su dignidad, su ejercicio efectivo sólo es posible en conjunto. Por último, la progresividad se refiere a la obligación del Estado de asegurar el avance continuo en el desarrollo constructivo de los derechos humanos, así como la prohibición de retrocesos.

Si se contrastan tales principios básicos con la realidad social es posible advertir que todavía falta mucho por hacer. La discriminación en sus distintas variantes sigue siendo una práctica más o menos generalizada y por lo tanto un obstáculo para el ejercicio pleno de los derechos humanos. Una política de no discriminación buscará eliminar cualquier distinción arbitraria e injusta. Por su parte, la igualdad tiene una significación positiva al tratar de garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades, el mismo acceso real a cada uno de los derechos –indivisible y vinculado con todos los demás–, y las mismas posibilidades de ejercerlos.

En su formulación lisa y llana el principio de igualdad genera aceptación y reconocimiento. Por lo menos en el terreno teórico y discursivo se sostiene que todas las personas, independientemente de sus características o atributos individuales, deben gozar de las mismas prerrogativas; se rechaza cualquier forma de exclusión o segregación. Sin embargo, al contrastar el principio de igualdad con el género aparece una clara reticencia e incluso un abierto rechazo; se subrayan entonces las diferencias y se construye una falsa dicotomía: igualdad *vs.* diferencia. Es importante señalar que la igualdad es un principio normativo, no descriptivo; es un valor que encuentra justificación en una necesidad moral. No se trata de un reflejo de la realidad sino de una formulación teórica; no es algo dado sino una construcción social.

Todas las personas somos diferentes, ésta es una verdad que no requiere demostración. La humanidad está marcada por una extraordinaria diversidad no sólo de fenotipos sino también de actitudes, formas de pensar, creencias religiosas, ideologías, posiciones políticas, gustos, etc. Sobre esa variedad inagotable de seres humanos se requiere establecer la igualdad como un mecanismo básico para el ejercicio de los derechos. Y es justamente dicho principio el que se vulnera con cualquier forma de discriminación.

2. *Discriminación y violencia contra las mujeres*

La discriminación hacia las mujeres es muy frecuente y paradójicamente invisible. Está tan arraigada en las mentalidades y los comportamientos que simplemente se ignora o se considera inevitable. A veces es muy clara, como cuando se niega el acceso de las mujeres a determinados espacios, cuando existen notorias diferencias salariales por trabajos iguales o de igual valor, cuando se les excluye de puestos de decisión o cuando no existe paridad política ni simbólica. En ocasiones, sin embargo, no es tan evidente y resulta difícil identificarla debido a que la desigualdad de trato está muy naturalizada.

Un ejemplo claro serían los llamados *techos de cristal*, que consisten en limitar el ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones y que funcionan con base en un acuerdo tácito tan asimilado que no requiere formularse en palabras: parece normal que el porcentaje de mujeres disminuya a medida que avanza la jerarquía educativa, laboral o administrativa. La discriminación incluso suele ser tan sutil que se esconde en los pliegues del lenguaje y el silencio; es una acción favorable para generar diversas formas de violencia, entre ellas el hostigamiento y el acoso.

Existe abundante literatura sobre la discriminación laboral. Se prefiere abiertamente la contratación de varones porque de esta manera no habrá licencias por maternidad ni

permisos asociados con el cuidado de otras personas, es decir con roles tradicionalmente desempeñados por mujeres. En ocasiones, aunque se publique una vacante con perfil mixto, por cierta razón subjetiva –que suele ser inconsciente– se prefiere al hombre. En algunos centros de trabajo, cuando hombres y mujeres realizan trabajos prácticamente iguales, se formula una clasificación que implica una jerarquía: él ocupa el cargo de *subsecretario* mientras ella es *secretaria adjunta*. Los términos pudieran ser irrelevantes, pero sí abren la puerta a la valoración, el prestigio y la remuneración diferenciados.

En muchos espacios laborales las mujeres son objeto de comentarios sobre su aspecto físico o su arreglo personal; reciben miradas incisivas o lujuriosas, gestos obscenos, tocamientos indeseados y hasta proposiciones sexuales a cambio de alguna promoción o su simple permanencia en el empleo. Todos éstos son casos de hostigamiento o acoso que se verán detalladamente más adelante, pero conviene señalar desde ahora que son resultado de patrones de discriminación ampliamente aceptados y tolerados.

En tal sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al abordar la discriminación de género señala una dimensión explícita, que se refiere a leyes o prácticas que expresamente excluyen a las mujeres (por ejemplo la prohibición o limitación para suscribir contratos); y una implícita, que si bien no es perceptible a primera vista sí tiene efectos perjudiciales para las mujeres, como los cambios de adscripción, los horarios de trabajo hasta la madrugada, la toma de acuerdos en restaurantes o cantinas, etcétera.⁴

En México, desde 1975 –año en que se estableció constitucionalmente la igualdad jurídica entre mujeres y hombres– se han hecho esfuerzos para suprimir los preceptos discriminatorios en toda la legislación; por ese motivo la discriminación explícita ocurre ahora con mucha menor frecuencia. La discriminación es desigualdad de trato; es el resultado de una interacción asimétrica condicionada de manera estructural (es decir que no es aleatoria ni subjetiva) que se alimenta de patrones culturales y produce efectos dañinos sobre las personas que la viven.⁵ En una visión más amplia hay que considerar

⁴ Véase Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, Santiago, OIT/PNUD, 2009.

⁵ Jesús Rodríguez Zepeda plantea que la discriminación o desigualdad de trato no es una cuestión individual ni deriva de la visión más o menos estrecha que pueda tener una persona sino que se trata de una construcción social; por ello se fortalece con cada acto concreto y tiende a reproducirse a sí misma. El daño puede llegar a ser muy severo. Jesús Rodríguez Zepeda, “Prolegómenos de una teoría política de la igualdad de trato”, en Teresa González Luna Corvera y Jesús Rodríguez Zepeda (coords.), *Hacia una*

que la discriminación produce consecuencias nocivas en el ambiente donde se produce y en toda la sociedad.

Por otra parte, la violencia echa raíces en la desigualdad. Algunas definiciones de violencia subrayan su carácter de transgresión al orden, ya sea moral, jurídico o político.⁶ Sin duda un aspecto básico para el análisis de la violencia es que vulnera un derecho; no es una cuestión trivial si se tiene en cuenta que los derechos de las mujeres se han dado a cuentagotas y siempre como resultado de batallas sin tregua.

La ilegalidad es un rasgo insuficiente para definir la violencia; una propuesta más amplia es la de Fernando Reinares: “interacción social como resultado de la cual hay personas o cosas que resultan dañadas de manera intencionada, o sobre las cuales recae la amenaza creíble de padecer quebranto”.⁷ En esta segunda aportación hay nuevos elementos fundamentales para entender la violencia: la intención del perpetrador y el daño que produce; agrega, además, la posibilidad de considerar la amenaza –creíble– como un acto de violencia.

De manera complementaria, otras acepciones conciben a la violencia como “una fuerza que se ejerce contra el derecho o la ley, obligando o forzando a alguien para vencer su resistencia”.⁸ La siguiente definición destaca su carácter intencional: “Normalmente ejerce la violencia el que hiere, golpea o mata; el que a pesar de la resistencia inmoviliza o manipula el cuerpo de otro; el que le impide materialmente a otro llevar a cabo cierta acción. De ordinario, la violencia se ejerce por tanto contra la voluntad del que la padece”.⁹

A partir de tales definiciones se pueden identificar algunos elementos importantes para el análisis de la violencia. En primer lugar, es un acto intencional; quien violenta actúa de manera deliberada y con un propósito determinado. En segundo lugar, la violen-

razón antidiscriminatoria. Estudios analíticos y normativos sobre la igualdad de trato, México, Conapred, 2014, pp. 31-71.

⁶ Es importante reconocer que un elemento básico para definir la violencia es que el acto de que se trata –acción u omisión– transgrede un derecho. Las personas o grupos que han sufrido discriminación histórica hasta fechas muy recientes han adquirido la titularidad de algunos derechos básicos, entre ellos a una vida libre de violencia. Véase Nicola Abbagnano, *Diccionario de Filosofía*, México, FCE, 2001.

⁷ Fernando Reinares N., “Violencia”, en Salvador Giner *et al.*, *Diccionario de Sociología*, Madrid, Alianza, 2001, pp. 820 y 821.

⁸ Patricia Bedolla Miranda *et al.* (comps.), *Estudios de género y feminismo II*, México, Fontamara, 1998, p. 43.

⁹ Mario Stoppino, “Violencia”, en Norberto Bobbio *et al.*, *Diccionario de Política*, vol. II, México, Siglo XXI, 1985, pp. 1671-1680.

cia es contraria al derecho; en realidad son varios los derechos vulnerados: a la vida, a la integridad física y psicológica, a la seguridad, a la libertad, a una vida libre de violencia y al trabajo. Un tercer elemento es el daño que ocasiona, que puede ser físico, psicológico o material; sobre este punto conviene señalar que es relativamente reciente el reconocimiento de que el daño no se agota con las lesiones o la pérdida económica sino que puede atacar directamente la esfera subjetiva, es decir las emociones. El daño psicológico que produce cualquier forma de violencia puede ser grave y tener consecuencias por periodos considerables. A estos tres elementos que definen la violencia únicamente habría que agregar que siempre se trata de un acto de poder; la persona que somete, inmoviliza, hiere, humilla, golpea o mata está haciendo uso de algún tipo de poder. A veces es algo tan evidente como el manejo de un arma de fuego y en ocasiones es tan sutil como la manipulación o el chantaje. El poder, además, está repartido de manera desigual.

Un modo particular de ejercer la violencia es atentar contra la integridad sexual de las personas. Algunos ejemplos de ello son relaciones sexuales bajo coacción (incluso dentro del matrimonio); violaciones o abuso sexual (por parte de personas extrañas, conocidas o familiares); acoso sexual; abuso sexual hacia niñas, niños o adolescentes en la escuela o la casa; prostitución forzada; trata de personas; violaciones durante conflictos armados, y matrimonios precoces. En estas situaciones pueden encontrarse tanto hombres como mujeres, pero los relatos de las víctimas, la estadística judicial y la investigación documental revelan que las mujeres se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad.

La violencia es un problema social que demanda atención urgente. Sin embargo, la violencia de género es una manifestación de ésta que requiere ser comprendida y combatida en su especificidad. En 1993 la Organización de las Naciones Unidas (ONU) la definió de la siguiente manera:

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada.¹⁰

¹⁰ Ésta es la definición que aparece en la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993, artículo 1º.

Esta descripción contiene elementos importantes para entender la especificidad de la violencia de género. En primer lugar, la consideración de que el daño puede ser físico, psicológico o sexual, y que por lo tanto no es equivalente a una lesión corporal. En segundo término, incluye las amenazas y la coacción como formas de violencia justo porque producen daño psicológico y sufrimiento. Como dice Fernando Reinares, la amenaza debe ser creíble; y cuando se percibe a la persona que amenaza con la capacidad de hacer el daño que anuncia, hay una consecuencia inmediata para la víctima, quien vive en la angustia y el miedo constante por su seguridad. Como se verá más adelante, la amenaza desempeña un papel importante en la dinámica del hostigamiento y el acoso; permite tener a la víctima bajo control si lo que está en juego es precisamente su estabilidad laboral e incluso la seguridad de conservar el empleo. Por último, hay que mencionar la amplitud del ámbito de protección: la violencia de género puede producirse tanto en la esfera pública como en la privada.

La definición comentada tiene el mérito indudable de haber colocado a la violencia de género en la agenda de los derechos humanos. Una propuesta más amplia, que incluye el contexto de desigualdad como causa y consecuencia, es la siguiente: “Todo acto de fuerza física o verbal, coerción o privación amenazadora para la vida, dirigida [...] a la mujer o niña, que cause daño físico o psicológico, humillación o privación arbitraria de la libertad y que perpetúe la subordinación femenina”.¹¹

La propuesta conserva los elementos principales de la definición anterior y agrega como componente novedoso la perpetuación de la subordinación femenina. Aunque es un punto controvertido por las dificultades que entraña la demostración clara de que un acto de violencia en particular sirva para perpetuar la subordinación, es importante señalar la relación asimétrica entre quienes ejercen la violencia y quienes la padecen. Aquí está presente el factor del poder; un episodio de violencia de género se produce en el marco de una relación de poder que se refuerza con esa experiencia; por ello se ha insistido en la desigualdad de trato como tierra fértil para la violencia.

A pesar de que las causas de la vulnerabilidad de las mujeres frente a la violencia sexual suelen atribuirse a las diferencias biológicas, los estudios con perspectiva de género han mostrado que los orígenes de esta desventaja son en realidad históricos y sociales en tanto que obedecen a las construcciones culturales sobre los hombres y lo que se considera

¹¹ Véase Lori Heise *et al.*, *Violencia contra la mujer. La carga oculta sobre la salud*, Washington, D. C., Programa Mujer, Salud y Desarrollo-ops, 1994, p. 3.

masculino; así como respecto de las mujeres y lo que se concibe como femenino. Si la sociedad construye un modelo de hombre basado en la fuerza, la imposición, la dureza, el enojo y el ejercicio de la violencia, entonces se ve como natural lo que es construido. Si, paralelamente, el modelo de mujer se erige sobre la debilidad, la sumisión, la dulzura, la tranquilidad y la aceptación de la inevitabilidad de la violencia, el prejuicio se refuerza de manera indubitable.

Así, la subordinación femenina es percibida en la vida cotidiana como un hecho natural. Cada generación de hombres y de mujeres que hereda esta visión –con los modelos ideales de masculinidad y feminidad– tiende a reproducirla de forma irreflexiva. El enfoque de género plantea la necesidad de trascender la naturalización de las asimetrías y la consecuente subordinación de género, pues dicha construcción jerárquica discrimina, limita y crea estereotipos. En palabras de Gayle Rubin, hombres y mujeres tendríamos que liberarnos de esa camisa de fuerza que es el género.¹²

3. *Hostigamiento y acoso*

En el contexto de las relaciones de trabajo existe una serie de prácticas lesivas de la dignidad de las personas que constituyen malas prácticas porque provocan que los ambientes laborales se vuelvan nocivos. Son formas de discriminación y violencia que durante mucho tiempo han sido toleradas socialmente, pero que hoy en día son sancionadas por la ley justo porque vulneran los derechos humanos.

Entre esas prácticas están *el hostigamiento y el acoso*, que en realidad *se refieren a conductas muy similares y hasta coincidentes, pero con una diferencia fundamental*. De acuerdo con lo establecido por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), en el hostigamiento existe una relación de *subordinación real* de la víctima, es decir una jerarquía que la coloca en una posición de vulnerabilidad. En otras palabras, quien hostiga es cualquier persona con superioridad jerárquica en la estructura organizativa de la institución.

En el acoso no hay una relación vertical que necesariamente implique mandato y obediencia, sino que se produce entre compañeros y compañeras. La conducta puede ser la

¹² Hace ya cuatro décadas que Gayle Rubin escribió un artículo pionero que contiene un análisis muy puntual sobre la organización del sistema sexo-género y sus implicaciones en distintos ámbitos de la vida. Gayle Rubin, “El tráfico de mujeres: notas sobre la ‘economía política’ del sexo”, en *Nueva Antropología*, vol. VIII, núm. 30, México, 1986, pp. 95-145.

misma, pero en este segundo caso hay un mayor equilibrio en las posiciones de la persona que acosa y la que es acosada. El planteamiento es bastante claro; sin embargo, hay que considerar que no todas las jerarquías se encuentran establecidas y reguladas de una manera precisa. Junto con la definición del organigrama –con cargos y funciones bien delimitadas– están los patrones de discriminación que se comentaron en el apartado anterior y que se refieren, entre otras variantes, al origen étnico, el lugar de nacimiento, el fenotipo, la discapacidad, la edad, el sexo, la ideología y la orientación y/o identidad sexual.

Las jerarquías organizativas y las variantes de discriminación coexisten y se empalman de distintas maneras. Así, si la persona superior jerárquica es alta, heterosexual, universitaria y bien vestida, seguramente será mejor recibida por sus colegas y el personal a su cargo que si se trata de una persona de baja estatura, con rasgos indígenas o con cualquier otro atributo que se vea despectivamente en la sociedad. En particular, hay que mencionar que no está del todo desterrado el prejuicio de trabajar bajo las órdenes de una mujer. Tener un cargo de jefatura implica para ellas vencer esa resistencia y saber que su trabajo de dirección estará doblemente vigilado; además, se suele decir que las mujeres llegan a ciertos cargos de responsabilidad por relaciones *inconfesables* y no por méritos propios. Más adelante se verá que el acoso también puede ser ascendente.

El hostigamiento consiste en tomar ventaja de una relación jerárquica para humillar, intimidar, manipular, perseguir o persuadir al personal subordinado en una institución. Puede constar de uno o varios eventos; sin embargo, cuando no es identificado en sus etapas tempranas suele convertirse en una práctica consuetudinaria que entorpece la eficiencia en el trabajo y provoca un clima laboral hostil. La diferencia de jerarquía genera una gravedad adicional que se deriva del mal uso del poder.

El acoso consiste en un conjunto de comportamientos que también buscan humillar, intimidar, manipular, perseguir e incomodar a otra persona. De igual forma es una conducta indeseable porque, aun cuando no exista subordinación, crea una dinámica de abuso contra una persona, quien es discriminada oculta o explícitamente en su comunidad de trabajo mediante ataques esporádicos o sistemáticos que afectan el entorno. Las razones que se hallan detrás de ese tipo de violencia pueden ser diversas, así como las formas que ésta adopta.

TIPOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO

El hostigamiento, que por definición implica una relación jerárquica, se presenta en espacios claramente estructurados, tanto educativos como laborales. En el primer caso, la

persona agresora es la o el maestro o algún funcionario de la escuela, y quienes lo resienten son las y los estudiantes; en el segundo, como ya se dijo, se trata de cualquier persona superior jerárquicamente. Al respecto, el hostigamiento en el ámbito del trabajo puede ser estrictamente laboral o sexual.

El acoso, por su parte, al no implicar una relación de subordinación real y visible, puede presentarse en diversos espacios. Se ha denunciado y analizado frecuentemente el acoso que ocurre en la vía pública –transporte público, mercados, plazas, estaciones del Metro y la propia calle– donde las mujeres enfrentan la hostilidad y franca agresión de muchos hombres. Si se asume que la calle y todos los espacios públicos pertenecen por igual a hombres y mujeres, la responsabilidad del acoso sería indefectiblemente de quien lo ejerce y no se desplazaría a las víctimas.

Esa misma lógica subyace al acoso en otros espacios. Aunque la presencia de las mujeres en el mundo laboral está cada vez más extendida se sigue considerando una excepción o incluso una anomalía, ya que se cree que su verdadero espacio es el privado. El acoso se da también en las escuelas de distintos niveles educativos –tanto de parte de las y los profesores como entre estudiantes– y en ámbitos de trabajo. Al igual que el hostigamiento, éste puede ser estrictamente laboral o de índole sexual.

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORALES

En un apartado anterior se anotaron algunas conductas que constituyen acoso y hostigamiento. En realidad es difícil formular una definición precisa porque más allá de los actos en sí, lo que determina que una acción sea hostigamiento depende tanto de la intención de la persona agresora como de la consecuencia que produce en la persona agredida. En otras palabras, al hablar de hostigamiento y acoso, uno se mueve en el engañoso terreno de la subjetividad.

No obstante, en el Acuerdo General de Administración 111/2012 la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) proporciona la siguiente aproximación:

actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros están: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la

persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.¹³

Esta definición habla de conductas, medios y consecuencias tanto personales como para el clima laboral. Los comportamientos, que sintomáticamente se citan de manera ejemplificativa pero no limitativa, consisten en provocar o presionar (lo que podría desatar la ira de la persona agredida), intimidar, excluir o aislar (lo cual podría generar resentimiento), y ridiculizar, que es uno de los tratos más ofensivos y lacerantes. Los medios pueden ser físicos o verbales, y en ambas hipótesis adoptar una forma evidente, sutil o discreta. El daño que ocasionan en la persona afectada está directamente relacionado con su libertad, su seguridad y frecuentemente con su salud; la consecuencia inmediata es un clima laboral viciado y negativo.

Hay que subrayar también en esta definición que el hostigamiento y el acoso siempre causan displacer. La persona agredida se siente humillada, ofendida, molesta, incómoda, estresada y frecuentemente temerosa. En el espacio laboral, cualquier comentario o gesto indeseado, ya sea esporádico o sistemático, produce las sensaciones que tan claramente aparecen en la definición: ofensa y humillación (emociones inmediatas), frustración (por no saber qué hacer), miedo (por las consecuencias que el propio comportamiento puede acarrear), incomodidad y estrés (porque en el espacio laboral transcurre gran parte de la vida cotidiana).

En general, el acoso y el hostigamiento laborales tienen por objeto “intimidar, opacar, aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima”¹⁴ para *persuadirla* de que renuncie a su trabajo. A veces el motivo es simplemente que se desea esa plaza laboral para otra contratación, pero también es posible que se intente doblegar a aquella persona que representa una competencia para sus compañeras o compañeros de trabajo e incluso para las y los jefes o directores.

Otros motivos del acoso y el hostigamiento laborales suelen ser ciertas características asociadas a las formas de discriminación que ya se han comentado, como el origen étnico, la posición económica, la religión, la discapacidad, la edad, el género, la orientación y/o identidad sexual, o la ideología política, entre otras. En tales casos es muy probable que

¹³ En este Acuerdo emitido el 3 de julio de 2012 por el Comité de Gobierno y Administración de la SCJN se formulan las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en esa institución.

¹⁴ Éstos son algunos de los motivos que aparecen asociados al acoso laboral o *mobbing* en Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Reseña del amparo directo 47/2013”, México, SCJN, s. f.

el hostigamiento o el acoso transcurran sin altibajos ni contratiempos, diría Bourdieu,¹⁵ porque la desigualdad de trato está totalmente incorporada a la dinámica de las relaciones interpersonales.

El hostigamiento laboral se ejerce desde las y los superiores jerárquicos hacia el personal orgánicamente subordinado; en cambio, el acoso puede darse en un esquema horizontal e incluso de forma ascendente, es decir desde las personas subordinadas hacia las y los jefes. Hay que señalar que existen casos en que las y los subordinados conspiran para demeritar y provocar la remoción de sus superiores jerárquicos mediante prácticas desleales. Las causas pueden ser determinadas características de estos últimos, la propia dinámica de la institución que hace ver a cierta persona como impostora porque su puesto “le correspondía a alguien más”, o particularidades del personal subordinado, que finalmente es el que ejerce la agresión. El acoso laboral ascendente en general es grupal; no por carecer de abuso de poder jerárquico es menos dañino, pues su carácter injusto proviene de una relación desigual de varias personas contra una sola y de una anticipación premeditada de mala intención.

Una de las manifestaciones más comunes del acoso laboral (también llamado acoso moral) es el aislamiento concertado contra la persona atacada. Esta práctica se profundiza con el ocultamiento deliberado de información relevante para el desempeño correcto del trabajo. No dirigir la palabra, no responder con claridad a las solicitudes de información, tergiversar datos importantes, cambiar el sentido de las órdenes, expresarse con ambigüedad y engañar con respecto a los términos son algunas formas de sabotear intencionalmente el trabajo de alguien y con ello su desempeño y prestigio. En cuanto al acoso laboral ascendente, es muy común no realizar el trabajo solicitado en los tiempos y condiciones requeridas, proporcionar información manipulada o inexacta e incluso formular denuncias falsas de hostigamiento laboral o sexual.

Las acciones anotadas en la definición que da la SCJN son sólo algunas de una gran variedad. Sin la pretensión de agotarlas, se pueden mencionar también las siguientes:

- Obligar a realizar actos contra la ética o la voluntad.
- Dar una carga desproporcionada de trabajo de manera abusiva o arbitraria.
- Relevar a las personas de sus labores y darles otras de menor cuantía, subestimando con ello sus capacidades.

¹⁵ Véase Pierre Bourdieu, *La dominación masculina*, México, Anagrama, 2000.

- *Congelar* a una persona: despojarla de su trabajo, su escritorio y sus funciones.
- Evaluar el trabajo de forma sesgada o parcial.
- Hacer comparaciones negativas respecto del trabajo de otras personas.
- Agredir verbalmente: gritos, insultos, críticas permanentes al desempeño laboral y apodosos ofensivos.
- Menospreciar personal o profesionalmente.
- Devaluar sistemáticamente el esfuerzo o éxito profesional.
- Humillar o despreciar en público (o en privado).
- Acusar sin una base sólida por errores o fallos difusos.
- Ignorar o excluir sistemática y premeditadamente.
- Difundir rumores sobre la vida privada.

Todas estas acciones pueden presentarse de forma individual o colectiva, y aunque ocurran con una aparente baja intensidad tienen efectos acumulativos incluso en periodos breves.

Por otro lado, la OIT ha planteado los 10 comportamientos más frecuentes que evidencian la existencia de hostigamiento y acoso laborales:

1. Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna.
2. Rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales.
3. Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo.
4. Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.
5. Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
6. Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
7. Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
8. Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
9. Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior.
10. Ningunear, ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle o hacerle “invisible”.¹⁶

La lista podría extenderse varios párrafos –tal vez páginas– y aun así no sería exhaustiva.

¹⁶ Organización Internacional del Trabajo, “Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: una cuestión de principios. Acoso laboral hacia las mujeres”, OIT, s. f., p. 1.

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUALES

En 2004 la OIT publicó que el hostigamiento y el acoso sexuales eran las causas de que una de cada cuatro mujeres en el mundo fuera despedida y de que cuatro de cada 10 renunciaran a su empleo.¹⁷ Las cifras son alarmantes: muestran que el hostigamiento y el acoso sexuales son prácticas generalizadas y que una de sus consecuencias más visibles es la pérdida del empleo; además, evidencian que las mujeres son las principales víctimas de esta forma de discriminación y violencia.

Por una parte, como ya se mencionó, se sigue pensando que el espacio que corresponde a las mujeres es el privado, y que por lo tanto tienen que sujetarse a determinadas reglas patriarcales —ciertamente no escritas— vigentes en el ámbito público. En el terreno laboral las mujeres suelen encontrarse en posiciones más vulnerables, muchas veces de servicio o atención personal, y por añadidura enfrentan dificultades para lograr ascensos. El hostigamiento y el acoso sexuales son comportamientos de vieja data en el mundo laboral. Los factores son diversos y sus consecuencias pueden ser devastadoras.

El hostigamiento y el acoso sexuales consisten en palabras, gestos, ademanes o acciones con un contenido sexual explícito o encubierto que se producen en un contexto donde no hay reciprocidad y por lo tanto generan sensaciones displacenteras tales como malestar, enojo, humillación, vergüenza, coraje o impotencia. A continuación se verá por separado cada una de tales características:

Palabras, gestos, ademanes o acciones con un contenido sexual explícito o encubierto

Hay una amplia gama de conductas que van desde las miradas lascivas hasta las amenazas para tener intercambio sexual. Los siguientes son algunos ejemplos:¹⁸

- Exhibir imágenes de naturaleza sexual en fotografías, carteles, calendarios, pantallas de computadora o celulares.
- Hacer comentarios acerca de la apariencia, con contenido lascivo o acompañados de gestos que produzcan incomodidad, o comentarios que pretenden ser *halaga-*

¹⁷ Véase Instituto Nacional de las Mujeres, *Las mexicanas y el trabajo. III. Hostigamiento sexual*, México, Inmujeres, 2004.

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo, “Acciones para eliminar el acoso sexual en el trabajo”, OIT, 2001.

dores y terminen siendo incómodos. Ejemplos como “¡qué bien te ves!” o “¡qué guapa!” también resultan ofensivos cuando provienen de alguien que no es cercano o amigo.

- Lanzar miradas lascivas, gestos o ademanes relacionados con la sexualidad.
- Hacer burlas, bromas, comentarios o preguntas incisivas sobre la vida sexual o amorosa.
- Presionar para aceptar invitaciones o citas fuera del lugar de trabajo.
- Enviar cartas, mensajes o llamadas telefónicas con contenido sexual.
- Formular amenazas de afectar negativamente la situación laboral si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales.
- Exigir actividades que no competen a sus labores o imponer medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.
- Tener roces o contactos físicos aparentemente casuales.
- Ejercer presión para tener relaciones sexuales.
- Tener contacto físico innecesario y no deseado.
- Lanzar insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual; así como manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.
- Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.
- Lanzar miradas de desdén.
- Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
- Jalar la ropa de manera sexual hacia afuera o hacia abajo.
- Bloquear el paso de manera sexual.
- Realizar escritos y mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima en las paredes de los baños, vestidores, etcétera.
- Forzar a besar a alguien.
- Llamar a la víctima gay o lesbiana.
- Espiar a la víctima mientras se cambia o está en un sanitario.

Dicha clasificación es engañosa por varias razones. A veces, en efecto, hay una escalada de la violencia que empieza con un gesto y termina con una amenaza contundente. En otras ocasiones los diversos grados o intensidades coexisten en el tiempo (incluso en un mismo día) o una de ellas predomina por largos periodos. Finalmente, hay que decir que esta graduación de severidad se refiere únicamente a las conductas en sí, pero deja fuera el elemento subjetivo de la intención y, de manera destacada, de las emociones que producen en la víctima.

Además, algunas acciones pueden no ser violentas en sí mismas sino en el contexto en el cual se producen. Por ello es importante atender al segundo componente de la definición.

Falta de reciprocidad

Las conductas de hostigamiento o acoso no son deseadas por las víctimas; tampoco son recibidas con gusto. Si así fuera, se trataría de galanteo o coquetería, y no de agresión.

Este aspecto, que puede resultar muy claro en la definición, nos remite a una dificultad muy frecuente en nuestra cultura: la falta de comunicación directa y asertiva. Como suele suceder, las variantes de comunicación también están atravesadas por el género. Las mujeres reciben el entrenamiento de callar, aguantar, bajar la mirada o cuando mucho alejarse de la situación que les produce incomodidad. No hay un aprendizaje para la confrontación directa ni para la expresión indubitable de los sentimientos. Y si alguna mujer llega a hacerlo está transgrediendo un código cultural; en el mejor de los casos no se le toma en cuenta y en el peor se le cataloga como agresiva. Al mismo tiempo, los hombres aprenden que las palabras de las mujeres no tienen mucha credibilidad y simplemente las ignoran o interpretan sus gestos y actitudes a conveniencia (“bajó la mirada porque me estaba coqueteando”, “se fue por timidez”), por lo que el círculo vicioso –y perverso– continúa.

Cualquier programa de prevención del hostigamiento y el acoso sexuales debe incluir un entrenamiento para la comunicación clara y directa, así como el respeto absoluto a las decisiones individuales. Para decirlo lisa y llanamente, hay que aprender a decir no y hay que entender que si alguien dice no es no.

Produce sentimientos displacenteros: enojo, molestia, humillación, vergüenza o impotencia

Este componente está muy ligado a la falta de reciprocidad. Justo porque las conductas lascivas no son deseadas ni recibidas con agrado es que producen malestar. Las víctimas se sienten humilladas, ofendidas, molestas y hasta enojadas. En tales efectos para las víctimas también puede verse el componente de género. En el imaginario social ellas son las causantes de los hechos mientras que los hombres sólo responden de acuerdo con su naturaleza. Así, la primera reacción –incluso de las mujeres hostigadas o acosadas y no se diga del entorno– es preguntarse qué hicieron ellas para dar pie al comportamiento del hostigador o acosador. Intentan cambiar algunas actitudes y mostrarse frías o distantes,

pero la agresión continúa; entonces se sienten humilladas y avergonzadas. Además, creen que la denuncia formal o informal es inútil, o que podría derivar en la pérdida de su empleo, por lo que el sentimiento de vergüenza da paso a la impotencia.

Huelga decir que el imaginario social es compartido por personas funcionarias, empleadas de distintos niveles, familias, amistades, etc., tanto hombres como mujeres. Las tareas necesarias para su deconstrucción y la edificación de nuevas formas de relación pueden parecer titánicas, pero no son imposibles. El primer paso es el reconocimiento del problema; a partir de ahí es posible delinear acciones concretas y llevarlas a cabo de manera paulatina pero constante.

El hostigamiento y el acoso sexuales pueden consistir en un evento o en una serie de ellos que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas. A pesar de que en algunos casos se disfracen de cortejo, cortesía o broma, el acoso y el hostigamiento sexuales son problemas cuyo móvil es el ejercicio arbitrario del poder, el cual se caracteriza por humillar y lastimar a las víctimas. Los elementos de tales agresiones son la imposición, el asalto físico, la intimidación, la fuerza y el dominio. Así, las personas en más riesgo de sufrir hostigamiento y acoso sexuales son quienes carecen de poder o se encuentran en una situación de subordinación o dependencia.

Un caso paradigmático de hostigamiento de este tipo es el llamado *chantaje sexual* (*quid pro quo*), que consiste en solicitar favores sexuales a cambio de un trato preferencial o un ascenso o beneficio en la situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión. A veces se formula la amenaza directa de ocasionar un daño si se rechaza la propuesta, o se impone como condición para la aceptación en un empleo, cargo o comisión.

Pensemos en el siguiente ejemplo: un funcionario invita a una colaboradora a una fiesta en su casa. Ella asiste el sábado por la noche y al llegar se da cuenta de que es la única invitada. La persona superior jerárquica pasa de la seducción amable a la oferta de algún beneficio y finalmente le exige tener relaciones sexuales a cambio de su permanencia en el empleo. Ella no sabe muy bien cómo proceder; se siente intimidada porque sabe que tanto su integridad física como su empleo están en peligro. Las opciones son ceder a la amenaza y de esa manera *garantizar* su permanencia en el empleo, o rechazar la propuesta y asumir las consecuencias que incluyen su inminente despido. Ambas posibilidades plantean situaciones muy difíciles: en el primer caso se coloca a merced del hostigador, en el segundo sabe que puede incluso ser despedida. Opta por la autonomía y expresa su voluntad con una negativa indudable. El lunes siguiente ella actúa como si nada hubiera sucedido, pero comienza a recibir malos tratos de parte de su jefe. El ambiente se vuelve

denso e incómodo, principalmente para ella pero también para las demás personas que comparten ese lugar de trabajo.

El ejemplo anterior permite resaltar que el espacio físico no define *per se* al hostigamiento laboral o sexual, es decir que no es preciso que ocurra dentro de los confines de la oficina o en las instalaciones donde consuetudinariamente se llevan a cabo las tareas propias del trabajo. Las condiciones favorables para el hostigamiento se conforman en el contexto de la relación laboral y la posibilidad de que se generen relaciones desiguales de poder, independientemente de dónde se encuentren. Desde esta perspectiva, el espacio laboral incluye también los viajes de comisión, los convivios o las fiestas, los trayectos hacia o desde la oficina y las demás actividades relacionadas con el trabajo.

Al tener la o el jefe las prerrogativas de negar derechos y condicionar privilegios, pero sobre todo al usar arbitrariamente ese poder, para la víctima no es fácil adoptar una postura contundente de oposición. Aun si tiene el coraje y el valor para hacerlo, puede enfrentar represalias o simplemente un trato inequitativo respecto de las demás personas. Hay que considerar la capacidad de intimidación y el poder inherente a una relación jerárquica para abrir posibilidades reales de denuncia del hostigamiento sexual sin riesgo para la víctima. Esto debe aplicarse también en las situaciones de acoso sexual, pues aunque no existe una situación real de subordinación, quienes lo viven pueden tener algún temor de que no se les crea, se les inculpe de lo sucedido o se les responsabilice de crear un clima laboral incómodo con la propia denuncia.

Para concluir este apartado hay que señalar que existe también un acoso sexual ambiental, el cual se trata de la utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que sean denigrantes de la condición femenina o humillantes para alguna persona o grupo determinado. Pueden no estar dirigidas a alguien en particular, pero por su contenido son ofensivas. Por ejemplo, los comentarios insultantes o los chistes que satirizan a las mujeres en general o a algún grupo específico de mujeres (las servidoras públicas, las trabajadoras de un área específica, las vendedoras, las empleadas domésticas, las mujeres privadas de la libertad o las que han sufrido una violación), y a personas con orientación sexual y/o identidad de género diversas tales como lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, travestistas e intersexuales (LGBTI); así como las imágenes pornográficas en computadoras, calendarios o carteles. De nuevo, esta lista es sólo ejemplificativa y resulta muy acotada.

Cuando en el entorno laboral se dan actos de acoso u hostigamiento, quienes no los reciben directamente pero sí los presencian, ya sean personas empleadas o ajenas a la institución, experimentan los efectos nocivos de un clima laboral enrarecido. En el caso de

la CDHDF este fenómeno sería particularmente grave, ya que daría un mensaje de permisividad a la violencia de género y por lo tanto de falta de respeto a los derechos humanos.

4. *Consecuencias del hostigamiento y el acoso*

Los daños que causan estas formas de discriminación y violencia son muy difíciles de medir en quienes los padecen de manera directa, entre otras razones porque sus efectos se prolongan en el tiempo sobre la salud, la estabilidad económica y el desempeño laboral; así como en las relaciones sociales y la calidad de vida.

El acoso y el hostigamiento dejan secuelas en la salud mental y física de las personas, provocan sentimientos de desagrado que se manifiestan a través de sensaciones de humillación, poca satisfacción personal, molestia o depresión. En cuanto al entorno social, producen ambientes laborales intimidatorios, hostiles y degradantes no sólo para quienes reciben directamente las interpelaciones sino también para el personal del centro de trabajo en su conjunto. Asimismo, la práctica recurrente del hostigamiento y el acoso se ha identificado como causante de ausentismo, rotación de personal, baja productividad, tensión del clima organizacional, y en general de ambientes hostiles e inseguros.

Entre las consecuencias psicológicas de experimentar cualquiera de las formas de hostigamiento o acoso mencionadas se encuentran el estrés, la ansiedad, la ira, la depresión, la impotencia, la inseguridad y el miedo. Comúnmente dichas emociones suelen coexistir con malestares físicos como dolores de estómago, jaquecas, náuseas, fatiga y trastornos del sueño y la alimentación, entre otros. La violencia en el ámbito laboral lesiona las relaciones interpersonales no sólo en el trabajo sino también en la familia.

Si se observa el dato de la Fundación Thomson Reuters y la Fundación Rockefeller, 37% de las mujeres en México manifestó haber sufrido acoso en su lugar de trabajo.¹⁹ Por otro lado, una encuesta realizada por OCC Mundial a 2 000 profesionistas mostró que 51% de las personas entrevistadas había sido víctima de acoso laboral en algún momento.²⁰ Lo anterior lleva en la mayoría de los casos a la pérdida del empleo por despido o renuncia como resultado de las conductas de hostigamiento y acoso sexuales, con lo cual

¹⁹ Nita Bhalla, “Casi un tercio de las mujeres del G-20 sufre acoso en el trabajo, pero pocas lo denuncian: sondeo”, en *Reuters*, 12 de octubre de 2015, disponible en <<http://mx.reuters.com/article/topNews/idMXL1N12C1OJ20151013>>, página consultada el 27 de noviembre de 2015.

²⁰ Froylán González Álvarez, “El acoso laboral vs. exigencias laborales”, en *Dfensor*, año XIII, núm. 4, México, CDHDF, abril de 2015, p. 39.

es posible ilustrar las repercusiones económicas para la persona directamente afectada y también para su familia.

Las víctimas indirectas, que son quienes trabajan en lugares donde se dan impunemente el hostigamiento y el acoso, también enfrentan consecuencias perjudiciales; algunas de éstas son enfermedades derivadas de la tensión física o psicológica, problemas de concentración, errores frecuentes y baja productividad. El hostigamiento y el acoso también son causa de riesgos y accidentes de trabajo.

A los problemas de depresión, ansiedad, angustia, irritabilidad, agresividad, insomnio, enfermedades psicosomáticas y baja autoestima que suelen derivar del hostigamiento en general, el de índole sexual agrega una constante inseguridad ante la amenaza latente y la posibilidad de que la o el agresor en cualquier momento pase de las palabras a los hechos. Esto supone daños difícilmente reparables que afectan a las víctimas a largo plazo.

En resumen, el hostigamiento y el acoso, tanto de tipo laboral como sexual, son expresiones de violencia que se producen, entre otros espacios, en el ámbito del trabajo. La discriminación o desigualdad de trato constituye un terreno fértil para cualquier forma de violencia; el hostigamiento y el acoso de tipo laboral se inscriben en esta tesitura. En el caso de las relaciones de género el trato peyorativo, incluso en la forma tan extendida de *caballeridad excesiva*, está cubierto de un manto de naturalidad. Por ello es necesario hacer visibles las desigualdades para entender la violencia que se ejerce en contra de las mujeres y de los hombres que no se ajustan al modelo hegemónico de masculinidad.

El hostigamiento es perpetrado por una persona considerada superior jerárquicamente, mientras que el acoso se da por parte de compañeras o compañeros. En ambos casos existe una gran variedad de conductas –tanto en el terreno estrictamente laboral como en el sexual– que generan malestar, incomodidad, desagrado, enojo y vergüenza. Además, el clima laboral se ve viciado por los comportamientos inapropiados que producen tensión y afectan negativamente el desempeño.

Aunque tales prácticas se encuentran muy arraigadas en la dinámica laboral de muchas instituciones, se trata de conductas ilegales. Es importante conocer el marco jurídico vigente, tanto nacional como internacional, para entender en qué consiste esa condena legal, por lo que a ello se dedicará el siguiente capítulo.

III. Marco jurídico

Este capítulo está dedicado al análisis del marco jurídico del acoso y el hostigamiento, expresiones ambas de la violencia de género. Para iniciar se revisará la normativa internacional, con énfasis en los instrumentos vinculantes, es decir aquellos que generan obligaciones para los Estados firmantes. Posteriormente se repasará la legislación nacional de acuerdo con el criterio de jerarquía de normas²¹ del sistema jurídico mexicano. Se empezará entonces con la Constitución política federal, que establece las directrices y los contenidos a los que debe ajustarse la legislación secundaria; enseguida se verán algunas normas federales que tratan distintas problemáticas en materia laboral, así como dos leyes generales cuyo objeto es precisamente la igualdad de género y la violencia contra las mujeres. En un tercer apartado se examinarán las leyes de la Ciudad de México y por último la normativa de la CDHDF.

1. *Instrumentos internacionales*

Existen diversos instrumentos internacionales cuyos contenidos y alcances varían sensiblemente. Los más importantes para el presente estudio son los informes de conferencias mundiales, las declaraciones y las convenciones. Al finalizar el apartado se incluye una referencia a la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) sobre el caso Campo Algodonero, que aborda una forma extrema de violencia contra las mujeres (el feminicidio) y ofrece una definición clara de la debida diligencia.

²¹ Los tratados internacionales suscritos por el Poder Ejecutivo y aprobados por el Senado están en el mismo rango que las leyes federales. El artículo 133 de la Constitución señala que tales instrumentos deben estar de acuerdo con ella para ser ley suprema en toda la república. Sin embargo, para dar claridad a la exposición, se abordará primero la normativa internacional y posteriormente la doméstica.

CONFERENCIAS

Las conferencias internacionales son reuniones convocadas por la ONU, abiertas a todos los países que la integran y con un propósito más político que jurídico. Los respectivos informes finales señalan directrices generales para tratar un problema específico, pero no poseen un carácter vinculante; es decir que no generan obligaciones para los gobiernos de los países participantes.

Entre 1975 y 1995 la ONU organizó cuatro conferencias mundiales de la mujer. La primera de ellas se realizó en México; 1975 fue declarado Año Internacional de la Mujer y el tema central de la reunión fue precisamente la igualdad jurídica. En el informe final se recomendó a los países que aún no lo habían hecho que incorporaran en sus constituciones ese reconocimiento formal. Todavía no se hablaba de violencia, pero se hizo el señalamiento de que “el cuerpo humano, sea de hombre o mujer, es inviolable y debe ser respetado por ser un elemento de la dignidad y libertad humana”.²²

Esa Primera Conferencia inauguró el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer cuyo lema fue “Igualdad, desarrollo y paz”. Cinco años más tarde, en Copenhague, Dinamarca, se llevó a cabo la Segunda Conferencia donde se abordó el tema de la igualdad de manera más amplia.

En 1985 tuvo lugar la Tercera Conferencia en Nairobi, Kenia. En ella se habló de la violencia sexual como un obstáculo para alcanzar la igualdad y un impedimento para lograr la paz social, y se planteó que los gobiernos debían “reforzar las formas de asistencia a víctimas de violencia, proporcionar alojamiento, apoyo y servicios jurídicos y de otra índole”.²³ Asimismo, se nombró la problemática de manera específica; y se aludió a métodos de educación y reeducación de los agresores, y a campañas de prevención y sensibilización de la sociedad. No obstante, el hostigamiento aún no aparecía de manera clara e indubitable.

Finalmente, en la Cuarta Conferencia de las Naciones Unidas para la Mujer, realizada en Beijing, China, en 1995, el tema de la violencia contra las mujeres ocupó un lugar central. En el párrafo 113 de la Plataforma de Acción se define como acto de violencia

²² Organización de las Naciones Unidas, *Report of the World Conference of the International Women's Year. Mexico City, 19 June-2 July 1975*, Nueva York, ONU, 1976, p. 5, párr. 11.

²³ Organización de las Naciones Unidas, *Report of the World Conference to Review and Appraise the Achievements of the United Nations Decade for Women: Equality, Development and Peace. Nairobi, 15-26 July 1985*, Nueva York, ONU, 1986, p. 70, párr. 288.

todo aquel que “tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada”.²⁴ También se reconoce que las mujeres y las niñas de todas las sociedades, sin distinción de clase, cultura o nivel de ingresos, están sujetas a malos tratos de índole física, psicológica o sexual; y al tratar sobre las formas de violencia se habla expresamente del “hostigamiento y la intimidación sexuales en el trabajo”.²⁵

Además, en dicho instrumento se subraya la necesidad de garantizar la protección a las víctimas y darles acceso a recursos justos y eficaces. Otro aspecto importante es la incorporación de una perspectiva de género en todas las políticas y programas sobre violencia contra las mujeres,²⁶ y la asignación de recursos para las actividades de combate a la violencia.

Por otra parte, aun cuando no se trata de una conferencia internacional, es importante reconocer el esfuerzo de la Organización Mundial de la Salud (OMS) al haber definido la violencia sexual contra la mujer como

todo acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo.²⁷

Como se puede observar, esta definición abarca diversas conductas. La referencia al hostigamiento o acoso sexual aparece como “comentarios o insinuaciones sexuales no deseados” y concluye con la aclaración en “el lugar de trabajo”. Como se vio en el capítulo anterior, además de los comentarios e insinuaciones, hay muchas otras conductas que al no ser deseadas generan incomodidad y malestar. La referencia a la OMS es importante porque da cuenta de que la preocupación por la problemática de la violencia, incluyendo el hostigamiento y el acoso, se va abriendo paso en las agendas de los distintos organismos internacionales.

²⁴ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, aprobadas por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 15 de septiembre de 1995, párr. 113.

²⁵ *Ibidem*, párr. 113, inciso *b*.

²⁶ *Ibidem*, párr. 124, inciso *g*.

²⁷ Organización Mundial de la Salud, *Violencia contra la mujer: violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer*, Ginebra, OMS (Nota descriptiva núm. 239), 2011.

En resumen, el tema de la violencia de género ha ido ganando terreno en los debates de las conferencias internacionales hasta ocupar un lugar central en la Plataforma de Acción de Beijing. Las recomendaciones contenidas en este documento de carácter general orientan las actuaciones de los gobiernos y, si bien no tienen fuerza jurídica, producen la obligación moral de cumplir con lo acordado.

DECLARACIONES

Las declaraciones son instrumentos de carácter enunciativo, pero no obligatorio; al igual que las conferencias, carecen de potestad vinculante. Son resultado de reuniones también convocadas por la ONU en las que un grupo de países *declara* ante la comunidad internacional que un problema determinado ha alcanzado tal magnitud que reclama una atención coordinada supranacional. Se inscriben con toda claridad en el orden simbólico y generan un compromiso moral; sin embargo, los países firmantes no tienen el deber de rendir cuentas ni de presentar informes ante los organismos o tribunales internacionales.

En primer lugar, hay que mencionar a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada en 1948 por la entonces recién creada ONU. Por primera vez se confiere al documento el carácter de universal y se habla de derechos *humanos* y no *del hombre*. El artículo 1º señala que todos los seres humanos “nacieron libres e iguales en dignidad y derechos”. En este precepto se da un peso específico al principio de igualdad, el cual se refuerza en el artículo 2º al prohibir cualquier distinción por motivos de raza, color, sexo,²⁸ religión, opinión política, nacionalidad, condición económica o cualquier otro.²⁹ Al hablar de *distinción* se condenan los privilegios y sobre todo el trato peyorativo hacia ciertos grupos y personas. Los primeros derechos enunciados son la vida, la libertad y la seguridad personal, pero el artículo 23 habla del derecho al trabajo en condiciones equi-

²⁸ Al prohibir cualquier distinción basada en el sexo se da el primer paso para el reconocimiento de las diferentes formas de discriminación contra las mujeres. Conviene recordar que en el año de la Declaración Universal (1948), más de la mitad de las mujeres del mundo—incluidas las mexicanas— no tenían siquiera el derecho formal del voto; la lucha ha sido constante y denodada.

²⁹ La parte final de este inciso es importante. Los seres humanos han demostrado históricamente una gran capacidad para crear motivos de discriminación. La Declaración Universal rechaza todos ellos, incluyendo los que no se han nombrado o tal vez todavía no existan. Es una condena clara al trato despectivo, a todas luces injustificado, que reciben algunas personas por poseer ciertas características.

tativas y satisfactorias.³⁰ Así, esta Declaración constituye una piedra angular en la teoría y práctica de los derechos humanos.

En materia de violencia de género, una referencia obligada es la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, emanada del Programa de Acción de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos que se llevó a cabo en Viena, Austria, en 1993. Dicho instrumento busca eliminar

todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.³¹

El artículo 2º se refiere específicamente al acoso e intimidación sexuales en el ámbito de trabajo. Los derechos protegidos son la vida, la igualdad, la seguridad personal, y la salud física y mental; además, se menciona expresamente el derecho de las mujeres a una vida libre de discriminación.³²

El gran avance contenido en esta Declaración es el reconocimiento de que la violencia contra las mujeres constituye una transgresión a los derechos humanos y que los gobiernos deben diseñar políticas públicas para su combate y erradicación.³³

³⁰ En dicho artículo se dice claramente que a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin discriminación alguna. Sin embargo, las brechas salariales en función del género siguen siendo una realidad prácticamente en todo el mundo; los informes del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo consignan este dato innegable.

³¹ Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993, artículo 1º.

³² *Ibidem*, artículo 3º.

³³ Organización Internacional del Trabajo, *Documentos considerados por la Reunión de expertos sobre medidas especiales de protección para las mujeres e igualdad de oportunidades y de trato. Medidas especiales de protección para las mujeres e igualdad de oportunidades y de trato*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1990. En la parte del Informe adoptado por la Reunión de expertos el párrafo 79 señala: “Los expertos consideraron que la seguridad personal, el hostigamiento sexual y la violencia relacionada con el trabajo constituían problemas de seguridad y de salud en el trabajo. La cuestión tenía una importancia tanto para los hombres como para las mujeres, si bien es cierto ella se planteaba con mayor frecuencia a las mujeres que a los hombres. Debido a ello, los expertos no preconizaron la adopción de medidas de protección para las mujeres únicamente, sino la adopción de medidas destinadas a proteger en particular a las mujeres”. Por su parte, en el apartado “Conclusiones y recomendaciones” el inciso 15 menciona: “La seguridad personal de los trabajadores (en particular en caso de hostigamiento sexual y violencia relacionada con

CONVENCIONES

El aspecto primordial de las convenciones es su carácter vinculante. Esto significa que generan obligaciones jurídicas que los Estados firmantes deben cumplir e informar oportunamente a los órganos internacionales. Como se verá enseguida, algunas convenciones encuentran un antecedente importante en una declaración, que a su vez puede derivar de una conferencia.

Una vez que la comunidad internacional ha tomado conciencia de una problemática específica y decide dedicarle su atención, se crea un espacio para nutridos e intensos debates entre personas expertas, activistas, integrantes de organizaciones de la sociedad civil, representantes de los gobiernos, personas de los medios de comunicación, etc. Con ello se abren nuevos cauces para las acciones nacionales e internacionales y su fructífera retroalimentación.

En este apartado se abordará un convenio sobre discriminación en el empleo y dos convenciones específicas respecto de la condición de las mujeres. Dichos instrumentos ilustran claramente el proceso antes descrito.

El Convenio núm. 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación fue aprobado en junio de 1958 por la Conferencia General de la OIT y entró en vigor en México en septiembre de 1962. Este instrumento retoma la definición de discriminación contenida en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la refiere en particular a las condiciones del empleo y la ocupación. Una de las causales anotadas precisamente es el sexo –en los años cincuenta no se hablaba de género–, el cual puede articularse con otras variantes como la invalidez –tampoco se hablaba de discapacidad–. En él no se trata el tema del hostigamiento o el acoso en el ámbito laboral, pero sí puede entenderse como una forma de discriminación; por ello dicho Convenio se incluye entre las referencias internacionales que guían las políticas públicas del Estado mexicano.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y firmada por México en 1981. Dicho instrumento tiene dos antecedentes importantes: el primero es la declaración del mismo nombre que se había

el trabajo) constituye un problema para la seguridad y salud en el trabajo. Tanto los trabajadores como las trabajadoras pueden necesitar de la protección necesaria pero la naturaleza y el grado de tal protección puede ser específica a cada sexo”.

aprobado 12 años antes,³⁴ y el segundo es la Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer que se realizó en México en 1975.

La definición de violencia que ofrece la CEDAW está incluida en la de discriminación: “distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio [...] de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.³⁵

Los países firmantes se obligan a tomar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres sobre la base de la igualdad; no obstante, los índices de desarrollo humano relativos al género y de potenciación de género elaborados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) dan cuenta de que el objetivo final de dicha Convención sigue siendo una meta que aún se debe alcanzar. Ningún país en el mundo ha logrado dar a las mujeres el mismo trato que brinda a los hombres. Las brechas salariales y la participación en cargos de gestión son un ejemplo de ello; y en la vida cotidiana, el hostigamiento y el acoso sexuales siguen siendo un obstáculo para erradicar la discriminación.

La CEDAW subraya la igualdad de derechos en todos los ámbitos, incluyendo el laboral; sin embargo, no aborda la violencia ni específicamente el hostigamiento y el acoso.

En su artículo 17 se establece la conformación de un Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW), integrado por 23 expertos que analizarán los avances de los países firmantes en sus compromisos para erradicar la discriminación. El Protocolo Facultativo de la CEDAW, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1999, otorga al Comité la competencia para recibir denuncias por transgresiones a los derechos reconocidos en la Convención. Por ello el Comité CEDAW emite recomendaciones generales y algunas específicas para los diferentes Estados que han suscrito ese tratado internacional.

³⁴ En 1967 fue aprobada la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que contenía planteamientos muy similares a la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. Esa década fue escenario de varios movimientos emancipatorios, entre ellos el feminista, el de liberación sexual, el antibélico y el estudiantil.

³⁵ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 34/180 del 18 de diciembre de 1979, artículo 1º.

A 13 años de haber entrado en vigor la Convención, el Comité CEDAW formuló la Recomendación General núm. 19, que señala que la igualdad en el empleo se vulnera cuando a las mujeres se les somete al hostigamiento sexual en este ámbito.³⁶ Agrega que ese tipo de conducta, además de humillante, puede constituir un problema de salud y de seguridad; y es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, la contratación o incluso el ascenso, o cuando genera un medio de trabajo hostil.³⁷

Finalmente, hay que destacar que entre las recomendaciones que el Comité CEDAW hizo a México en 2012 figura el combate al hostigamiento laboral. El párrafo 29, inciso *b*, insta al Estado a que “garantice la implementación efectiva del protocolo para la intervención de casos de hostigamiento sexual en la administración pública y adopte medidas semejantes para prevenir ese delito en el sector privado”.³⁸

La CEDAW también es conocida como la Convención de la Mujer, por ser el instrumento más sólido de condena a la discriminación aun cuando ésta se base en tradiciones culturales, prácticas religiosas o preceptos legales ya inaceptables.

Por otra parte la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida también como Convención de Belém do Pará precisamente porque fue adoptada en esa ciudad brasileña en 1994, tiene como antecedentes las ya mencionadas tres conferencias mundiales sobre la mujer celebradas en México, Dinamarca y Kenia, y la Declaración y Programa de Acción de Viena de 1993.

Los alcances de la Convención de Belém do Pará están delimitados a nuestro continente. Este instrumento regional representa un avance sustancial en el reconocimiento de la violencia contra las mujeres como tal; es decir con la especificidad de que está basada en el género, que puede ser perpetrada por cualquier persona o por el Estado y sus agentes, y que puede producirse en cualquier espacio. El artículo 1º define la violencia contra las mujeres 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”.

³⁶ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General núm. 19. La violencia contra la mujer, 11º periodo de sesiones, 1992, párr. 17.

³⁷ *Ibidem*, párr. 18.

³⁸ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. México*, CEDAW/C/MEX/CO/7-8, 7 de agosto de 2012, párr. 29, inciso *b*.

El artículo 2º refiere los tipos de violencia –física, sexual y psicológica– y los espacios en los que puede producirse. En el inciso *b* se habla específicamente del “acoso sexual en el lugar de trabajo”. Más adelante se señalan los derechos protegidos: a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado; a la integridad física, psicológica y moral; a la libertad y la seguridad personales; a la dignidad, y a la igualdad.³⁹

Lo más importante de dicha Convención es que subraya que las mujeres como tales tienen derecho a una vida libre de violencia y que el Estado debe garantizarlo en todos los espacios. En materia de prevención indica que es necesario modificar patrones de conducta tanto de hombres como de mujeres; diseñar programas de educación formales e informales; transmitir campañas de sensibilización en los medios; e investigar y recopilar estadísticas sobre causas, efectos y frecuencia de la violencia contra las mujeres.⁴⁰

La Convención de Belém do Pará enfatiza la necesidad de legislar en materias civil, penal y administrativa para prevenir, sancionar y erradicar la violencia;⁴¹ conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer;⁴² y abolir prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o tolerancia de la violencia contra la mujer.⁴³ Este último punto es particularmente útil cuando se habla de hostigamiento y acoso, pues son prácticas que han persistido, entre otras razones, porque se han tolerado e incluso incitado en determinados espacios. El hostigamiento y el acoso han estado cubiertos de un manto de naturalidad e invisibilidad, por ello es necesario impulsar una política de tolerancia cero hacia ellos.

Respecto de los procedimientos, la Convención indica que deben ser justos y eficaces; que debe haber medidas de protección, juicio oportuno y acceso efectivo; y que los mecanismos judiciales o administrativos deben asegurar el resarcimiento, la reparación del daño o cualquier otro medio de compensación.⁴⁴ En cuanto a la atención, el mandato es bastante general; únicamente menciona que deben crearse servicios especializados para

³⁹ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará, adoptada por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, Belém do Pará, 9 de junio de 1994, artículos 3º y 4º.

⁴⁰ *Ibidem*, artículo 8º.

⁴¹ *Ibidem*, artículo 7º, inciso *c*.

⁴² *Ibidem*, artículo 7º, inciso *d*.

⁴³ *Ibidem*, artículo 7º, inciso *e*.

⁴⁴ *Ibidem*, artículo 7º, inciso *g*.

las mujeres que hayan sufrido violencia,⁴⁵ pero no dice qué tipo de atención tiene que prestarse ni a qué instancia le corresponde.

La Convención de Belém do Pará sirvió de base para la promulgación de diversas leyes latinoamericanas sobre violencia doméstica o familiar. La problemática del hostigamiento y el acoso, tanto laboral como sexual, no ha sido abordada de una manera tan sistemática y coordinada. Si bien las recomendaciones de la Convención tienen un carácter general, es importante recuperarlas para prevenir, sancionar e idealmente erradicar este flagelo laboral y social. No deja de llamar la atención que a más de 20 años de haberse promulgado la Convención de Belém do Pará, los esfuerzos para combatir la violencia sigan siendo insuficientes. En particular la modificación de patrones culturales e incluso la visibilidad de ciertas expresiones de violencia de género son todavía tareas en curso que registran altibajos y contradicciones.

SENTENCIA DEL CASO CAMPO ALGODONERO

El caso comúnmente conocido como Campo Algodonero se refiere a la demanda presentada ante la Corte IDH en contra del Estado mexicano. El asunto de fondo fue la desaparición y muerte de tres mujeres jóvenes cuyos cuerpos se encontraron en un campo algodonerero de Ciudad Juárez, Chihuahua. Al respecto, el párrafo 258 de la sentencia señala que la obligación de debida diligencia implica lo siguiente:

- Adoptar medidas integrales en casos de violencia contra las mujeres.
- Contar con un marco jurídico de protección adecuado.
- Aplicar de manera efectiva la normativa vigente.
- Diseñar una política de prevención y prácticas que permitan actuar de forma eficaz ante las denuncias.⁴⁶

⁴⁵ *Ibidem*, artículo 8°.

⁴⁶ Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso González y otras ("Campo Algodonero") vs. México (Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas)*, Sentencia del 16 de noviembre de 2009, serie C, núm. 205, párr. 258.

La estrategia de prevención debe ser integral. Esto significa que es necesario evitar los factores de riesgo y al mismo tiempo fortalecer a las instituciones para que respondan con efectividad ante cualquier caso de violencia de género.

En resumen, la debida diligencia incluye una prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y una reparación suficiente.

2. *Legislación nacional*

En este apartado se profundizará sobre la normativa nacional, de acuerdo con el orden jerárquico establecido y el ámbito de competencia. En un primer momento se verá la Constitución, posteriormente se revisarán dos leyes federales en materia laboral y dos leyes generales sobre igualdad y violencia contra las mujeres.

El término *hostigamiento sexual* es una figura legal de reciente inclusión en el marco jurídico mexicano. Desde 1991 es considerado como delito y se incluye en el Código Penal Federal. A partir de entonces ha sido contemplado en la mayoría de los códigos penales de las entidades del país, y en 2007 se le incorporó en la LGAMVLV, haciendo por primera vez una diferencia entre el hostigamiento y acoso sexuales.

La aplicación del marco legal nacional no se debe limitar al aspecto penal únicamente. Debido a que se trata de una conducta que constituye un delito y que en la mayoría de los casos sucede en el ámbito laboral, recibe una sanción de tipo administrativo.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La Constitución federal es también conocida como Carta Magna o norma suprema precisamente porque está en la cúspide de la pirámide de normas. Esto significa que ninguna ley o reglamento, cualquiera que sea la materia que regule o su ámbito de aplicación, puede contravenir los principios contenidos en ella. Lo anterior también es válido para los instrumentos internacionales; antes de dar su aprobación, el Senado verifica que no exista contradicción con la norma constitucional.

La primera parte de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra los derechos humanos, es decir las prerrogativas fundamentales que son necesarias para una vida digna. Así, el artículo 1º establece que todas las personas deben gozar los derechos humanos que reconocen tanto la propia Constitución como los tratados internacionales suscritos por México. Junto con el compromiso del Estado de garantizar el ejercicio de tales derechos, se formula una clara prohibición de cualquier forma de discri-

minación.⁴⁷ El principio de igualdad contenido en dicho artículo se ve reforzado por el artículo 4º, que consagra la igualdad jurídica entre mujeres y hombres.⁴⁸

LEYES FEDERALES Y GENERALES

En esta sección se hablará en primer término de las leyes federales en materia de responsabilidades de los servidores públicos; posteriormente se hará un análisis de las leyes generales relativas a la igualdad entre mujeres y hombres, y al derecho básico a una vida libre de violencia.

El artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos establece, entre otras, las siguientes obligaciones: “abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión”;⁴⁹ y “observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, igualdad y sin discriminación a las personas con las que tenga relación con motivo de éste”.⁵⁰

Aunque no se habla expresamente de hostigamiento o acoso, tales conductas pueden encuadrarse en los supuestos planteados en el artículo citado anteriormente. Son acciones contrarias al respeto, la diligencia y la igualdad que sin lugar a dudas implican abuso en el ejercicio de sus funciones. Sin embargo, el hecho de que no se nombre al hostigamiento ni al acoso no es una cuestión trivial; en el orden simbólico tendría una fuerza indudable el señalamiento preciso de que tales acciones constituyen una falta en el ejercicio de la función pública.

De acuerdo con la gravedad de la falta, las sanciones establecidas en ese ordenamiento pueden ser de apercibimiento (privado o público), amonestación (privada o pública), suspensión en el empleo, destitución del puesto, sanción económica, e inhabilitación

⁴⁷ Al igual que algunos instrumentos internacionales comentados anteriormente, se ofrecen determinados ejemplos –de manera destacada el género y las preferencias sexuales– y se proscribe cualquier posibilidad presente o futura de discriminación.

⁴⁸ El texto original de este artículo fue aprobado el 31 de diciembre de 1974, a unas horas de que iniciara el Año Internacional de la Mujer. Consagrar expresamente la igualdad jurídica entre los sexos era un preparativo importante para la 1 Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer.

⁴⁹ Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 31 de diciembre de 1982; última reforma publicada el 18 de julio de 2016, artículo 47, fracción I.

⁵⁰ *Ibidem*, artículo 47, fracción V.

temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público. Éstas son aplicadas por el órgano interno de control.

Por otra parte, la problemática relativa a la igualdad de género y la violencia contra las mujeres ha ganado un lugar en la legislación nacional. En 2006 fue promulgada la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y un año más tarde la LGAMVLV. El primer ordenamiento constituye una herramienta importante en contra de la discriminación basada en el sexo que se traduzca en menoscabo o anulación de los derechos humanos.⁵¹ Además, sienta las bases para el diseño y la puesta en marcha de una política nacional en materia de igualdad, entre cuyos componentes está la adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia contra las mujeres.⁵² Finalmente, el artículo 34 se refiere a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo; es innecesario mencionar que cualquier episodio de hostigamiento o acoso vulnera el principio de igualdad.

Por su parte, la LGAMVLV aborda específicamente el hostigamiento y el acoso sexuales. El capítulo II del título II está dedicado a la violencia laboral y docente, es decir, la que se ejerce en el espacio de trabajo o educativo y que consiste 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”.⁵³ El artículo 13 define el hostigamiento sexual como “el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor [...] Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”. El mismo artículo define el acoso como “un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima”.

De acuerdo con esta ley, la diferencia entre hostigamiento y acoso estriba en la relación de subordinación que existe en el primero. Así, el hostigamiento es perpetrado por las y los superiores jerárquicos mientras el acoso se da por parte de compañeros o compañeras. Sin duda alguna la relación jerárquica en un espacio de trabajo es importante porque limita y constriñe las posibilidades de respuesta de la persona hostigada. Es necesario darle un peso específico a tal asimetría; sin embargo, también lo es considerar que aun en la misma posición jerárquica laboral, las relaciones de género suelen asignar

⁵¹ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 2 de agosto de 2006; última reforma publicada el 24 de marzo de 2016, artículo 5º, fracción III.

⁵² *Ibidem*, artículo 17, fracción III

⁵³ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de febrero de 2007; última reforma publicada el 22 de junio de 2017, artículo 10.

posturas distintas. En otras palabras, el acoso de parte de las y los compañeros es posible, entre otras cosas porque existe una jerarquía de género que coloca a los varones y todo lo masculino por encima –y en detrimento– de las mujeres y todo lo femenino. Es indispensable entonces tener en mente que las relaciones entre las personas no son lineales; están marcadas por distintas expresiones en las que el género ocupa un lugar relevante.

El artículo 14 de la LGAMVLV plantea que las entidades federativas, en función de sus atribuciones, deberán:

- 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.⁵⁴

Por otro lado, en su artículo 15 señala que para los efectos del hostigamiento o el acoso sexuales 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 sobrevivencia o que sea bofetada 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 [...] [víctimas];
- VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y

⁵⁴ *Ibidem*, artículo 14.

- vii. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.⁵⁵

3. *Legislación de la Ciudad de México*

En este apartado se revisará el Código Penal para el Distrito Federal (CPDF) y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal (LAMVLVDF).

El CPDF contiene un catálogo de conductas que la sociedad considera lesivas para conservar la armonía necesaria, y mantener la cohesión y el buen funcionamiento. No todas esas conductas tienen la misma gravedad, por ello se les asignan sanciones diferenciadas y se establecen distintos mecanismos para su persecución. Así, existen delitos que se persiguen de oficio debido a que laceran a la sociedad en su conjunto –por ejemplo, el homicidio– y otros que se persiguen por denuncia o querrela.⁵⁶

El hostigamiento sexual se tipificó por primera vez en el país en enero de 1991; la reforma respectiva introdujo algunas modificaciones en los tipos penales de violación, estupro, atentados al pudor (hoy referido como abuso sexual) y raptó (ahora privación ilegal de la libertad con fines sexuales). Esas reformas legales en materia de violencia sexual fueron resultado del trabajo coordinado de varias organizaciones de la sociedad civil con legisladoras sensibles a la problemática. El proceso no estuvo exento de contradicciones, pero logró cristalizar y además extenderse en los estados del país.

Al respecto, el CPDF en su artículo 179 establece lo siguiente:

A quien solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psico-emocional que lesione su dignidad, se le impondrá de uno a tres años de prisión.

Cuando además exista relación jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre la persona agresora y la víctima, la pena se incrementará en una tercera parte de la señalada en el párrafo anterior.

Si la persona agresora fuese servidor público y utilizara los medios o circunstancias que le encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior se le destituirá y se le

⁵⁵ *Ibidem*, artículo 15.

⁵⁶ La querrela, a diferencia de la denuncia, indica el procedimiento de denuncia ante las autoridades ministeriales mediante el cual la víctima da parte de los hechos directamente.

*inhabilitará para ocupar cargo, empleo o comisión en el sector público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.*⁵⁷

Aunque la definición no es tan afortunada debido a que generaliza la conducta como acoso sexual, sí contiene los elementos necesarios para identificar el hostigamiento al referir que cuando en la conducta exista una relación jerárquica derivada de relaciones laborales la sanción establecida se incrementará en una tercera parte. Si además la persona hostigadora es servidora pública, el CPDF señala que se considerará la destitución del cargo y la inhabilitación para desempeñar un puesto o comisión en el sector público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

Sin duda alguna incluir el hostigamiento sexual en el catálogo de conductas que la sociedad considera dañinas para su funcionamiento tiene un peso simbólico importante. Cuando se produjeron las reformas, el hecho se celebró como un triunfo para el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres, quienes históricamente han sido las víctimas de esta conducta en su mayoría.

Por su parte, la LAMVLVDF indica que la violencia sexual incluye

Toda acción u omisión que amenaza, pone en riesgo o lesiona la libertad, seguridad, integridad y desarrollo psicosexual de la mujer, como miradas o palabras lascivas, hostigamiento, prácticas sexuales no voluntarias, acoso, violación, explotación sexual comercial, trata de personas para la explotación sexual o el uso denigrante de la imagen de la mujer.⁵⁸

Entre las modalidades de ésta se incluye el espacio laboral y se define la violencia laboral como

aquella que ocurre cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las

⁵⁷ Código Penal para el Distrito Federal, publicado en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 16 de julio de 2002; última reforma publicada el 16 de junio de 2016, artículo 179. Las cursivas son nuestras.

⁵⁸ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal, publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 29 de enero de 2008; última reforma publicada el 26 de noviembre de 2015, artículo 6º, fracción v.

amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.⁵⁹

Esta ley sigue las directrices de la ley general y conserva como principios rectores la dignidad, la libertad, la autonomía, la no discriminación, la igualdad y la transversalización de la perspectiva de género. Asimismo, define la violencia institucional como

los actos u omisiones de las personas con calidad de servidor público que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. El Gobierno del Distrito Federal [*sic*] se encuentra obligado a actuar con la debida diligencia para evitar que se inflija violencia contra las mujeres.⁶⁰

En resumen, las conductas de acoso y hostigamiento están previstas tanto en la LAMVLVDF como en el CPDF. En el primer caso se prevén acciones de coordinación interinstitucional para garantizar el derecho básico de las mujeres a una vida libre de violencia, las cuales incluyen el diseño y puesta en marcha de políticas públicas específicas para sancionar y erradicar tanto el acoso como el hostigamiento.

4. *Normativa interna de la CDHDF*

La Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal consigna el objeto del organismo con total exactitud: “la protección, defensa, vigilancia, promoción, estudio, educación y difusión de los derechos humanos [...] así como combatir toda forma de discriminación y exclusión”.⁶¹

Resulta imperante que un organismo de derechos humanos garantice a las mujeres una vida libre de violencia y de cualquier forma de discriminación en su interior desde una perspectiva de género, pues cualquier conducta contraria a ello resulta una paradoja flagrante en cuanto al quehacer y los objetivos de la propia Comisión.

⁵⁹ *Ibidem*, artículo 7º, fracción II.

⁶⁰ *Ibidem*, artículo 7º, fracción V.

⁶¹ Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, artículo 2º.

El documento *Compromisos y deberes de las y los servidores públicos de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal en materia de responsabilidades* reitera los principios que deben guiar el trabajo en un sentido muy amplio: legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia. No cabe duda de que las prácticas de hostigamiento y acoso, por generalizadas que estén, constituyen una transgresión a la legalidad.

Al explicar el principio de honradez ese documento expresa que las y los servidores públicos deben “abstenerse de intervenir en asuntos que atenten contra la ética en el servicio público”.⁶² Ello deja ver que cualquier acto de violencia es contrario a la ética más elemental. Por último, se señala que el principio de lealtad consiste en tener siempre el “cuidado de no perjudicar al personal superior jerárquico, a sus subordinados(as), así como a sus compañeros(as), tanto en el aspecto laboral como en el personal”.⁶³ Los principios de imparcialidad y eficiencia refuerzan la condena a cualquier forma de discriminación.

Después de este recorrido por los instrumentos internacionales, la legislación nacional y local, y la normativa interna de la CDHDF es posible puntualizar algunos aspectos básicos. En primer lugar, que el reconocimiento de los derechos de las mujeres ha sido el resultado de una lucha prolongada que además no ha estado exenta de altibajos y contradicciones.

A estas alturas, en el segundo decenio del siglo XXI las mujeres mexicanas han logrado que el Estado les garantice prerrogativas fundamentales como el derecho a una vida libre de violencia. El hostigamiento y el acoso son prácticas muy extendidas pues, como se ha dicho de manera reiterada, han sido naturalizadas. Despojarlas de ese manto que las hace invisibles ha sido una ardua tarea que no siempre ha rendido los frutos esperados. Los instrumentos internacionales, y en particular aquellos que tienen carácter vinculante, ofrecen un buen marco para el diseño de políticas específicas en materia de violencia de género. Las leyes generales, tanto de igualdad como de acceso a una vida libre de violencia, señalan algunas directrices útiles para identificar y sancionar las prácticas de acoso y hostigamiento.

⁶² Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, *Compromisos y deberes de las y los servidores públicos de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal en materia de responsabilidades*, 3ª ed., México, CDHDF (serie Documentos oficiales, núm. 9), 2010, p. 9.

⁶³ *Ibidem*, p. 10.

IV. Formas de detección del acoso y el hostigamiento

En los capítulos anteriores se ha visto que el acoso y el hostigamiento afectan negativamente las relaciones laborales, generan un ambiente viciado y producen consecuencias dañinas, sobre todo para las víctimas pero también para el resto del personal e incluso para la persona agresora. Es importante quitar ese velo de naturalidad que los hace parecer como inevitables y tomar acciones concretas para su identificación, denuncia y erradicación. En este cuarto capítulo se mencionarán algunas formas específicas para detectar dichas conductas y se formularán recomendaciones generales que se recuperarán más adelante. En un primer momento se abordarán el acoso y el hostigamiento de índole laboral; después se verán las formas de detectar el acoso y el hostigamiento sexuales, y en tercer lugar se revisarán algunas acciones concretas que se pueden realizar de manera inmediata de acuerdo con la posición de la persona en la dinámica del hostigamiento y el acoso.

1. *Para identificar el acoso y el hostigamiento laborales*

Es importante destacar que tanto las conductas de acoso como las de hostigamiento que se refieren en el presente documento están planteadas para su tratamiento en el ámbito laboral. Sin embargo, es pertinente llevar a cabo una distinción cuando se presente el caso de una conducta marcadamente sexual, como se explicará a continuación:

Como se ha señalado de manera reiterada, el acoso puede ser horizontal o ascendente. El primero es perpetrado entre compañeros y compañeras, en tanto que el segundo se ejerce desde el personal subordinado hacia la o el jefe; ambos suelen estar asociados con alguna forma de discriminación abierta o velada. En el segundo capítulo se incluyeron definiciones más o menos amplias de un fenómeno que apenas empieza a ser reconocido como un problema laboral. En este apartado se explicarán algunas conductas que pueden encuadrarse claramente en el acoso laboral:

- *Gritar, avasallar o insultar a una persona cuando está sola o en público.* Alzar la voz, utilizar palabras despectivas o soltar un sermón sin sentido son acciones que

resultan ofensivas en cualquier contexto, especialmente en el laboral. Un efecto inmediato puede ser la intimidación y la humillación.

- *Amenazar continuamente.* Las amenazas pueden ser de muy diversa índole: causar un daño, divulgar algún asunto privado, dejar correr un rumor (cierto o falso), lastimar a una persona cercana o provocar un despido. Las amenazas tienen una consecuencia cuando se percibe a la persona que amenaza con la capacidad real de llevar a cabo lo que anuncia; la víctima puede sentirse presionada, intimidada, humillada y sobre todo amedrentada.
- *Ignorar y excluir de manera notoria y deliberada.* Cuando una persona habla únicamente con algún compañero o compañera habiendo otra persona presente, como si fuera invisible o simplemente no estuviera, está provocando aislamiento. A veces se deja flotar la mirada como si traspasara los cuerpos o incluso se alude a la persona acosada, ignorando totalmente su presencia. La sensación que provoca es de humillación, enojo, exclusión y provocación.
- *Ocultar o retener información crucial para el trabajo, proporcionar datos falsos o de alguna manera inducir al error en su desempeño laboral.* Este proceder es frecuente cuando en el clima laboral existen relaciones de competencia, tanto abiertas como veladas. Las y los compañeros suelen saludarse con amabilidad y tener un trato cordial, pero al mismo tiempo se ponen trabas de distinto tipo para que la persona acosada –de forma individual o por el grupo– cometa errores que repercutan en su desempeño laboral. El sentir que provoca es de coraje, indignación, presión e incluso ridiculización.
- *Acusar en falso por alguna falta o error.* Esto también es frecuente en espacios altamente competitivos cuando alguien busca destacar de la manera que sea, aun a costa de una o un compañero. Hay que señalar que también ocurre en el acoso laboral ascendente para intentar desacreditar a quien ocupa la jefatura o crearle un ambiente adverso. Esto puede ser una provocación que tenga como consecuencia el enojo, el aislamiento y el desprestigio.
- *Iniciar o continuar un rumor (cierto o falso) sobre la vida privada de alguien.* El fin de esta acción es difamar a la víctima y el efecto puede ser devastador. La persona en contra de quien se inicie o se continúe el rumor puede sentirse avergonzada, humillada, aislada y ridiculizada.
- *Criticar o desdeñar continuamente las ideas, propuestas o iniciativas de una persona.* Esto significa tratarla como si fuera inferior o no tuviera inteligencia suficiente para ocupar un puesto determinado. La consecuencia puede ser que la persona

vea disminuida su autoestima, se sienta excluida y atacada, e incluso puede llegar a consumirse emocional e intelectualmente.⁶⁴

Todos estos comportamientos pueden ser ejercidos por una o varias personas. El incitar a otras a participar en el acoso laboral hacia una tercera es en sí mismo un acto violento que se suma a ellos. Como ya se ha indicado en el segundo capítulo, la lista es sólo ejemplificativa de actitudes que configuran el acoso laboral.

El *hostigamiento*, por su parte, incluye todos los anteriores y algunos específicos que se derivan justamente de la relación jerárquica; entre ellos se encuentran los siguientes:

- *Asignar tareas que resultan excesivas, con plazos inalcanzables o metas imposibles de cumplir.* Esto puede ocurrir particularmente con el personal de confianza debido a que sus horarios son más flexibles y sus labores no siempre están especificadas de manera precisa. La persona puede sentirse intimidada y consumida intelectualmente.
- *Relevar a una persona de su trabajo y darle tareas rutinarias, de menor cuantía y notoriamente por debajo de sus capacidades.* Tales conductas de disminución laboral o intelectual tienen un efecto inmediato en la autoestima de la persona acosada; la hacen sentirse inútil, torpe o tonta. Es otra forma de exclusión y aislamiento.
- *Congelar a una persona.* Este término coloquial resulta muy claro: se le impide a la persona cualquier forma de movimiento. No se le asigna trabajo, no se le toma en cuenta, no se le piden resultados, no se le saluda y en ocasiones incluso se le despoja de su espacio de trabajo y el material básico de oficina. El propósito es ejercer presión para que renuncie; la consecuencia de nueva cuenta es la humillación y el aislamiento.
- *Tratar con excesivo rigor a una persona en particular.* Ello implica usar medidas disciplinarias de manera arbitraria y abusiva, castigarla injustificadamente, rechazar permisos o negarle derechos básicos como vacaciones o días económicos sin justificación.

⁶⁴ Las conductas anotadas provienen de diferentes estudios sobre acoso laboral, en particular el trabajo de Iñaki Piñuel, *Mobbing, estado de la cuestión. Como prevenir y defenderse del acoso laboral en la empresa*, Barcelona, Gestión 2000, 2008.

El acoso y el hostigamiento laborales atentan fundamentalmente contra la dignidad de la persona. Algunas repercusiones inmediatas son la pérdida de la seguridad y la confianza en sí misma, el estrés continuo y el bajo rendimiento laboral. Esto último tiene un efecto perverso, ya que la persona que acosa u hostiga va ganando terreno y continúa con sus ataques –discretos, sutiles, abiertos o evidentes– que ahora justifica con el desempeño debilitado de la víctima. La conflictividad permea al clima laboral, que se carga de tensión, discusiones intensas por asuntos irrelevantes, fricciones continuas y baja productividad.

2. *Para identificar el acoso y el hostigamiento sexuales*

Al igual que los de índole laboral, el acoso y el hostigamiento sexuales abarcan una amplia gama de manifestaciones que van de las formas más sutiles a las más burdas y francas, pasando por expresiones moderadas no siempre fáciles de identificar.

El acoso está totalmente incorporado en muchas instituciones, precisamente porque por su baja intensidad su materialización puede pasar inadvertida; a veces ni siquiera hay contacto directo ni una clara interacción con la víctima, por ejemplo:

- *Exposición de imágenes de naturaleza sexual en computadoras, carteles o calendarios.* Es común que en muchos espacios, preponderante o exclusivamente masculinos, se exhiban carteles que muestran mujeres desnudas o semidesnudas, parejas, hombres asediando a mujeres o incluso parodias de violación.⁶⁵ Los ejemplos más claros son los talleres, oficinas de transportes y áreas de mantenimiento; además, en muchas oficinas tales imágenes son visibles en las pantallas de las computadoras. Es tal la profusión de carteles, mamparas y anuncios que usan de una manera abierta y denigrante el cuerpo femenino que tanto hombres como mujeres las han incorporado al paisaje cotidiano; sin embargo, es conveniente recordar que el contenido es ofensivo en sí mismo.
- *Chistes o comentarios generales de naturaleza sexual.* Abundan ejemplos de chistes misóginos y homofóbicos; a veces se cuentan en presencia de alguna mujer o un hombre

⁶⁵ Hace algunos años los anuncios de Dolce & Gabbana exhibían imágenes que mostraban una violación puesta en escena: hombres elegantemente ataviados que sostenían a una mujer a punto de ser ultrajada por otro varón, también cuidadosamente vestido. Fueron retiradas de circulación precisamente porque su contenido atentaba contra los derechos humanos, pero fueron todo un éxito en términos publicitarios. En muchos lugares se exhibían reproducciones de tales anuncios.

del que se sabe o sospecha que tiene una orientación o preferencia sexual diversa, como si no estuviera presente. Aunque no se interpele directamente a la persona, el comentario en sí es una forma de provocación. Al igual que las imágenes, los chistes y comentarios frívolos que aluden a la sexualidad se han asimilado como parte de la dinámica laboral, pero hay que reiterar que producen desagrado y malestar.

- *Miradas lascivas, gestos o ademanes obscenos.* Una expresión común es la que se refiere a que algunos hombres *desnudan con la mirada*. Junto con esa forma de ver incisiva y filosa, en ocasiones pasan la lengua sobre los labios como si degustaran un manjar o se frotan las manos de manera insinuante; y en una modalidad más vulgar aún, los hombres miran alguna parte del cuerpo de una mujer –por ejemplo los senos– y se frotan la entrepierna sin el menor recato. Tales actitudes generan incomodidad y un profundo desagrado, en buena medida por la vulgaridad pero sobre todo porque son una forma clara de cosificar a las mujeres y mostrar el poder de los hombres en ese espacio.
- *Llamadas telefónicas, mensajes de texto o correos con invitaciones reiteradas a salir.* Estas acciones constituyen una forma de acoso moderado, porque no tienen un contenido sexual explícito pero producen incomodidad justo por la insistencia. Hay que decir también que la negativa de las mujeres no siempre es tajante y prefieren dar a entender de una manera amable, pero no directa, que no están interesadas en tener una cita. En ocasiones, aun cuando las mujeres se nieguen abiertamente, los hombres asumen el rechazo como un desafío para la conquista; y la reiteración en las invitaciones, por amables y bien intencionadas que sean, deriva en una forma de acoso que, de ser moderado, rápidamente puede escalar al acoso medio, ya que la insistencia potencia la incomodidad y el fastidio.
- *Piropos o comentarios sobre el cuerpo, la apariencia o el arreglo de la persona.* La palabra *piropo* es un eufemismo para referirse a una agresión de tipo verbal. En muchos espacios laborales –aunque bien podría decirse que en todos lados– cualquier hombre se siente autorizado para desnudar con la mirada a una mujer, hacer un gesto obsceno y terminar con un comentario sobre alguna parte de su cuerpo o su apariencia. También los hombres suelen recibir comentarios semejantes, pero no en la misma proporción. En cualquier caso, es una conducta condenable; no es un cumplido sino una agresión y un claro ejemplo de ejercicio de poder. Muchas veces los comentarios incluyen alguna grosería, una frase de doble sentido o un franco albur. La sensación que provocan es de humillación, intimidación, desagrado, repulsión, miedo e impotencia.

- *Llamadas, cartas o correos obscenos.* Las invitaciones a salir y las consecuentes negativas pueden generar enojo en el acosador, emoción que vuelca directamente sobre la persona que se ha resistido a sus acercamientos y a quien no quiere soltar, en un sentido casi literal. Las llamadas, los mensajes y las cartas continúan, pero ahora con un contenido sexual más explícito al que en ocasiones se agrega la burla o el escarnio. A veces se incluyen imágenes de interacción sexual clara y evidente, con algún mensaje alusivo al cuerpo de la persona acosada. Se trata del herido orgullo masculino que adopta la forma más burda de la frustración y el despecho: la venganza. La consecuencia para la víctima es el enojo, el malestar, la indignación y una vez más la sensación de humillación y vergüenza. Los relatos de las mujeres que han tenido esta experiencia muestran que se sienten profundamente agredidas.
- *Burlas, bromas y preguntas sobre la vida sexual o amorosa.* Aquí ya se da una irrupción clara en el terreno de la intimidad. Las preguntas abiertas sobre las emociones románticas, las citas amorosas, los acercamientos que haya tenido la persona en su vida presente o pasada, o directamente sobre su vida sexual son una intromisión inaceptable. Son temas de conversación que sólo se tratan con las amistades cercanas, personas con quienes existe cariño y confianza; formularlas en un clima laboral es algo no sólo fuera de lugar sino también contrario a la ética. La conversación suele iniciar con una pregunta general —por ejemplo, si se tiene pareja— y luego subir de tono, con lo que aumentan la incomodidad y el malestar. Las víctimas suelen sentirse presionadas, incómodas, molestas y a veces hasta ridiculizadas.
- *Acercamiento excesivo.* Ésta es otra forma de intromisión, pero dirigida a los movimientos corporales. La persona que acosa se acerca demasiado a la víctima, le cierra el paso o la acorrala. Muchas veces estas agresiones se disfrazan de *juegos* en los que participan dos o más compañeros o compañeras. Es una especie de *broma* que resulta especialmente molesta; pero hay que insistir en que no se trata de un juego sino de una forma de violencia, por más que se le pretenda disfrazar con una careta lúdica.
- *Solicitar abiertamente un encuentro sexual.* Al igual que sucede con las citas, la petición en sí puede no ser agresiva ni constituir acoso. Lo determinante es la forma en que se realiza, la insistencia y la falta de aceptación de la negativa. Aquí se está hablando todavía de acoso, es decir de la interacción entre compañeros o compañeras de trabajo. Si se trata de hostigamiento, la postura desde la que se hace la solicitud añade un componente de inseguridad y vulnerabilidad. La petición de tener sexo produce las sensaciones que ya se han mencionado para otras formas de acoso, pero en mayor intensidad.

- *Tocamientos no deseados*. En esta variante también hay una gran cantidad de conductas. En algunos casos se trata de un roce aparentemente accidental; en otros se da un abrazo *demasiado* estrecho o se saluda con un beso que se acerca demasiado a la comisura y deja una gota de saliva; y a veces *se roba* un beso. En ocasiones hay tocamientos claros y flagrantes a los senos, las nalgas o las piernas, como manoseos o pellizcos. Las mujeres se sienten francamente agredidas y las sensaciones que les provoca son de molestia, incomodidad, desagrado y repugnancia.

El hostigamiento perpetrado por la persona superior jerárquica incluye todas las conductas anteriores y algunas más que pueden derivar de la relación de subordinación que existe, lo cual coloca a quien sufre el hostigamiento en una posición particularmente vulnerable porque corre el riesgo de perder la seguridad laboral e incluso el propio empleo. Ejemplos de tales actos son:

- *Presiones para aceptar una cita y tener relaciones sexuales*. Si la insistencia de los compañeros para aceptar una cita puede ser desgastante y molesta, la de una persona superior jerárquica puede llegar al extremo de la incomodidad. Si además expresa el propósito claro de tener relaciones sexuales, la persona acosada podría sentirse muy vulnerable y amenazada. Los efectos que causa son el amedrentamiento y el consumo emocional.
- *Obligar a exhibir el cuerpo*. Esta forma de hostigamiento puede parecer una exageración. El superior jerárquico empieza con comentarios *halagadores* sobre el cuerpo y la apariencia de la persona, continúa con intentos de seducción, hace un roce circunstancial, un tocamiento en alguna parte específica del cuerpo y luego presiona para ver un poco más. Y la incomodidad de la víctima sigue la misma lógica: siempre aumenta un poco más. Aquí también se producen sensaciones de humillación, miedo, presión y vulnerabilidad.
- *Promesas de trato preferente*. El ofrecimiento de algún beneficio o prebenda laboral es una estrategia de la persona que acosa. Algunas posibilidades son ascensos, bonos, incrementos salariales, pago de horas extras, días económicos, horarios más flexibles, etc. Es posible que la o el acosador cumpla con la promesa o no, pero el punto no es la intención sino el acto de corrupción y la violencia implícita en tal conducta. Con la promesa la víctima está en una posición aún más vulnerable, porque se da cuenta perfectamente de que es una cuestión de poder y no tiene muchas opciones. En términos coloquiales: si acepta la proposición pierde, porque

está a merced de la persona superior jerárquica; pero si la rechaza también pierde, porque el poder puede servir ahora para ejercer hostigamiento laboral, con las variantes anotadas en el apartado anterior.

- *Amenazas por la negativa.* Las amenazas constituyen la otra cara de la moneda de las promesas. En la lógica de la persona que acosa –de índole patriarcal, independientemente de que la formule un hombre o una mujer–, si la víctima no accede por las buenas, tendrá que hacerlo por las malas. La amenaza suele consistir en ejercer hostigamiento laboral: medidas disciplinarias injustificadas, cargas de trabajo excesivas, restricciones para gozar de sus derechos laborales, etc. La sensación más clara que provoca es el miedo.

Muchas de las consecuencias del acoso y el hostigamiento sexuales son muy similares a las de tales comportamientos en el ámbito laboral: pérdida de la confianza, baja autoestima, estrés continuo, depresión, falta de asertividad y debilidad emocional. Con frecuencia las personas acosadas u hostigadas somatizan el malestar emocional y tienen jaquecas, problemas intestinales y trastornos de sueño o de alimentación. Lo anterior se ve reflejado en el clima laboral mediante la falta de productividad, la tensión, el bajo desempeño y todas las consecuencias de una mala comunicación y un ambiente de impunidad.

3. *Algunas acciones inmediatas*

Una vez que se han identificado algunas conductas que constituyen acoso y hostigamiento tanto laboral como sexual, es necesario plantear diversas acciones concretas al respecto. En este apartado se dará un panorama general de lo que se puede hacer si se padece, presencia o ejerce acoso u hostigamiento.

SI USTED SUFRE ACOSO U HOSTIGAMIENTO

En muchos espacios laborales existe acoso y hostigamiento. En general están tan incorporados a la dinámica de la comunicación e interacción de la oficina que simplemente no se ven o se les toma como algo inevitable. Por ello es importante formular la pregunta y contestarla con absoluta honestidad: “¿existe acoso u hostigamiento en mi centro de trabajo?”.

- a) En primer lugar es necesario identificar el malestar. Si usted percibe que en su clima laboral hay algo que le produce incomodidad, desagrado, tensión o moles-

tia, es necesario atender dicha señal. Los motivos pueden ser múltiples, pero uno de ellos podría ser la existencia de acoso u hostigamiento laboral o sexual.

- b) El segundo paso es identificar la causa. Para ello puede ser útil reconocer las formas de detección de acoso y hostigamiento que se incluyeron en los dos apartados anteriores de este capítulo. Relea cada una de las conductas con mucho cuidado y piense detenidamente si en su clima laboral ha percibido algún comportamiento que encaje de manera precisa en las definiciones anotadas. Si éste no encuadra de manera exacta, pero contiene elementos que lo hagan muy parecido, entonces el procedimiento que se debe seguir es el mismo.
- c) Una vez identificado el malestar y la causa, es importante delimitar los episodios de acoso u hostigamiento. Para ello –y pensando en la posibilidad de formular una queja o denuncia– lo recomendable es tomar nota de todo lo que suceda con el fin de integrar adecuadamente las circunstancias de modo, tiempo y lugar. Hay que identificar a la persona agresora y describir sus conductas con el mayor detalle posible. Algunas preguntas útiles son las siguientes:

- *¿Quién o quiénes son las personas que le están acosando?* Registre nombres, apellidos, área de adscripción y funciones.
- *¿Qué hicieron exactamente?* Entre más puntual sea la descripción, mayor será su utilidad en caso de que usted decida formular una denuncia. Anote las palabras, movimientos, gestos y cualquier otro detalle que le haya llamado la atención.
- *¿Dónde y cuándo sucedieron los hechos?* Es importante anotar el día, la hora (aunque sea aproximada) y el lugar exactos; por ejemplo en uno de los salones, el estacionamiento, a la salida del baño, a la entrada del elevador, en la oficina de alguna persona en particular, frente a su escritorio, etcétera.
- *¿Quiénes presenciaron los hechos?* Este punto es fundamental por si se requieren testigos. Hay que anotar los nombres de las personas que vieron o escucharon directamente las acciones o comentarios de la o el acosador y posteriormente preguntarles si estarían dispuestas a declarar en caso de que se formule una denuncia.

- d) Si es posible, trate de indagar si esa o esas personas han acosado a alguien más. Esto es algo muy común. Frecuentemente las víctimas no quieren denunciar porque piensan que se trata de un caso aislado y que será muy difícil demostrar lo que ha sucedido; sin embargo, si hay varias personas que han tenido experiencias similares con la o las acosadoras, las posibilidades de éxito aumentan. En caso de

reconocer a otras víctimas, hable con ellas y pregúntelas si estarían dispuestas a denunciar directamente o apoyar tu denuncia.

- e) Hasta donde sea posible, evite estar a solas con la persona acosadora u hostigadora. Eso puede ser un indicador para ella de que hay una actitud de rechazo de su parte y de que usted está dispuesto a tomar distancia.
- f) Hable directamente con la persona que la está acosando. Es recomendable acudir acompañado por dos razones: por un lado, le ayudará a evitar la sensación de vulnerabilidad; y por el otro, dejará claro el mensaje de que usted no tiene nada que esconder. Y no sólo eso, sino que también tiene la total disposición de llevar el asunto hasta sus últimas consecuencias.

Éste es un paso importante y difícil. Hay que utilizar una forma de comunicación asertiva, es decir con un lenguaje claro, sencillo y preciso; hay que hacerle saber que sus conductas le parecen inapropiadas. En dado caso, se pueden citar este documento y las posibilidades de atención que se refieren en el capítulo v.

- g) Si es una situación de acoso, es importante comentarlo también con la persona titular tanto de su área como del área de la persona acosadora, en caso de que sean diferentes.
- h) Si se trata de hostigamiento, hablar con la persona superior jerárquica de manera clara y directa es una tarea difícil; sin embargo, es importante intentarlo para dejar claro que usted no va a tolerar una situación de abuso ni mucho menos de violencia, incluso si quien realiza esta acción es una persona titular de área. Usted no tiene que dar explicaciones ni justificar su proceder; únicamente debe decir de manera indudable que el comportamiento de la o el superior jerárquico le parece inapropiado. También es recomendable acudir con una persona de su confianza que le pueda dar apoyo y empatía, de preferencia de la misma área de trabajo.

Si las condiciones hacen demasiado difícil este acercamiento con la persona superior jerárquica o le parece que es inútil por la gravedad del caso, entonces se puede saltar este paso, pero es importante llegar al siguiente.

- i) Formular una queja o denuncia por acoso u hostigamiento en los términos establecidos en el instrumento que se refiere en el capítulo v de este documento.

El acoso y el hostigamiento, tanto laboral como sexual, son procesos contruidos y avalados por una ideología determinada. Esto significa que también se pueden deconstruir. No es una tarea sencilla, pero es necesario emprenderla. Es posible que al hablar directamente con la persona acosadora u hostigadora cesen las conductas de discriminación y violencia que

le producen malestar, pero es algo poco probable. Por ello hay que prepararse con el fin de hacer acopio de la energía necesaria y las pruebas que se requieren para formular una denuncia. Es trabajo de equipo, por lo que el apoyo de testigos presenciales resulta fundamental.

SI USTED TIENE CONOCIMIENTO DE CONDUCTAS DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO

Como se ha visto en estas páginas, en muchos espacios de trabajo existe acoso u hostigamiento, ya sea de índole laboral o sexual. Eso significa que muchas personas a lo largo de su trayectoria en una o varias instituciones han tenido conocimiento de este tipo de conductas. A continuación se exponen algunas recomendaciones al respecto:

- a) El primer paso es identificar la conducta. Hay que leer y releer con cuidado las listas anotadas en los apartados anteriores para saber si el comportamiento que se considera acoso u hostigamiento encaja en alguna de ellas. Si no encuadra de manera precisa, pero contiene ciertos elementos que la hacen similar, es importante tenerlos en cuenta y seguir observando lo que sucede. Una posibilidad es hablar con la víctima y preguntarle si tiene alguna sensación de malestar o incomodidad.
- b) En ningún caso es aceptable confabularse con compañeras o compañeros para ejercer acoso u hostigamiento contra una tercera persona, ya sea parte del personal subordinado o de las jefaturas. La recomendación es tomar distancia y además expresar claramente su rechazo a cualquier forma de violencia o discriminación en el ámbito del trabajo. Piense cómo se sentiría si usted fuera objeto de acoso y pida a sus compañeros y compañeras que hagan la misma reflexión. Hay que hacerles notar que es un comportamiento inapropiado e ilícito.
- c) Realice una observación cuidadosa y tome nota de todas las conductas o comentarios que le parezca que constituyen acoso u hostigamiento. Es importante tener claras las circunstancias de modo, tiempo y lugar que puedan resultar necesarias en caso de que se decida formular alguna denuncia. También es indispensable reflexionar sobre las emociones que le produce el presenciar un episodio de acoso u hostigamiento.
- d) Hable con la o las víctimas de manera clara y empática. Explique su postura con respecto al acoso u hostigamiento; y si no lo conoce, sugiérale la lectura de este documento. Pregúntele si ha pensado en realizar algunas acciones y ofrézcale apoyo y compañía. Si no lo plantea directamente, sugiérale hablar con una persona superior jerárquica y, aunque suene reiterativo, ofrézcale su apoyo solidario y acompañamiento.

- e) Si se trata de acoso y la víctima decide no presentar una queja, solicite audiencia con la persona superior jerárquica y explíquelo con claridad lo que ha presenciado. Es importante narrar los hechos de una manera sucinta, sin calificativos ni agregados. No interprete las emociones de las y los demás, pero explique lo que a usted le produce presenciar una situación de acoso. Si la persona superior jerárquica cuestiona su intervención o le confronta de alguna otra manera, explíquelo que en el clima laboral todas las personas son responsables del respeto y la garantía de los derechos humanos.
- f) Si es un caso de hostigamiento, hay que sugerirle a la víctima que hable con la persona superior jerárquica que lo está ejerciendo para hacerle saber su postura frente a la agresión y su disposición de llevar el caso hasta sus últimas consecuencias. Ofrezcale su apoyo y compañía para que se sienta más segura y protegida, y que la o el agresor se dé cuenta de que la víctima no está sola.
- g) Si la persona no quiere hablar directamente con las personas titulares por la razón que sea, es importante respetar su decisión y no intervenir de manera directa. En situaciones de acoso es posible hablar con la persona superior jerárquica, ya que se trata de un tercero que puede actuar de manera directa para solucionar la situación o formular una denuncia. Si se trata de hostigamiento, es preferible que la acción sea tomada por la instancia correspondiente. Sugierale a la víctima que formule una denuncia y de nueva cuenta ofrezcale su apoyo.
- h) Si la víctima decide no presentar su queja, existe la posibilidad de formular una denuncia por parte de una tercera persona. Conviene recordar que la responsabilidad de mantener un clima laboral libre de violencia es de todas y todos, y que las denuncias fortalecen la cultura de los derechos humanos y constituyen la base para erradicar el acoso y el hostigamiento. Es parte del trabajo en equipo para construir un espacio libre de violencia.
- i) Por último, si usted es una persona titular y presencia una situación de acoso entre el personal a su cargo, es importante hablar directamente con la persona que lo está ejerciendo y explicarle las consecuencias que puede tener su comportamiento. Si persisten sus agresiones, es su responsabilidad formular una denuncia.

Si como persona titular tiene conocimiento de una situación de hostigamiento en otra área, es su deber formular una denuncia. Desde los puestos de dirección y coordinación es importante promover la cultura de los derechos humanos y garantizar su ejercicio sin distinción alguna. Aunque se trate de una denuncia en la cual la víctima no desee ingresar una queja, será importante pre-

sentar los casos con la finalidad de crear antecedente e implementar acciones de atención en las áreas respectivas.

SI USTED EJERCE ACOSO U HOSTIGAMIENTO

Muy pocas personas se reconocen como ejecutoras de acoso u hostigamiento. Si además se señala abiertamente que tales conductas son expresiones de violencia, la distancia es aún mayor. A ninguna persona le gusta pensarse a sí misma como violenta; en ocasiones de verdad consideran que sólo están siendo amables y, especialmente en el caso del hostigamiento sexual, que la víctima puede sentirse halagada. Es imprescindible hacer un ejercicio de reflexión y autocrítica para identificar las propias acciones y darse cuenta si constituyen o no una forma de acoso.

- a) Una primera recomendación, al igual que en los apartados anteriores de este capítulo, es leer y releer con mucho cuidado las listas de conductas anotadas. Si en sus propias acciones hay alguna que encuadre o se aproxime a las ya referidas, es importante dar el primer paso: reconocer que usted ha estado ejerciendo acoso u hostigamiento. Esto es algo totalmente independiente de sus intenciones y de qué tan generalizadas estén tales conductas en su clima laboral.
- b) Al reconocer el acoso o el hostigamiento es indispensable que tome conciencia de que sus actos producen enojo, molestia, incomodidad y displacer. Si se trata de acoso u hostigamiento laborales, la persona se siente excluida, aislada, incómoda, amedrentada y presionada; y el resultado será un bajo desempeño laboral y la creación de un ambiente muy poco sano para todas las personas que laboran ahí. Si, en cambio, es acoso u hostigamiento sexuales, ahora usted ya sabe que la víctima, lejos de sentirse halagada, experimenta emociones como miedo, vergüenza, desagrado e incluso repulsión. En pocas palabras: la violencia es violencia, no hay más.
- c) Es necesario que advierta que la responsabilidad de sus actos recae únicamente sobre usted; no puede responsabilizar a nadie más. Debe asumir cabalmente lo que ha estado haciendo y, en primer lugar, desterrar todas las conductas de acoso u hostigamiento de su cotidianidad. A partir de ahora tiene que formular y cumplir el propósito de abstenerse de cualquier forma de acoso u hostigamiento: no contar chistes misóginos ni homofóbicos, no lanzar miradas lascivas o *piropos* ni hacer comentarios sobre el cuerpo o la apariencia de ninguna persona, no cerrar el paso ni acorralar, no hacer bromas ni preguntas sobre la vida amorosa de nadie,

- y quitar las imágenes denigrantes o con algún contenido sexual explícito que dañen la sensibilidad de cualquier grupo social.
- d) Acepte la negativa de salir o tener un encuentro fuera de la oficina de una manera lisa y llana. El rechazo puede tener muchos motivos; no tiene que entenderlos ni buscar explicaciones, pero sí tiene la obligación de aceptarlos. En pocas palabras, ni siquiera se discute: no es no. Junto con esta convicción, debe retirarse cuando alguien le diga que su comportamiento le parece inapropiado.
 - e) Asista y participe en los cursos de prevención y combate al hostigamiento y el acoso laborales y sexuales. Eso le permitirá adquirir mayor seguridad y confianza en su proceder.

El acoso y el hostigamiento son fenómenos complejos que se han construido a lo largo de mucho tiempo. No es posible deconstruirlos y desterrarlos de la noche a la mañana, pero sí es indispensable tomar medidas concretas para darles visibilidad, cuestionar su inevitabilidad y crear conciencia de la importancia de tener un clima laboral sano y productivo.

4. *Lo que no se considera acoso ni hostigamiento*

Como se ha afirmado desde el primer capítulo, el acoso y el hostigamiento tienen una dinámica particular que muchas veces dificulta su cabal identificación y consecuente cuestionamiento. Por un lado, no todo lo que genera malestar es acoso u hostigamiento; por otro, hay conductas cuya gravedad excede sensiblemente las definiciones anotadas. Para terminar este capítulo se plantearán algunas conductas que no llegan a ser consideradas acoso ni hostigamiento y otras que los rebasan sobremanera. Es importante entender y abordar cada hecho en su justa dimensión.

DEL CLIMA LABORAL⁶⁶

Es muy importante distinguir las expresiones de violencia que se han comentado de las acciones que corresponden realmente a la dirección de un grupo de trabajo o al clima labo-

⁶⁶ Los programas transversales que promueven acciones de fortalecimiento en materia de derechos humanos al interior de la CDHDF también tienen influencia en el mejoramiento del clima laboral; éstos son el Programa de Igualdad y No Discriminación (PID), el Programa de Derechos Humanos y Medio Ambiente (Prodehuma), el Programa de Equidad de Género (Proeg), y el Programa de Recreación, Deporte, Salud y Actividades Culturales (Programa Redes).

ral que algunas veces coincide con periodos de carga de trabajo donde se generan algunos ambientes de tensión.

El acoso laboral no debe confundirse con las obligaciones y responsabilidades que provienen del desempeño de un cargo. Han de descartarse como formas de hostigamiento laboral las instrucciones para atender un asunto determinado, los reclamos o llamadas de atención que deriven directamente del incumplimiento de las funciones asignadas, y las sanciones por irresponsabilidad en el desempeño del trabajo o por transgresión de la normativa. Algunos ejemplos serían la exigencia de realizar las labores encomendadas en tiempo y forma, atender los asuntos en plazos razonables, escribir adecuadamente, usar lenguaje incluyente, reprender por faltas cometidas, etc. En pocas palabras, *estar subordinado a una persona exigente* no significa vivir hostigamiento.

Por otra parte, hay periodos de mucho trabajo que suelen ir acompañados de presiones, a veces exageradas, para cumplir con las metas señaladas en los tiempos previstos. En muchas instituciones, los últimos meses del año traen consigo una carga excesiva de trabajo y tensión. A veces, por añadidura, tales periodos coinciden con alguna situación personal o familiar que multiplica la tensión y la angustia. Sin duda son etapas difíciles, pero el *estrés laboral o personal* no es acoso ni hostigamiento.

Algo similar ocurre cuando las actividades –por ejemplo, la atención directa a víctimas de violencia– en sí mismas producen tensión y cansancio extremo. Si no hay descanso adecuado ni medidas de contención esto puede dar lugar a un fenómeno laboral conocido como *agotamiento físico y mental*. El término en inglés es muy ilustrativo: *burn out*, que significa quemarse. Las personas que padecen este síndrome suelen resentir el cansancio sobre todo emocional y muchas veces somatizan el malestar y presentan enfermedades gastrointestinales, dolores de cabeza, sueño y desánimo generalizado. No es un problema menor y se debe atender, pero no se trata de acoso ni hostigamiento. La diferencia fundamental es que en el *burn out* no hay el propósito deliberado de causar un daño mediante la creación de condiciones adversas que atenten contra la integridad o dignidad de la persona.

Existen *espacios laborales conflictivos* donde la comunicación no se da de manera franca y abierta y se percibe en el ambiente un mal clima laboral. Éste en sí mismo produce incomodidad y frustración, que pueden aumentar si los salarios son bajos, las prestaciones limitadas y las posibilidades de desarrollo laboral o profesional muy reducidas. Las personas que trabajan en malas condiciones pueden llegar a sentirse agotadas física y mentalmente, enojadas o deprimidas. Es lamentable que haya tales ambientes laborales, pero no son ejemplos de acoso ni hostigamiento porque no hay violencia específica contra una persona en particular ni un ataque directo a su dignidad o libertad.

De igual manera, se debe identificar el *conflicto puntual* que puede tenerse con algún compañero o compañera, o con la o el superior jerárquico. Los conflictos son inherentes a la convivencia humana; no sólo son inevitables sino incluso benéficos porque nos ayudan a crecer y templar el carácter, por ello es importante aprender a manejarlos: exponer la posición propia de una manera clara pero no agresiva, escuchar las otras posturas, conciliar en lo posible y establecer límites precisos. En este documento basta con señalar que el conflicto puntual es parte de la vida institucional, pero no constituye acoso ni hostigamiento.

Por último, hay que señalar que todas las personas tienen días buenos y días malos. *Tener un mal día* en la oficina no es una experiencia precisamente agradable, pero no hay que confundirla con la violencia.

En el terreno de la sexualidad es importante reconocer que los espacios laborales, como muchos otros, permiten compartir experiencias, sentimientos o problemas personales. En la oficina se gestan vínculos de amistad y también amorosos. Es más, en ocasiones la atracción mutua puede ser una buena motivación para ir a trabajar. El *coqueteo*, cuando es consentido por ambas partes, es una forma de expresar agrado; y la mayoría de las veces hace sentir bien a quien lo recibe. Si es amable, se vuelve un cumplido; si es mutuo, resulta halagador. El coqueteo no es acoso ni hostigamiento. La frontera puede ser difusa y por ello es necesaria la buena comunicación. Las mismas palabras pueden convertirse en una ofensa si se formulan de manera agresiva, si van acompañadas de gestos o miradas obscenas, o si se hacen en público con la intención de intimidar. La recomendación para quienes lo reciben es decir con claridad que el comentario no es bien tomado y que se considera inapropiado. La sugerencia para quienes lo formulan es identificar la reacción que provocan sus palabras y, en cualquier caso, aceptar la negativa. La diferencia fundamental entre el coqueteo y el acoso puede ser la reciprocidad; si la atracción no es mutua, los comentarios –incluso aquellos que buscan ser halagüenos– resultan desagradables y hasta agobiantes.

En resumen, el clima laboral puede estar lleno de altibajos y contratiempos. Hay que identificar los conflictos, tratar de resolverlos de la mejor manera y buscar que el ambiente de trabajo sea respetuoso y agradable para todos.

CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN DELITOS

Así como hay conductas que por incómodas o desagradables que sean no configuran acoso ni hostigamiento, existen otras que al igual que éstos constituyen delitos contra la

libertad y la seguridad sexuales y el normal desarrollo psicosexual,⁶⁷ pero que tienen una penalidad mayor; éstos son la violación y el abuso sexual.

El delito de *violación* está tipificado en el artículo 174 del CPDF vigente, el cual establece:

Al que por medio de la violencia física o moral realice cópula con persona de cualquier sexo, se le impondrá prisión de seis a diecisiete años.

Se entiende por cópula, la introducción del pene en el cuerpo humano por vía vaginal, anal o bucal.

Se sancionará con la misma pena al que introduzca por vía vaginal o anal cualquier elemento, instrumento o cualquier parte del cuerpo, distinto al pene, por medio de la violencia física o moral.

Si entre el activo y el pasivo de la violación existiera un vínculo matrimonial, de concubinato o de pareja, se impondrá la pena prevista en este artículo.

La violación es entonces una cópula forzada. Esto significa que cuando una persona es obligada por medio de la violencia física o moral a tener relaciones sexuales, dentro o fuera del lugar de trabajo, el episodio no es de hostigamiento sino de violación. Ciertamente, cuando solamente existe violencia moral, las dificultades de prueba aumentan, pero es importante tener claras las diferencias. El acoso y el hostigamiento se expresan como invitaciones a salir, presiones para obtener una cita o demandas indudables de tener relaciones sexuales; si se da un paso más y se obliga a la víctima a realizar la cópula, entonces el acoso o el hostigamiento habrán quedado atrás y se tratará de una violación.

La sanción penal establecida para el delito de violación es de seis a 17 años de prisión,⁶⁸ además de que se persigue de oficio. Tales datos hablan por sí solos de la importancia de identificar la conducta ilícita como tal y formular la denuncia correspondiente.

Por otra parte, el *abuso sexual* está tipificado en el artículo 176 del CPDF, que establece: “Al que sin consentimiento de una persona y sin el propósito de llegar a la cópula, ejecute en ella un acto sexual, la obligue a observarlo o la haga ejecutarlo [...] Si se hiciera

⁶⁷ Como se indicó al revisar el marco jurídico, el delito de acoso se tipificó en 1991. En el tipo penal se incluyen ambas conductas –acoso y hostigamiento– en el sentido teórico expuesto en el presente documento; no obstante, en los más de 24 años que lleva de vigencia no ha habido consignaciones ni sentencias condenatorias al respecto.

⁶⁸ Código Penal para el Distrito Federal, artículo 174.

uso de violencia física o moral, la pena prevista se aumentará en una mitad”.⁶⁹ En realidad es difícil saber si el propósito de la persona agresora es o no llegar a la cópula; por ello, es importante hacerlo del conocimiento de la autoridad competente, quien determinará el tipo de conducta que se realizó.

Cuando una persona que ocupa una jefatura o que labora en el mismo espacio pasa de las insinuaciones, los comentarios o los gestos obscenos a la invasión franca y abierta al cuerpo de la víctima, está cometiendo abuso sexual. La línea es difusa porque muchos tocamientos se hacen parecer casuales, pero es importante tener clara la diferencia.

El abuso sexual se castiga con una pena de uno a seis años de prisión; si hay violencia física o moral, se aumentará hasta en una mitad. El delito se persigue por querrela y de oficio cuando haya existido violencia.

Si la violación es un delito muy difícil de probar por distintas razones, el abuso sexual enfrenta todavía mayores obstáculos. Aun así, es importante fomentar una cultura de la denuncia, porque con ello se fortalecen los derechos humanos.

Para combatir cualquier forma de violencia el primer paso es la identificación del problema. No es una tarea sencilla detectar el acoso y el hostigamiento, ya sean de tipo sexual o laboral, porque se trata de prácticas profundamente arraigadas en la dinámica del trabajo. Por ello es importante reconocer las conductas, hacerlas visibles y tomar algunas medidas concretas. Estas últimas varían si se trata de una víctima, una persona que presencia los hechos o de alguien que ejerce la violencia. En el fondo el objetivo es el mismo: desterrar ese flagelo de la institución.

Asimismo, es preciso mencionar que el presente documento no centra su atención en la comisión del delito, por lo que la descripción de las conductas en cuestión no es coincidente con la del tipo penal –en el cual la diferenciación se realiza sólo para efectos de la sanción, es decir desde la perspectiva de la persona inculpada–. Este material sustenta la diferenciación conceptual con el fin de dar a cada conducta un nombre que permita otorgarle el debido peso.

⁶⁹ *Ibidem*, artículo 176.

V. Prevención y atención

Las actividades de prevención son fundamentales para mantener un espacio libre de discriminación y violencia, así como para fomentar una cultura de respeto y garantía de los derechos humanos. Tras el abordaje teórico, el análisis del marco jurídico y la revisión de las formas específicas que pueden adoptar el acoso y el hostigamiento, tanto en su dimensión laboral como en la sexual, es necesario apuntar algunas tareas de prevención y referir el procedimiento de atención que ha sido aprobado por el Consejo de la CDHDF.

En la primera parte de este capítulo se retoma el pronunciamiento de condena a cualquier forma de violencia, emitido por la Presidencia de la Comisión, y se expone el procedimiento de atención mediante diagramas. Después se mencionan las características y contenidos que debe tener una campaña permanente en contra de la violencia en general, y específicamente el acoso y el hostigamiento; y finalmente, se hace referencia a la capacitación continua para todo el personal de la institución.

1. *Pronunciamiento*

La Presidencia de la CDHDF formuló una declaración explícita de condena a cualquier expresión de discriminación y violencia, con énfasis en el acoso y el hostigamiento sexuales y laborales, en los términos siguientes:

La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), de conformidad con el artículo 2, de su ley, es un organismo público autónomo, que tiene por objeto la protección, defensa, vigilancia, promoción, estudio, educación y difusión de los derechos humanos, así como, combatir toda forma de discriminación y exclusión, consecuencia de un acto de autoridad a cualquier persona o grupo social.

Las personas que integran este organismo autónomo, sin distinción alguna, tienen la obligación y el derecho a laborar de manera tal que, individual y colectivamente, se desarrollen sus capacidades físicas e intelectuales y se logre su máximo potencial en beneficio propio y para el óptimo desempeño de sus funciones institucionales.

La CDHDF reconoce la necesidad de acciones constantes para impulsar y fortalecer los mecanismos necesarios para garantizar una cultura institucional de respeto y no discriminación, así como, un clima laboral que favorezca el diálogo franco y abierto, la comunicación clara y asertiva, así como, todo lo necesario para consolidar un clima laboral sano, armónico y productivo.

La Comisión rechaza cualquier forma de violencia. En especial, el acoso y el hostigamiento, tanto de índole sexual como laboral, en todas sus manifestaciones y en cualquier espacio de trabajo.

La Presidencia expresa su compromiso para generar mecanismos de prevención, detección e investigación de casos de acoso, y refrenda su convicción de que las tareas asignadas a la CDHDF sólo pueden llevarse a cabo en condiciones de respeto y corresponsabilidad.

Este pronunciamiento ha sido difundido ampliamente hacia el interior de la Comisión y se debe continuar con su divulgación por todos los medios posibles: carteles, trípticos y boletines electrónicos, entre otros.

La condena abierta y frontal a toda forma de hostigamiento y acoso tiene el efecto inmediato de conocer la postura indubitable de la Presidencia. Con ello se reafirma que el combate a la violencia es una tarea impostergable y una directriz que ha de orientar y transversalizar el trabajo de todas las áreas.

2. Procedimiento de atención

Para la Presidencia de esta Comisión era esencial que el procedimiento de atención de los casos de acoso y hostigamiento sexuales y laborales dentro de este organismo quedara establecido en un documento con fuerza normativa. Para ello fue necesario emitir un reglamento en donde se estableciera la forma de operación del Comité de Igualdad de Género, que es la instancia facultada para atender tales casos; y hacer adecuaciones al Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal con el fin de darle existencia al Comité.

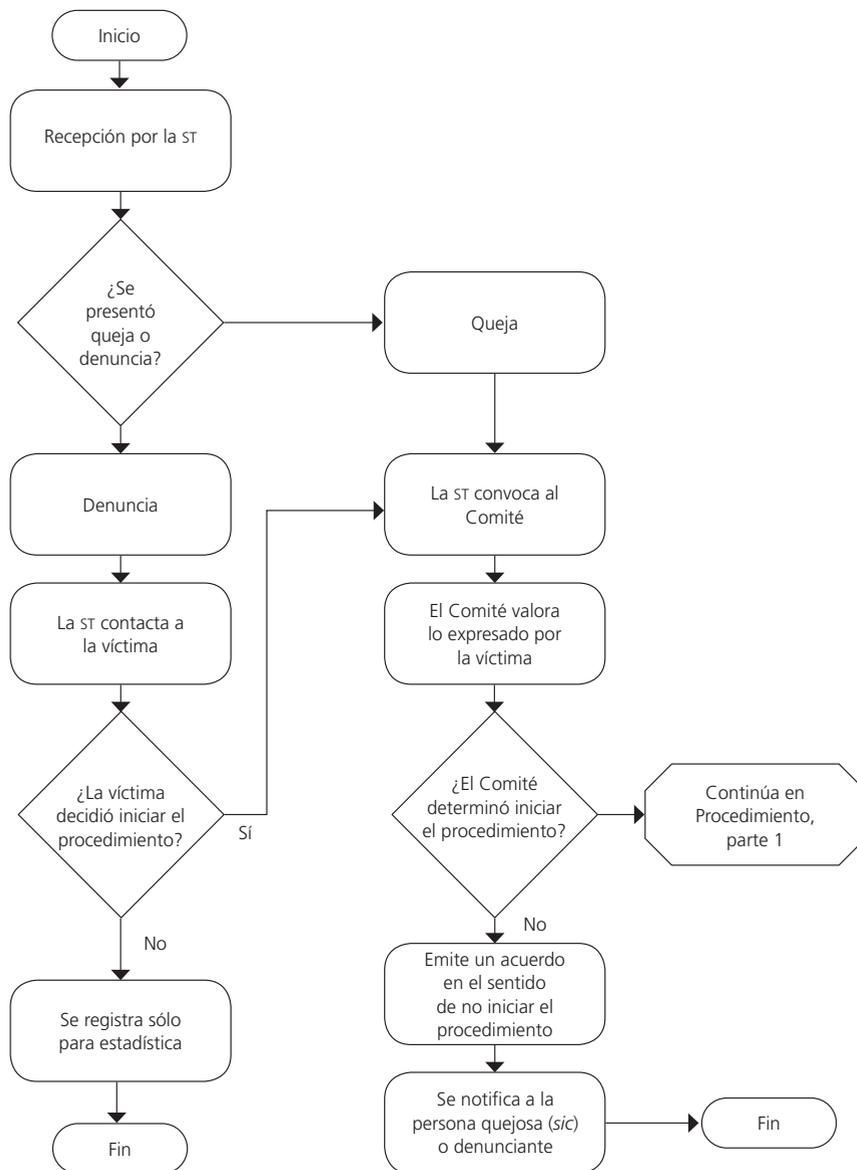
Dichas acciones permiten otorgar seguridad jurídica respecto de la forma de atender los casos de acoso y hostigamiento que pudieran presentarse al interior de la CDHDF, pues al adquirir fuerza normativa aseguran la existencia de una vía institucional para investigarlos.

En tal sentido, se presentaron las propuestas correspondientes al Consejo de la CDHDF, el cual en su sesión ordinaria 6/2017 del 22 de junio de 2017 aprobó tanto el acuerdo por el que se reforman y adicionan diversos artículos del Reglamento Interno de

la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal como el acuerdo por el que se aprueba el Reglamento de Operación del Comité de Igualdad de Género de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

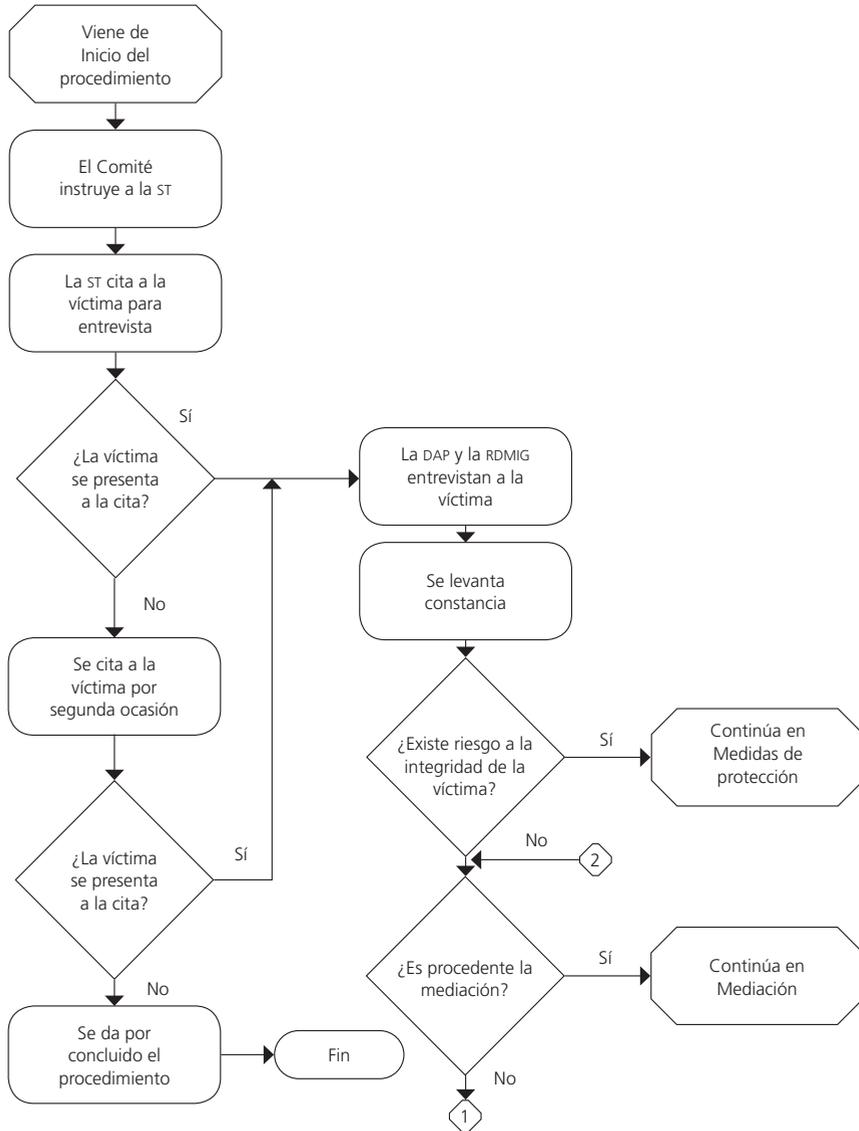
Toda vez que resulta de vital importancia socializar entre todo el personal de la CDHDF el contenido de las disposiciones aprobadas por el Consejo para atender los casos de acoso y hostigamiento que pudieran ocurrir, el texto íntegro de ambos acuerdos se reproduce en los anexos 1 y 2 de la presente obra. En tanto, a continuación se expone el procedimiento de atención a través de diversos diagramas:

Diagrama 1. Inicio del procedimiento



Fuente: Elaboración propia.
ST: Secretaría Técnica.

Diagrama 2. Procedimiento, parte 1



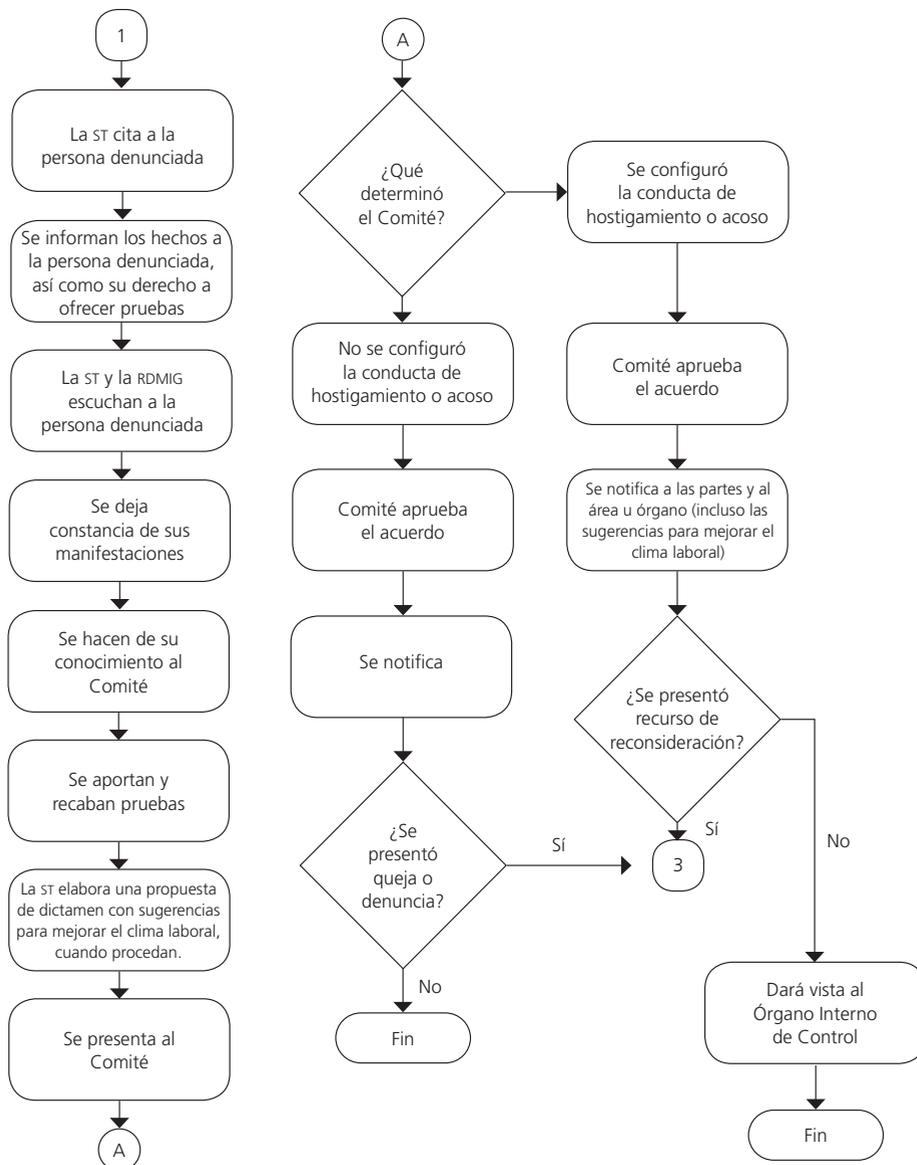
Fuente: Elaboración propia.

ST: Secretaría Técnica.

DAP: Dirección de Atención Psicosocial.

RDMIG: Relatoría por los Derechos de las Mujeres y la Igualdad de Género.

Diagrama 3. Procedimiento, parte 2

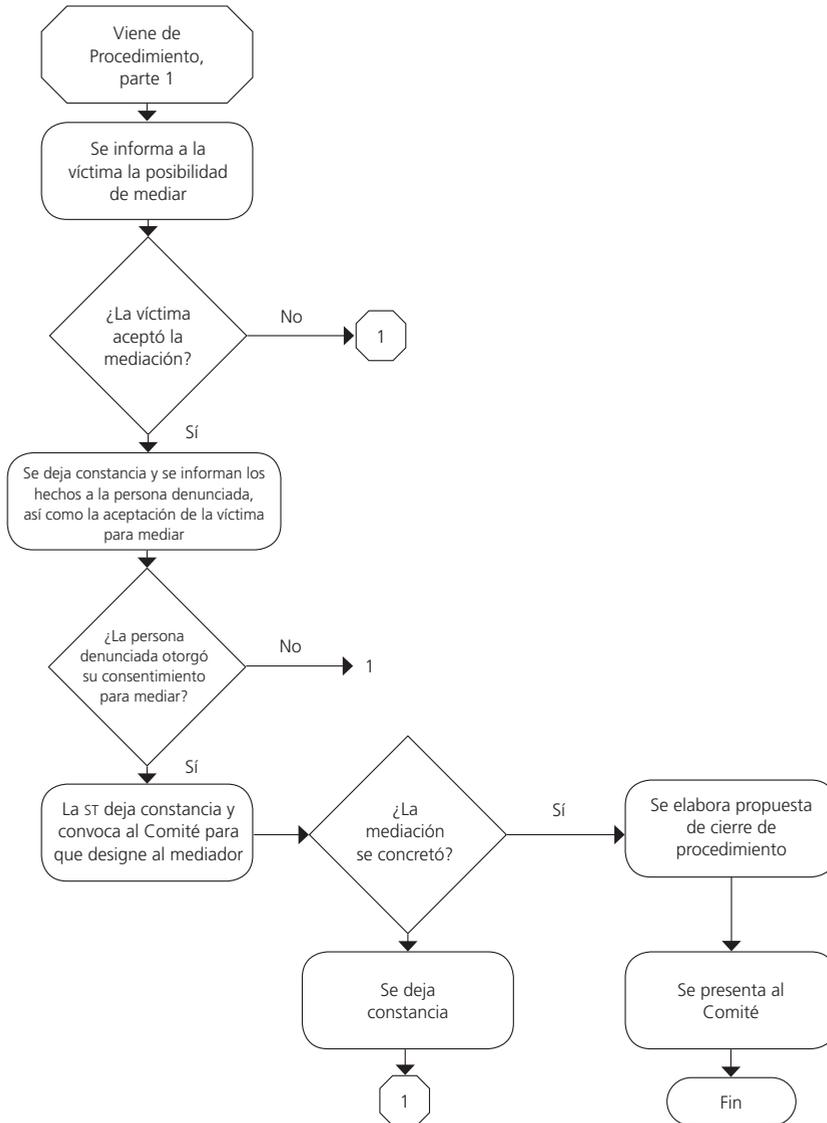


Fuente: Elaboración propia.

ST: Secretaría Técnica.

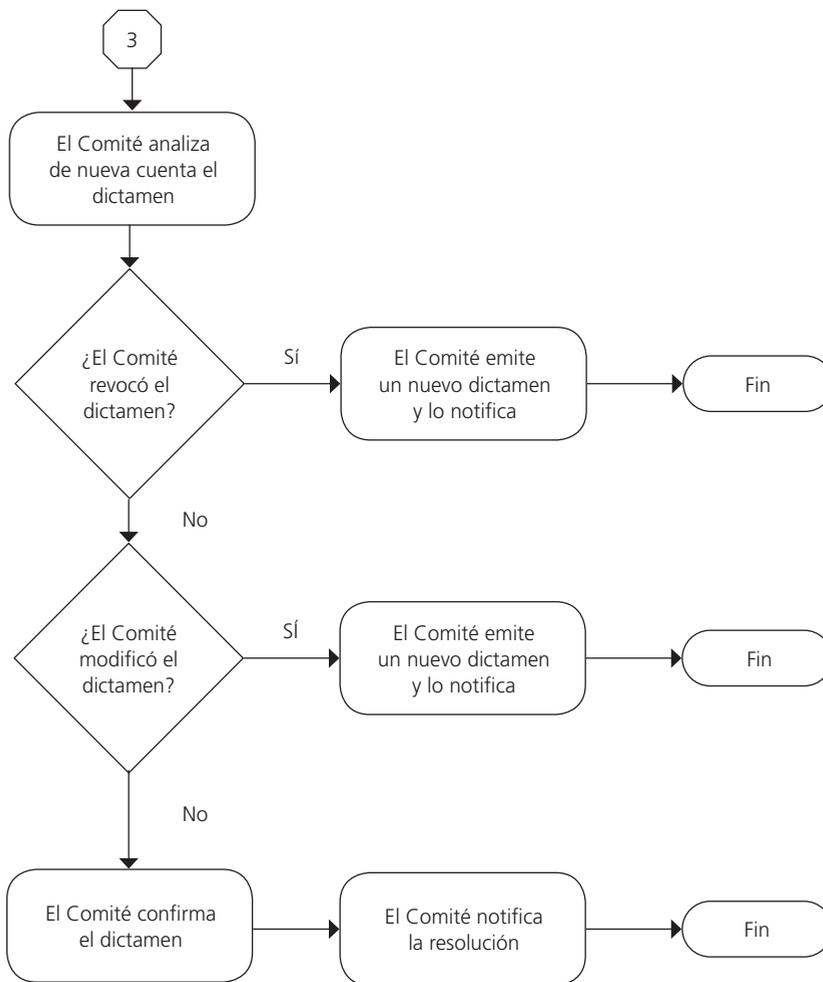
RDMIG: Relatoría por los Derechos de las Mujeres y la Igualdad de Género.

Diagrama 4. Mediación

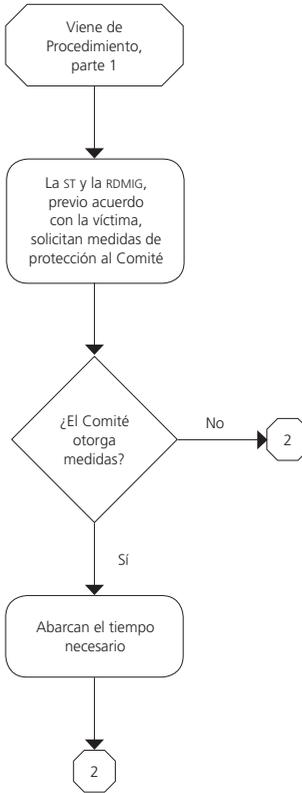


Fuente: Elaboración propia.
ST: Secretaría Técnica.

Diagrama 5. Recurso de reconsideración



Fuente: Elaboración propia.

Diagrama 6. Medidas de protección

Fuente: Elaboración propia.

ST: Secretaría Técnica.

RDMIG: Relatoría por los Derechos de las Mujeres y la Igualdad de Género.

3. Campaña permanente contra el acoso y el hostigamiento

El acoso y el hostigamiento en sus distintas variantes son prácticas frecuentes y claramente incorporadas a la dinámica laboral de muchos espacios de trabajo. Por ello se ha repetido, y se seguirá haciendo, que se trata de conductas naturalizadas y hasta cierto punto consideradas inevitables.

Es importante oponerse a esta suerte de naturalización y demostrar que se pueden erradicar. El primer paso es identificarlas, porque con ello se les da visibilidad. Posterior-

mente, hay que abordarlas en su justa dimensión, es decir como expresiones de violencia que pueden tener distintas consecuencias y que siempre ocasionan un daño tanto a la persona que las sufre como a quienes comparten el mismo ambiente de trabajo.

Finalmente, hay que diseñar mecanismos de atención a las víctimas y de sanción administrativa a las personas responsables. La campaña en contra del acoso y el hostigamiento debe proporcionar herramientas para llevar a buen término cada uno de estos pasos; además, ha de servir para visibilizar, orientar la acción y facilitar la denuncia. El objetivo final es la erradicación de la violencia.

Por tal motivo la campaña permanente contra el acoso y el hostigamiento debe tener las siguientes características:

- a) Brindar información veraz y precisa sobre las diferentes conductas que constituyen acoso u hostigamiento. El capítulo iv de esta publicación ofrece una guía adecuada para orientar la campaña. Es importante tratar una conducta a la vez para facilitar su identificación precisa, pero hay que dejar claro que el acoso y el hostigamiento no se agotan con ese comportamiento sino que es únicamente un ejemplo de ellos.
- b) Diferenciar con claridad entre el acoso y el hostigamiento en función de la persona que lo ejerce.
- c) Utilizar un lenguaje llano y coloquial para permitir la comprensión de los mensajes.
- d) Ofrecer distintas posibilidades de acción de acuerdo con la posición de la persona que recibe el mensaje. Como se señaló en el capítulo iv, hay que considerar si sufre directamente el acoso u hostigamiento, si es testigo presencial o si es quien lo ejerce de alguna manera.
- e) Enviar mensajes dirigidos claramente a las personas que ejercen el acoso o el hostigamiento, pues son quienes pueden detenerlo. En el caso específico del acoso sexual contra las mujeres es importante que ellas sepan que tienen derecho a un clima laboral libre de esa violencia, pero lo es más que los acosadores entiendan que las mujeres tienen ese derecho. Ello también es aplicable a cualquier otra forma de acoso u hostigamiento, que siempre es resultado de una decisión. Las campañas dirigidas específicamente a las personas agresoras cumplen el objetivo de develar ese carácter: la violencia se decide y es responsabilidad de quien la ejerce.
- f) Difundir la existencia y los contenidos del presente documento. Esto permitirá tener un mayor conocimiento del problema y de las posibilidades reales de prevención y atención.

- g) Difundir las funciones del Comité de Igualdad de Género.
- h) Fomentar la cultura de la igualdad y el respeto a los derechos humanos.

La campaña podrá difundirse por cualquier medio. Los siguientes son sólo algunos ejemplos:

- *Carteles impresos.* Deben ser colocados en lugares estratégicos de la CDHDF donde puedan ser vistos por el mayor número de personas, tanto trabajadoras o trabajadores de la propia institución como visitantes. Los carteles tienen la ventaja de que pueden transmitir un mensaje claro con el uso de imágenes apropiadas que suelen retenerse con mayor facilidad que las palabras. Éstos también deberán ser difundidos en su forma electrónica dentro del portal de intranet.
- *Trípticos.* También deben ser distribuidos de manera estratégica y difundidos en su forma electrónica dentro del portal de intranet. Es útil incluir imágenes, pero sobre todo que la información sea precisa, con pocas palabras y en un lenguaje simple y llano de condena a la violencia. Los trípticos habrán de diseñarse tanto para las víctimas como para las y los agresores. La persona que ejerce acoso u hostigamiento debe sentirse claramente interpelada con el mensaje, tanto de los carteles como de los trípticos, para asumir que es causante de un problema al que le puede poner solución.

Los trípticos deben servir para promover una cultura de respeto, relaciones de igualdad entre las distintas personas que trabajan en la Comisión, acciones preventivas del acoso y el hostigamiento, e indicaciones sobre el procedimiento interno.

- *Boletines electrónicos.* Son una forma muy rápida de comunicación con indudable utilidad para difundir actividades específicas de sensibilización, capacitación y cualquier otra relacionada con la prevención y el combate a la violencia. Hay que tener cuidado de que no sean demasiado frecuentes, ya que eso puede ser contraproducente al provocar que las personas simplemente dejen de consultarlos. El mensaje en el *asunto* debe ser sugerente y atractivo.

Como puede verse, los medios se anotan sólo de manera ejemplificativa. Se sugiere además el uso de *banners*, *pop ups*, correos electrónicos y minicarteles (en los micrositios) para enviar mensajes en contra del acoso y el hostigamiento, y para difundir actividades específicas al respecto.

Finalmente, hay que mencionar la conveniencia de promover una cultura de *no-violencia*, y en especial de rechazo a cualquier forma de acoso y hostigamiento laborales y sexuales, en todas las actividades que se realizan dentro y fuera de la CDHDF. Es importante formular el mensaje de manera directa y clara para que las personas participantes asuman el compromiso de respeto mutuo y destierren incluso esas formas de acoso sutil que suelen aparecer sin darse cuenta. La palabra clave es *inapropiado*. Hay que fomentar que cualquier persona en cualquier momento pueda señalarle a alguien más que su comportamiento –por bien intencionado que sea– causa la incomodidad suficiente para resultar *inapropiado*. Entre las actividades consideradas para promover esta cultura de *noviolencia* están las clases del Programa Redes, los torneos de basquetbol, volibol y futbol, y la fiesta de la fraternidad, por ejemplo.

En realidad la campaña puede nutrirse de tantas actividades como la imaginación indique. Los concursos culturales –de cuento, poesía, ensayo, entre otros– son una opción más para promover la cultura de la *noviolencia*.

Para concluir esta sección hay que subrayar que es muy importante que la campaña se realice de manera permanente. Los distintos medios de difusión y la multiplicidad de actividades que pueden realizarse permiten la continuidad de la campaña, la cual deberá articularse con el programa de capacitación.

4. *Capacitación continua*

El acoso y el hostigamiento sexuales y laborales existen por muy distintas razones. Como se planteó en el capítulo II, algunas formas de desigualdad –de manera destacada la de género– están tan extendidas que han sido naturalizadas, por lo que muchas expresiones de discriminación pasan totalmente inadvertidas. Un ejemplo claro es el lenguaje, no sólo el uso del masculino para abarcar la totalidad de un grupo humano sino también los diminutivos o determinadas expresiones y apelativos que suelen utilizarse únicamente con mujeres o personas pertenecientes a grupos de población mayormente discriminados. Tanto el acoso como el hostigamiento sexuales y laborales tienen algunas manifestaciones evidentes y hasta burdas, pero hay muchas otras expresiones que simplemente no se perciben como tales. Es importante despojar al fenómeno de esa naturalidad o normalización para poder suprimirlo de manera eficiente.

El programa de capacitación continua tiene el objetivo fundamental de coadyuvar a la erradicación del acoso y el hostigamiento sexuales y laborales. Para ello se propone ofrecer un panorama general del fenómeno, así como acciones concretas para su preven-

ción, identificación, combate y erradicación. A grandes rasgos, la capacitación busca lo siguiente:

- Develar el carácter construido de las desigualdades.
- Identificar y por lo tanto visibilizar actitudes y conductas discriminatorias.
- Identificar y por lo tanto visibilizar actitudes de acoso y hostigamiento sexuales y laborales.
- Diferenciar entre el acoso y el hostigamiento.
- Identificar las propias reacciones ante el acoso y el hostigamiento.
- Reconocer las ventajas de un clima laboral sano, armonioso y libre de violencia.
- Fomentar una cultura de respeto y garantía de los derechos humanos.
- Enfatizar el principio de igualdad sustantiva en esa cultura de derechos humanos.
- Promover formas de comunicación asertiva.
- Conocer y difundir los contenidos de este documento.
- Conocer y difundir las acciones que pueden emprenderse ante situaciones de acoso y hostigamiento.

Para el buen desarrollo del programa se sugiere su implementación por separado en por lo menos tres sectores distintos del personal de la CDHDF:

1. *Personas titulares de los órganos y áreas.* Su posición jerárquica en el organigrama de la institución es fundamental para llevar a cabo tareas de prevención y combate al acoso y hostigamiento sexuales y laborales. Además, su trabajo es básico para transversalizar las perspectivas de género y no discriminación, y cualquier acción en contra de la violencia. Por las relaciones de mando y subordinación con el resto del personal, es conveniente trabajar por separado con este sector.
2. *Mujeres trabajadoras de la institución.* Desde la socialización temprana las mujeres incorporan una serie de roles y mandatos de género que las colocan en una posición subordinada, aun si existe equilibrio formal en la relación laboral. Es importante desarticular esa lógica de inevitabilidad de la violencia e identificar los malestares que producen las relaciones inequitativas. El trabajo en grupos de mujeres permite una mayor confianza para abordar ciertas problemáticas, hablar en voz alta y establecer vínculos de sororidad y confianza entre ellas. Además, ayuda a identificar las propias actitudes de acoso y hostigamiento sexuales y laborales hacia compañeras o compañeros que pueden esconderse en actos de manipulación,

chantaje, uso de la debilidad, etc. El reconocimiento de tales conductas permite evaluarlas en su justa dimensión para desterrarlas.

3. *Hombres trabajadores*. Al igual que las mujeres, los hombres han aprendido una serie de comportamientos y roles por su condición de género. Estos mandatos suelen estar presentes desde la primera infancia y son reforzados en espacios homosociales. Muchos varones aprenden que el ejercicio de la fuerza e incluso de la violencia es una forma de resolución de conflictos. La frontera entre la decisión, la fuerza e incluso la rigidez, por un lado; y la violencia, por el otro, suele ser difusa. Además, existen diversas actitudes de acoso y hostigamiento sexuales que han sido incorporadas a la cotidianidad sin asumirlas como una forma de violencia.

El trabajo con grupos de hombres permite un ejercicio honesto y veraz sobre tales comportamientos y puede ofrecer mejores resultados. Como se dijo en el inciso anterior, la violencia sólo puede cesar por decisión de quien la ejerce, y hay muchas formas sutiles de acoso sexual que sólo pueden ser desterradas por los propios hombres que las ejercen. Finalmente, cabe decir que también es un mandato masculino callarse ante el dolor, las presiones o incluso la violencia; por ello se debe incentivar a los hombres para que denuncien situaciones de acoso y hostigamiento laborales en sus distintos grados de intensidad.

Ésta es la propuesta para iniciar el programa de capacitación. En un momento posterior será conveniente y hasta necesario formar grupos mixtos para analizar en conjunto la problemática.

Al igual que la campaña, la capacitación debe llevarse a cabo de manera continua. Los aprendizajes de la inevitabilidad y naturalización de la violencia no se produjeron en unos cuantos días, por lo que para cuestionarlos, desarticularlos y finalmente desaprenderlos se requiere un esfuerzo constante.

La prevención es una tarea básica en la lucha contra la violencia. Para que sea efectiva se tiene que trabajar de manera permanente. Además, de forma periódica deben evaluarse los efectos y los resultados. Por ello, junto con el pronunciamiento en contra de la violencia formulado desde la Presidencia de la CDHDF, se propone una campaña permanente y un programa de capacitación continua.

VI. A modo de conclusión

La CDHDF debe fortalecer una cultura de promoción y garantía de los derechos humanos. Ha de consolidar un clima laboral basado en el respeto mutuo, la comunicación asertiva y las condiciones óptimas para el desarrollo individual y colectivo de todas las personas que forman parte de ella, por lo que tiene que establecer y consolidar espacios de trabajo sanos, armónicos, eficientes y productivos. Para ello es necesario desterrar cualquier forma de violencia que se produzca en su interior y que resulte contraria a sus propósitos y funciones.

La violencia echa raíces en la desigualdad de trato. Algunas de estas formas de desigualdad se encuentran profundamente incorporadas en las mentalidades y el quehacer cotidiano, al grado de que se consideran parte de la dinámica propia de las relaciones sociales, comunitarias y laborales. De manera destacada la discriminación de género, que afecta fundamentalmente a las mujeres y a los hombres que no se ajustan al modelo hegemónico de masculinidad, está tan naturalizada que se ha vuelto invisible.

La violencia es resultado de una decisión. No es un acto impulsivo ni mucho menos involuntario; se trata de un comportamiento intencional que transgrede un derecho, ocasiona un daño y refuerza un esquema de poder. Ante ello, es necesario dismantelar la lógica que subyace en las relaciones inequitativas o asimétricas, identificar las conductas que constituyen hostigamiento o acoso laborales, y desterrarlas. Si la violencia es resultado de una decisión, la tarea imprescindible es tomar la decisión de no ejercerla.

Este documento contiene los lineamientos básicos para definir el acoso y el hostigamiento, tanto en su dimensión sexual como en la laboral, como expresiones de la violencia de género; permite conocer la normativa vigente en la materia, con sus distintos alcances y perspectivas; ofrece una guía para identificar y hacer visibles las diferentes conductas que pueden constituir hostigamiento o acoso; y plantea formas de prevención cuya efectividad derivará tanto de los contenidos como de las estrategias empleadas, pero sobre todo de su permanencia. Asimismo, expone el procedimiento ágil, aprobado por el Consejo de la CDHDF, para la atención inmediata de las conductas que lo ameriten. En resumen, es una herramienta para desarrollar distintas acciones de combate frontal al acoso y el hostigamiento sexuales y laborales.

Con apoyo de él las víctimas podrán formular una queja y recibir la atención que requieran; y las y los testigos presenciales podrán denunciar los hechos y colaborar con el Comité de Igualdad de Género en la investigación exhaustiva de los casos. Sin embargo, quienes realmente pueden desterrar tales conductas de violencia son las y los que la ejercen.

La emisión del presente documento busca fortalecer el trabajo en equipo con un objetivo básico: tolerancia cero al acoso y el hostigamiento sexuales y laborales en los ambientes que representen alguna relación laboral con las personas que se desempeñan dentro de la CDHDF.

- Acciones afirmativas.** Medidas especiales, específicas y de carácter temporal a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas condiciones. Deben adecuarse a la situación que se quiera remediar, ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.
- Acoso laboral.** Forma de violencia psicológica, también referida como acoso moral, ejercida en el ámbito del trabajo, la cual consiste en acciones de intimidación sistemática

⁷⁰ Elaborado con base en Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, disponible en <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/251111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf>, página consultada el 16 de agosto de 2017; Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Mecanismo de acompañamiento para la atención de casos de hostigamiento y/o acoso sexual*, México, STPS, 2012; Juan Hernández Zubizarreta et al. (eds.), *Diccionario crítico de empresas transnacionales. Claves para enfrentar el poder de las grandes corporaciones*, Barcelona, Icaria, 2012; Instituto Nacional de las Mujeres, *Glosario de género*, México, Inmujeres, 2013; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará; Corte Interamericana de Derechos Humanos, *doc. cit.*; Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, *Acceso a la justicia y derechos humanos*, 2ª ed., México, CDHDF, 2011; Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 24 de febrero de 2011, última reforma publicada el 18 de noviembre de 2015; Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México Enadis 2010. Resultados generales*, México, Conapred, 2011; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Informe sobre Desarrollo Humano 2014. Sostener el progreso humano: reducir vulnerabilidades y construir resiliencia*, Nueva York, PNUD, 2014; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México: nueva metodología. Identificar las barreras para lograr la igualdad*, México, PNUD, 2014; Jesús Castellanos Malo, “Los medios alternativos para solucionar los litigios”, en *Reforma Judicial, Revista Mexicana de Justicia*, núm. 25-26, UNAM, enero-diciembre de 2016; Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y del abuso de poder, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 40/34 del 29 de noviembre de 1985; e Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Panorama de violencia contra las mujeres en los Estados Unidos Mexicanos: ENDIREH 2011*, Aguascalientes, INEGI, 2013.

y persistente como palabras, actos, gestos o escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad y la integridad de la víctima.

Acoso sexual. Forma de violencia en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se cometa en uno o varios eventos.

Agresora. Persona que inflige cualquier tipo de violencia hacia otra que sea trabajadora o trabajador, sin importar si ocurre en el interior o el exterior del lugar de trabajo.

Brecha salarial. Diferencias de retribución existentes entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

CEDAW. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Es considerada la carta internacional de los derechos de las mujeres; da expresión jurídica a la búsqueda de igualdad plena al reelaborar el concepto de discriminación y señalar las responsabilidades del Estado para la garantía y protección de tal igualdad. Actualmente dicho instrumento forma parte de un sistema de protección a los derechos humanos que supone para cada país que la ratifique la armonización jurídica de la legislación nacional con los principios del derecho internacional en esta materia. Fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por México el 23 de marzo de 1981, año en que entró en vigor en nuestro país.

Convención de Belém do Pará. Así se le conoce también a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Define este flagelo, establece el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y destaca que la violencia es una vulneración a los derechos humanos y las libertades fundamentales. Propuso por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como herramientas fundamentales para luchar contra la violencia que lacera la integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado. Fue adoptada en Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994 y ratificada por México el 19 de junio de 1998.

Debida diligencia. Obligación del Estado para la atención de casos que vulneran los derechos humanos, y que incluye la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente.

Derechos humanos. Prerrogativas fundamentales que el ser humano posee por el hecho de serlo, por su propia naturaleza y la dignidad inherente a la persona. Son derechos que, lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, deben ser consagrados y garantizados por ésta.

Discriminación. Negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de uno o varios derechos humanos de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación, imputables a personas físicas o morales o entes públicos, con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, con motivo de su origen étnico o nacional; lengua; sexo; género; identidad indígena o de género; expresión de rol de género; edad; discapacidad; condición jurídica, social o económica; apariencia física; condiciones de salud; características genéticas; embarazo; religión; opiniones políticas, académicas o filosóficas; identidad o filiación política; orientación o preferencia sexual; estado civil; formas de pensar, vestir, actuar o gesticular; tener tatuajes o perforaciones corporales, o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas.

Diversidad sexual. Pluralidad de prácticas y creencias relativas a la expresión sexual de la humanidad en diferentes culturas. Existen distintas identidades sexuales: heterosexual, gay, lesbiana, bisexual, transgénero, transexual y travestista, intersexual y *queer*.

División sexual del trabajo. Categoría analítica que estudia el reparto de tareas diferenciadas por sexo en una sociedad o contexto particular. La importancia de este análisis consiste en distinguir las responsabilidades derivadas del rol reproductivo (crianza de las y los hijos, tareas domésticas y de cuidado, equipamiento de las necesidades familiares y participación de la gestión de servicios comunitarios, entre otras) de aquellas vinculadas con la inserción en el mercado laboral o en la vida pública y que normalmente se consideran parte del rol productivo de mujeres y hombres. La división entre lo público y lo privado creó diferencias en las formas de inserción de mujeres y hombres en la sociedad.

Doble jornada. El trabajo doméstico no remunerado se caracteriza por ser una labor relacionada con la manutención del bienestar y el cuidado de la familia, realizada principalmente en el hogar y en su mayoría por las mujeres, a quienes muchas veces se les considera improductivas. Para muchas de ellas la exigencia de tener que asumir dicha tarea y ejercer un trabajo remunerado de forma simultánea y cotidiana produce la *doble presencia*, es decir que durante su jornada laboral están, además de trabajando, pensando y preocupándose por la organización de su ámbito doméstico-familiar y viceversa.

Empoderamiento. Proceso por medio del cual las personas, de manera individual o colectiva, transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estado de conciencia, autodeterminación y autonomía;

y se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

Feminismo. Movimiento que busca la emancipación de la mujer en su sentido pleno.

Como otros movimientos sociales, el feminismo ha generado corrientes de pensamiento y una acción política a favor del cambio en las condiciones de opresión que derivan de las relaciones genéricas. Sus aportes teóricos han permitido el estudio sistemático de la condición de las mujeres, su papel en la sociedad y las vías para lograr su emancipación. La categoría *género* ha sido una de las herramientas epistemológicas más importantes del pensamiento crítico feminista en la búsqueda de alternativas de una vida más justa para mujeres y hombres.

Género. Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad.

Homofobia. Miedo irracional a la homosexualidad y a las personas con orientación o preferencia sexual diversa o que parecen serlo, el cual se expresa en el rechazo, la discriminación, la ridiculización y otras formas de violencia. El uso del término *fobia* no es exacto, ya que las fobias hacen referencia a miedos o temores y en este caso se trata de un rechazo traducido en actitudes de discriminación. Sin embargo, el vocablo ha logrado extenderse y suele utilizarse para referirse a las acciones de repudio y discriminación hacia todas las personas no heterosexuales.

Hostigamiento laboral. Actos o comportamientos en el entorno del trabajo ejercidos por personas que ocupan una jerarquía superior, los cuales atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las víctimas y ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a quien se dirigen.

Hostigamiento sexual. Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la o el agresor en los ámbitos laboral o escolar. Se expresa mediante conductas verbales, físicas o ambas relacionadas con la sexualidad o con connotación lasciva, las cuales producen desagrado porque no existe reciprocidad.

Igualdad. Principio básico de los derechos humanos que consiste en reconocer que todas las personas por el solo hecho de serlo tienen los mismos derechos y las mismas oportunidades. Este principio se sustenta en el reconocimiento de las diferencias y supone un acuerdo social que considera a las personas como equivalentes para un propósito dado. No es un descriptor sino un valor, es decir un principio normativo.

Igualdad de género. Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo

que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo. Con él se pretende eliminar toda forma de discriminación por dicho motivo.

Índice de desigualdad de género (IDG). Refleja la desventaja de las mujeres respecto de los hombres en tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral. La salud reproductiva se mide por dos indicadores: la tasa de mortalidad materna y la tasa de fecundidad adolescente. El empoderamiento se evalúa por la proporción de escaños parlamentarios ocupados por mujeres y el porcentaje de la población con educación secundaria. El mercado de trabajo se mide por la participación femenina en la fuerza laboral. Un valor bajo del IDG indica una baja desigualdad entre mujeres y hombres, y viceversa. Este índice sustituye al índice de desarrollo relativo al género y al índice de potenciación de género, englobando algunos de los aspectos reflejados en ambos en un solo indicador. La variación del nuevo *índice de desigualdad de género* es inversa a la variación de los indicadores de género utilizados en la metodología tradicional, cuyo valor se acerca más a uno cuando refleja una mayor igualdad entre mujeres y hombres. En 2013 México se encontraba en el rango 73 con un valor de 0.376.

Mediación. Es “el procedimiento no adversarial en que un tercero neutral y que no tiene ningún poder o autoridad sobre las partes, ayuda a que ellas encuentren una armonización de sus intereses explorando fórmulas de arreglo”.

Misoginia. Conjunto de conductas de odio hacia las mujeres que se manifiestan tanto en actos violentos o crueles contra ellas por el simple hecho de serlo como en acciones sutiles que siempre son dañinas y corrosivas.

Modalidades de violencia. Son las formas, las manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se da la violencia contra las mujeres.

Paridad. Estrategia política que tiene por objetivo garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones. En la práctica, la paridad se traduce como la apertura de mayores espacios de participación política para las mujeres. Se relaciona con la necesidad de incrementar el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones a través del sistema de cuotas de participación política, lo que implica que tanto mujeres como hombres tengan un porcentaje de cargos de representación popular y de toma de decisiones equivalente al porcentaje de la población que representan.

Patriarcado. Se refiere a una forma tradicional de organización social que suele ser la base de la desigualdad de género. Según este sistema social se confiere más importancia y mayor valor a los hombres y a lo que se considera masculino, en detrimento de las

mujeres y todo lo femenino. Tradicionalmente las sociedades se han organizado de tal manera que la propiedad, la residencia, las formas de herencia, la descendencia y la toma de decisiones en casi todas las áreas de la vida han sido prerrogativa de los hombres. Los fundamentos para este fenómeno suelen invocar motivos biológicos, económicos, políticos o sociales para dar sustento a diversos tipos de discriminación de género.

Perspectiva de género. 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 basadas en él. Promueve la igualdad a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; y contribuye a construir sociedades en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor e 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.

Política pública. Programa de acción gubernamental dirigido a un sector de la sociedad o un espacio geográfico determinado. Consta de un conjunto de prácticas y normas propuestas por uno o varios actores públicos y se expresa en formas de intervención, reglamentación, provisión de un servicio, etcétera.

Segregación ocupacional. Rasgo que caracteriza la organización del mercado laboral y que se refiere a la exclusión de grupos sociales (mujeres, minorías raciales y personas con alguna discapacidad, entre otros) de cierta gama de empleos y actividades dentro de la estructura ocupacional. La segregación horizontal alude a la concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos: mientras las mujeres se desempeñan en ciertas ocupaciones como enfermería, servicios de limpieza y tareas de cuidado, los hombres realizan trabajos agrícolas o de ingeniería. La segregación vertical apunta a la concentración de mujeres y de hombres en determinados grados y niveles de responsabilidad de puestos; por ejemplo, las mujeres suelen ocupar puestos de baja jerarquía, con menores posibilidades de ascenso y por lo general de menor prestigio.

Sexo. Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres. Incluye la apariencia externa de los órganos genitales, las particularidades endocrinas, el diferente papel que juegan en la procreación y los caracteres sexuales secundarios.

Techo de cristal. Barrera invisible dentro del entramado estructural de las empresas, organizaciones y dependencias públicas que impide que las mujeres accedan en mayor número a los niveles más altos de las jerarquías y los puestos de toma de deci-

siones. Los techos de cristal están claramente relacionados con la segregación vertical en el empleo.

Transversalidad de la perspectiva de género. Incorporación de la perspectiva de la igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos por igual y no se perpetúe la desigualdad de género.

Víctima. Persona que, individual o colectivamente, ha padecido daños, lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional, pérdida financiera o menoscabo sustancial de sus derechos fundamentales como consecuencia de acciones u omisiones que violan la legislación vigente o las normas internacionalmente reconocidas relativas a los derechos humanos, como una vida libre de violencia.

Violencia. Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia de género. Todo acto de fuerza física o verbal, coerción o privación amenazadora para la vida, ejercida contra mujeres y niñas por el solo hecho de serlo. Es producto de desequilibrios de poder entre hombres y mujeres, y ocurre tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia económica. Toda acción u omisión que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

Violencia física. Cualquier acto que inflige daño no accidental al usar la fuerza física o algún tipo de arma u objeto, el cual puede provocar en la víctima lesiones corporales internas, externas o ambas.

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

Violencia laboral. Conjunto de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral entre las que se encuentran la discriminación salarial, el acoso laboral, el acoso y el hostigamiento sexuales, la exigencia del examen de no gravidez, el despido por embarazo y cualquier tipo de maltrato psicológico, social y físico. Es ejercido por las personas que

tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica; y consiste en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impide su desarrollo, y atenta contra la igualdad.

Violencia psicológica. Cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, los cuales producen en la víctima depresión, aislamiento, devaluación de su autoestima e incluso suicidio.

Violencia sexual. Cualquier acto que degrada la sexualidad de la víctima y que por lo tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer al denigrarla y concebirla como objeto. Algunas expresiones de la violencia sexual son la violación, el abuso sexual, el hostigamiento y el acoso.

Bibliografía

- Abbagnano, Nicola, *Diccionario de Filosofía*, México, FCE, 2001.
- Acuerdo General de Administración 111/2012, emitido por el Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 3 de julio de 2012.
- Arciniega, Rosa Silvia, “El acoso moral (mobbing) en las organizaciones laborales”, en *Psicología Iberoamericana*, vol. 17, núm. 2, México, Universidad Iberoamericana, julio-diciembre de 2009, pp. 13-23.
- Bedolla Miranda, Patricia, *et al.* (comps.), *Estudios de género y feminismo II*, México, Fontamara, 1998.
- Bhalla, Nita, “Casi un tercio de las mujeres del G-20 sufre acoso en el trabajo, pero pocas lo denuncian: sondeo”, en *Reuters*, 12 de octubre de 2015, disponible en <<http://mx.reuters.com/article/topNews/idMXL1N12C1OJ20151013>>, página consultada el 27 de noviembre de 2015.
- Bobbio, Norberto, *et al.*, *Diccionario de Política*, México, Siglo XXI, 1985.
- Bosqued, Marisa, *¡Que no te pese el trabajo! Cómo combatir el estrés y la ansiedad en el ámbito laboral: mobbing, estar quemado, tecnoestrés...*, Barcelona, Gestión 2000, 2005.
- Castellanos Malo, Jesús, “Los medios alternativos para solucionar los litigios”, en *Reforma Judicial, Revista Mexicana de Justicia*, núm. 25-26, UNAM, enero-diciembre de 2016.
- Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género, *Conciliación de la vida familiar y laboral*, México, Cámara de Diputados, LX Legislatura, 2008.
- Código Penal para el Distrito Federal, publicado en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 16 de julio de 2002; última reforma publicada 16 de junio de 2016.
- Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, *Acceso a la justicia y derechos humanos*, 2ª ed., México, CDHDF, 2011.
- , *Compromisos y deberes de las y los servidores públicos de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal en materia de responsabilidades*, 3ª ed., México, CDHDF (serie Documentos oficiales, núm. 9), 2010.
- , Recomendación 9/2011.

- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*. México, CEDAW/C/MEX/CO/7-8, 7 de agosto de 2012.
- , Recomendación General núm. 19. La violencia contra la mujer, 11º periodo de sesiones, 1992.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México Enadis 2010. Resultados generales*, México, Conapred, 2011.
- , *Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación*, México, Conapred, 2010.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará, adoptada por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, Belém do Pará, 9 de junio de 1994.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 34/180 del 18 de diciembre de 1979.
- Convención sobre la Esclavitud, firmada en Ginebra el 25 de septiembre de 1926 y entrada en vigor el 9 de marzo de 1927.
- Cooper, Jennifer A., *Hostigamiento sexual y discriminación. Una guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral*, México, Programa Universitario de Estudios de Género-UNAM, 2001.
- , (coord.), *Sexualidad y género en el ámbito laboral. Atracción, emociones, discriminación y respeto*, México, Programa Universitario de Estudios de Género-UNAM, 2001.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México (Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas)*, Sentencia del 16 de noviembre de 2009, serie C, núm. 205.
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 2263 (xxii) del 7 de noviembre de 1967.
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993.
- Declaración sobre los principios fundamentales de justicia para las víctimas de delitos y del abuso de poder, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 40/34 del 29 de noviembre de 1985.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, aprobadas por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 15 de septiembre de 1995.
- Declaración y Programa de Acción de Viena, aprobados por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 25 de junio de 1993.
- Diagnóstico de derechos humanos del Distrito Federal*, México, Comité Coordinador para la Elaboración del Diagnóstico y Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2008, 910 pp.
- Donnelly, Jack, *Derechos humanos universales en la teoría y en la práctica*, México, Gernika, 1998.
- Giner, Salvador, *et al.* (eds.), *Diccionario de Sociología*, Madrid, Alianza, 2006.
- González Álvarez, Froylán, “El acoso laboral *vs.* exigencias laborales”, en *Dfensor*, año XIII, núm. 4, México, CDHDF, abril de 2015, pp. 38-43.
- González de Rivera y Revuelta, José Luis, *Las claves del mobbing. El acoso psicológico en el trabajo (APT) visto por los expertos*, Madrid, EOS Instituto de Orientación Psicológica Asociados, 2005.
- Heise, Lori, *et al.*, *Violencia contra la mujer. La carga oculta sobre la salud*, Washington, D. C., Programa Mujer, Salud y Desarrollo-OPS, 1994.
- Hernández Zubizarreta, Juan, *et al.* (eds.), *Diccionario crítico de empresas transnacionales. Claves para enfrentar el poder de las grandes corporaciones*, Barcelona, Icaria, 2012.
- Iberdrola, *Eficiencia, innovación y competitividad: género y liderazgo inteligente*, Sevilla, Iberdrola, 2009.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Panorama de violencia contra las mujeres en los Estados Unidos Mexicanos: ENDIREH 2011*, Aguascalientes, INEGI, 2013.
- Instituto Nacional de las Mujeres, *Glosario de género*, México, Inmujeres, 2013.
- , *Las mexicanas y el trabajo. III. Hostigamiento sexual*, México, Inmujeres, 2004.
- , *Modelo de Equidad de Género*, México, Inmujeres, 2003.
- , *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*, México, Inmujeres, 2009.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal, publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 29 de enero de 2008; última reforma publicada el 26 de noviembre de 2015.

- Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 22 de junio de 1993; última reforma publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 18 de noviembre de 2015.
- Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 31 de diciembre de 1982; última reforma publicada el 18 de julio de 2016.
- Ley Federal del Trabajo, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de abril de 1970; última reforma publicada el 12 de junio de 2015.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 11 de junio de 2003; última reforma publicada el 1 de diciembre de 2016.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de febrero de 2007; última reforma publicada el 22 de junio de 2017.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 2 de agosto de 2006; última reforma publicada el 24 de marzo de 2016.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 24 de febrero de 2011; última reforma publicada el 18 de noviembre de 2015.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, disponible en <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf>, página consultada el 16 de agosto de 2017.
- ONU Mujeres, “Glosario de igualdad de género”, disponible en <<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=P&sortkey=&sortorder=asc>>, página consultada el 16 de agosto de 2017.
- Organización de las Naciones Unidas, *Report of the World Conference of the International Women’s Year. Mexico City, 19 June-2 July 1975*, Nueva York, ONU, 1976.
- , *Report of the World Conference of the United Nations Decade for Women: Equality, Development and Peace. Copenhagen, 14 to 30 July 1980*, Nueva York, ONU, 1980.
- , *Report of the World Conference to Review and Appraise the Achievements of the United Nations Decade for Women: Equality, Development and Peace. Nairobi, 15-26 July 1985*, Nueva York, ONU, 1986.
- Organización Internacional del Trabajo, Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), adoptado por la Conferencia General de la OIT durante su 42ª reunión, Ginebra, 25 de junio de 1958.

- , *Documentos considerados por la Reunión de expertos sobre medidas especiales de protección para las mujeres e igualdad de oportunidades y de trato. Medidas especiales de protección para las mujeres e igualdad de oportunidades y de trato*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1990.
- , “Acciones para eliminar el acoso sexual en el trabajo”, OIT, 2001.
- , “Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: una cuestión de principios. Acoso laboral hacia las mujeres”, OIT, s. f.
- , y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, Santiago, OIT/PNUD, 2009.
- Organización Mundial de la Salud, *Violencia contra la mujer: violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer*, Ginebra, OMS (Nota descriptiva núm. 239), 2011.
- Piñuel, Iñaki, *Mobbing, estado de la cuestión. Como prevenir y defenderse del acoso laboral en la empresa*, Barcelona, Gestión 2000, 2008.
- Piñuel y Zabala, Iñaki, *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Santander, Sal Terrae, 2001.
- Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Reseña del amparo directo 47/2013”, México, SCJN, s. f.
- Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal*, México, Comité Coordinador para la Elaboración del Diagnóstico y Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2009, 1266 pp.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, *Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México: nueva metodología. Identificar las barreras para lograr la igualdad*, México, PNUD, 2014.
- , *Informe sobre Desarrollo Humano 2014. Sostener el progreso humano: reducir vulnerabilidades y construir resiliencia*, Nueva York, PNUD, 2014.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución A/54/4 del 6 de octubre de 1999.
- Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, publicado en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 1 de agosto de 2002; última reforma publicada en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México* el 5 de julio de 2017.
- Reinares N., Fernando, “Violencia”, en Giner, Salvador, *et al.*, *Diccionario de Sociología*, Madrid, Alianza, 2001, pp. 820 y 821.
- Rodríguez Zepeda, Jesús, “Prolegómenos de una teoría política de la igualdad de trato”, en González Luna Corvera, Teresa, y Jesús Rodríguez Zepeda (coords.), *Hacia una*

- razón antidiscriminatoria. Estudios analíticos y normativos sobre la igualdad de trato*, México, Conapred, 2014, pp. 31-71.
- Rubin, Gayle, “El tráfico de mujeres: notas sobre la ‘economía política’ del sexo”, en *Nueva Antropología*, vol. VIII, núm. 30, México, 1986, pp. 95-145.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Mecanismo de acompañamiento para la atención de casos de hostigamiento y/o acoso sexual*, México, STPS, 2012.
- Stoppino, Mario, “Violencia”, en Bobbio, Norberto, *et al.*, *Diccionario de Política*, vol. II, México, Siglo XXI, 1985, pp. 1671-1680.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Reseñas argumentativas”, disponible en <<https://www.scjn.gob.mx/cronicas-del-pleno-y-de-las-salas/resenas-argumentativas>>, página consultada el 16 de agosto de 2017.
- Velázquez Fernández, Manuel, *Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo. Aspectos jurídicos de los riesgos psicosociales*, Barcelona, Gestión 2000, 2005.

Anexo 1

ACUERDO 12/2017 DEL CONSEJO DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL, POR EL QUE SE APRUEBA REFORMAR Y ADICIONAR DIVERSOS ARTÍCULOS DEL REGLAMENTO INTERNO DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL

En la Ciudad de México, a los veintidós días del mes de junio de dos mil diecisiete las y los Consejeros presentes, así como la Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y del H. Consejo de la misma, por unanimidad de votos, en términos de lo dispuesto por los artículos 1º y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2, 6, 7, 11, 20, fracciones I, II, III y IX, 22, fracciones II, V y XII, y 70, de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal; 5, 15, 16, fracciones I y II, 17, fracciones I, II, VI y VII, 20, fracciones II y X, 26, fracciones I, II, III, IV y XIII, 26 *bis*, 35, 35 *bis*, 35 *ter*, 35 *quáter*, 36 y 43, primer párrafo, del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, y en atención a las Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados de México, incluidas en los numerales 28 y 29, adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en su 52º período de sesiones;

CONSIDERANDO

1. El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozan de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución y los Tratados Internacionales en los que México es parte, así como de las garantías para su protección, y prohíbe la discriminación motivada por el género o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Por su parte, el artículo 4º constitucional establece la igualdad jurídica entre hombres y mujeres.

2. El artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos faculta a las Comisiones de Derechos Humanos para conocer de actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación, que violen derechos humanos y les otorga autonomía de gestión y presupuestaria, personalidad jurídica y patrimonio propios.
3. La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal es un organismo público autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propios, cuyo objeto es la protección, defensa, vigilancia, promoción, estudio, educación y difusión de los derechos humanos establecidos en el orden jurídico mexicano y en los instrumentos internacionales de la materia, así como el combate a toda forma de discriminación y exclusión, consecuencia de un acto de autoridad a cualquier persona o grupo social.
4. La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal pertenece al sistema no jurisdiccional de derechos humanos, reconocido como un sistema establecido de acuerdo con los Principios de París.
5. La Comisión se integra con la o el Presidente, el Consejo, las o los Visitadores Generales que determine su Reglamento Interno, la Contraloría Interna y con el personal profesional, técnico y administrativo necesario para el desarrollo de sus actividades.
6. El ocho de diciembre de dos mil once la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal emitió la Recomendación 09/2011, en la que recomendó al Presidente del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, la Presidenta de la Comisión de Gobierno de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, al Secretario de Gobierno del Distrito Federal, al Secretario de Seguridad Pública del Distrito Federal, al Secretario de Finanzas del Distrito Federal, al Secretario de Desarrollo Social, al Procurador General de Justicia del Distrito Federal, al Director General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal, al Jefe Delegacional en Cuajimalpa de Morelos y al Jefe Delegacional en Gustavo A. Madero, que se elaborara e implementara al interior de todas sus dependencias un mecanismo de prevención, atención, acompañamiento, investigación, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres cuando ésta es atribuible a su propio personal.
7. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su 52º período de sesiones, llevado a cabo del 9 al 27 de julio de 2012, instó al Estado Mexicano para que garantizara la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la administración pública y adoptara medidas semejantes para prevenir ese delito en el sector privado.

8. En congruencia con el contenido de la Recomendación 09/2011, emitida por este Organismo, y en atención a las observaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal debe realizar ajustes en su estructura, metas, indicadores y recursos, así como someter a consideración del Consejo la reforma al Reglamento Interno de este órgano, cuyas líneas generales se exponen en los puntos siguientes.
9. La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal condena de manera absoluta y contundente cualquier forma de violencia. En especial, rechaza el acoso y el hostigamiento, tanto de índole sexual como laboral, en todas sus manifestaciones y en cualquier espacio de trabajo, por ello considera pertinente la creación de un Comité cuya operatividad contribuya a consolidar entre su personal un ambiente de trabajo sano y armónico, por lo que, para actuar de manera congruente con la Recomendación 09/2011 y las observaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se estima necesaria la implementación de un procedimiento de intervención de casos de acoso y hostigamiento en la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y la instalación de un Comité de Igualdad de Género para que conozca del mismo, integrado por la Secretaría Ejecutiva, la Dirección General Jurídica, la Dirección General de Quejas y Orientación, la Coordinación de Vinculación con la Sociedad Civil y de Políticas Públicas y la Dirección General de Administración.
10. Para llevar a cabo las acciones referidas en los considerandos 8 y 9 resulta necesario modificar los artículos 35, fracciones II y XX, 35 *bis*, fracción VII, 35 *ter*, fracción XII, 35 *quáter*, fracción XV, 36, fracción XII; adicionar un párrafo tercero al artículo 26 *bis*, una fracción XXI al artículo 35, una fracción XIII al artículo 35 *ter*, las fracciones XVI y XVII al artículo 35 *quáter*, y el artículo 23 *ter*, todos del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

Las reestructuraciones propuestas se harán, en gran medida, tomando en cuenta las políticas de austeridad, racionalidad y disciplina del gasto, que imperan en este Organismo Protector de Derechos Humanos.

ACUERDO

PRIMERO. Se aprueba el presente Acuerdo, por el que se modifican y adicionan diversas disposiciones al Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, referidos en el considerando 10, conforme al documento anexo que forma parte integral del presente acuerdo.

SEGUNDO. El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México*.

TERCERO. Se instruye a la Directora General de Administración para que, en un plazo no mayor a cinco días hábiles contados a partir de la aprobación del presente acuerdo, realice las gestiones necesarias para su publicación en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México*.

CUARTO. Se instruye a la Directora General de Administración para que, en un plazo no mayor a ochenta días hábiles contados a partir de la vigencia del presente acuerdo, opere su contenido en los demás instrumentos de carácter administrativo y legal de este Organismo.

QUINTO. Se instruye al Centro de Investigación Aplicada en Derechos Humanos para que una vez que cobre vigencia el presente acuerdo, lleve a cabo las acciones necesarias para la edición del Reglamento Interno de esta Comisión con la incorporación de las adiciones aprobadas mediante este Acuerdo, en términos del anexo respectivo, conforme la disponibilidad presupuestal lo permita.

SEXTO. Se instruye a la Unidad de Transparencia de esta Comisión, para que en cumplimiento a lo dispuesto por la normatividad aplicable en materia de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la Ciudad de México, en un plazo no mayor a quince días hábiles posteriores a su entrada en vigor, publique el presente Acuerdo y el anexo que forma parte integral del mismo en el Portal de Transparencia de esta Comisión.

SÉPTIMO. Se instruye a la Directora General de Comunicación por los Derechos Humanos para que dé a conocer el presente Acuerdo en el apartado denominado estrados electrónicos de la página de Internet de esta Comisión, www.cd hdf.org.mx, en un plazo no mayor de tres días hábiles posteriores a la publicación de este Acuerdo en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México*.

OCTAVO. Hasta en tanto no entre en vigor este Acuerdo, subsistirán en sus términos las disposiciones del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal materia de esta reforma.

ANEXO

REFORMA AL REGLAMENTO INTERNO DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL

ARTÍCULO 23 *ter.* Para la atención de los casos de hostigamiento y acoso de índole laboral y sexual al interior de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, habrá un Comité de Igualdad de Género que estará integrado por:

- I. La Secretaría Ejecutiva, misma que lo presidirá y, por conducto de la Subdirección de Igualdad y Género, [que] fungirá como Secretaría Técnica;
- II. La Dirección General Jurídica, por conducto de la Dirección de Asuntos Jurídicos;
- III. La Dirección General de Quejas y Orientación, por conducto de la Dirección de Atención Psicosocial;
- IV. La Coordinación de Vinculación con la Sociedad Civil y de Políticas Públicas, por conducto de la Relatoría por los Derechos de las Mujeres y la Igualdad de Género, y
- V. La Dirección General de Administración, por conducto de la Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional.

El Comité de Igualdad de Género sesionará y funcionará de conformidad con su Reglamento de Operación, el cual señalará sus atribuciones específicas, las de sus integrantes y el procedimiento para la atención de los casos de hostigamiento y acoso laboral y/o sexual.

Asimismo, el Comité de Igualdad de Género participará en el diseño y ejecución de las estrategias de prevención del acoso y el hostigamiento laboral y sexual en la Comisión.

ARTÍCULO 26 *bis.* ...

...

De igual manera, presidirá el Comité de Igualdad de Género para la atención de los casos de hostigamiento y acoso laboral y sexual al interior de la Comisión, y por conducto de su Subdirección de Igualdad y Género, fungirá como Secretaría Técnica del mismo Comité.

ARTÍCULO 35. Son atribuciones de la o el Secretario Ejecutivo las siguientes:

...

II. Presidir el Comité de Igualdad de Género para la atención de los casos de hostigamiento y acoso laboral y sexual al interior de la Comisión;

...

XX. Fungir como Secretaría Técnica del Comité de Igualdad de Género, por conducto de la Subdirección de Igualdad y Género, y

XXI. Las demás que le confiera el presente Reglamento, la o el Presidente y los ordenamientos internos.

ARTÍCULO 35 bis. La Coordinación de Vinculación con la Sociedad Civil y de Políticas Públicas tendrá las atribuciones siguientes:

...

VII. Participar en el Comité de Igualdad de Género para la atención de los casos de hostigamiento y acoso laboral y sexual al interior de la Comisión, por conducto de la Relatoría por los Derechos de las Mujeres y la Igualdad de Género;

...

Artículo 35 ter. La Dirección General Jurídica tendrá las atribuciones siguientes:

...

XII. Participar, por conducto de la Dirección de Asuntos Jurídicos, en el Comité de Igualdad de Género para la atención de los casos de hostigamiento y acoso de índole laboral y sexual al interior de la Comisión, y

XIII. Las demás que le confiera el presente Reglamento, la o el Presidente y los ordenamientos internos.

ARTÍCULO 35 quater. La Dirección General de Quejas y Orientación tendrá las atribuciones siguientes:

...

- xv. Participar, por conducto de la Dirección de Atención Psicosocial, en el Comité de Igualdad de Género para la atención de los casos de hostigamiento y acoso de índole laboral y sexual al interior de la Comisión;
- xvi. Dirigir la entrevista de las personas afectadas por conductas de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral, y
- xvii. Las demás que le confiera el presente Reglamento, la o el Presidente y los ordenamientos internos.

ARTÍCULO 36. La Dirección General de Administración tendrá las atribuciones siguientes:

...

- xii. Participar, por conducto de la Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, en el Comité de Igualdad de Género para la atención de los casos de hostigamiento y acoso de índole laboral y sexual al interior de la Comisión;

...

TRANSITORIOS

PRIMERO. Las presentes reformas al Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, aprobadas en sesión ordinaria de fecha veintidós de junio de dos mil diecisiete, entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México*.

SEGUNDO. Las adecuaciones a la normativa interna deberán presentarse dentro del término de ciento ochenta días hábiles posteriores a la entrada en vigor, para su aprobación ante el Consejo de la Comisión.

TERCERO. El Comité de Igualdad de Género podrá empezar a tramitar el procedimiento para la atención de los casos de hostigamiento y acoso laboral y/o sexual seis meses después de la publicación de esta reforma en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México*. Lo anterior, sin perjuicio de su participación en la campaña de prevención que diseñará y ejecutará dentro de los seis meses siguientes a la publicación del Reglamento de Operación del Comité de Igualdad de Género en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México*.

Anexo 2

ACUERDO 13/2017 DEL CONSEJO DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL

En la Ciudad de México, a los veintidós días del mes de junio de dos mil diecisiete las y los Consejeros presentes, así como la Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y del H. Consejo de la misma, por unanimidad de votos, en términos de lo dispuesto por los artículos 1º y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2, 6, 7, 11, 20, fracciones I, III y IX, 22, fracciones II, V y XII, y 70, de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal; 5, 15, 16, fracciones I y II, 17, fracciones I, II, VI y VII, 20, fracciones II y X, 26, fracciones I, II, III, IV y XIII, 26 *bis*, 35, 35 *bis*, 35 *ter*, 35 *quáter*, 36, y 43, primer párrafo, del Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal; 22, fracciones I y XI, y 34 del Estatuto del Servicio Profesional en Derechos Humanos y del Personal Administrativo de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, y en atención a las Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados de México, incluidas en los numerales 28 y 29, adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en su 52º período de sesiones;

CONSIDERANDO

1. El artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozan de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución y los Tratados Internacionales en los que México es parte, así como de las garantías para su protección, y prohíbe la discriminación motivada por el género o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Por

- su parte, el artículo 4º Constitucional establece la igualdad jurídica entre hombres y mujeres.
2. El artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos faculta a las Comisiones de Derechos Humanos para conocer de actos u omisiones de naturaleza administrativa provenientes de cualquier autoridad o servidor público, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación, que violen derechos humanos y les otorga autonomía de gestión y presupuestaria, personalidad jurídica y patrimonio propios.
 3. El ocho de diciembre de dos mil once la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal emitió la Recomendación 09/2011, en la que recomendó al Presidente del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, la Presidenta de la Comisión de Gobierno de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, al Secretario de Gobierno del Distrito Federal, al Secretario de Seguridad Pública del Distrito Federal, al Secretario de Finanzas del Distrito Federal; al Secretario de Desarrollo Social del Distrito Federal; al Procurador General de Justicia del Distrito Federal, al Director General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal, al Jefe Delegacional en Cuajimalpa de Morelos y al Jefe Delegacional en Gustavo A. Madero, que se elaborara e implementara al interior de todas sus dependencias un mecanismo de prevención, atención, acompañamiento, investigación, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres cuando ésta es atribuible a su propio personal.
 4. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su 52º período de sesiones llevado a cabo del nueve al veintisiete de julio de dos mil doce, instó al Estado Mexicano para que garantizara la implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la administración pública y adoptara medidas semejantes para prevenir ese delito en el sector privado.
 5. La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal es un organismo público autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propios, cuyo objeto es la protección, defensa, vigilancia, promoción, estudio, educación y difusión de los derechos humanos establecidos en el orden jurídico mexicano y en los instrumentos internacionales de la materia, así como el combate a toda forma de discriminación y exclusión, consecuencia de un acto de autoridad a cualquier persona o grupo social.
 6. La Comisión se integra con la o el Presidente, el Consejo, las o los Visitadores Generales que determine su Reglamento Interno, la Contraloría Interna y con el personal profesional, técnico y administrativo necesario para el desarrollo de sus actividades.

7. La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal condena de manera absoluta y contundente cualquier forma de violencia. En especial, rechaza el acoso y el hostigamiento, tanto de índole sexual como laboral, en todas sus manifestaciones y en cualquier espacio de trabajo, por ello considera pertinente la creación de un Comité cuya operatividad contribuya a consolidar entre su personal un ambiente de trabajo sano y armónico, por lo que, para actuar de manera congruente con la Recomendación 09/2011 emitida por este Organismo y las observaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se estima necesaria la implementación de un procedimiento [de] intervención de casos de acoso y hostigamiento en la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y la instalación de un Comité de Igualdad de Género para que conozca del mismo, integrado por la Secretaría Ejecutiva, la Dirección General Jurídica, la Dirección General de Quejas y Orientación, la Coordinación de Vinculación con la Sociedad Civil y de Políticas Públicas, así como, la Dirección General de Administración.

Por lo anterior, se emite el siguiente

ACUERDO

PRIMERO. Se aprueba el Reglamento de Operación del Comité de Igualdad de Género de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, en los términos del documento anexo que forma parte integral del presente acuerdo.

SEGUNDO. El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México*.

TERCERO. Se instruye a la Directora General de Administración para que, en un plazo no mayor a cinco días hábiles contados a partir de la aprobación del presente acuerdo, realice las gestiones necesarias para su publicación en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México*.

CUARTO. Se instruye a la Directora General de Administración para que, en un plazo no mayor a ochenta días hábiles contados a partir de la vigencia del presente acuerdo, opere su contenido en los demás instrumentos de carácter administrativo y legal de este Organismo.

QUINTO. Se instruye a la Dirección de Procedimientos de Transparencia de esta Comisión, para que en cumplimiento a lo dispuesto por la normatividad aplicable en materia de Transparencia y Acceso a la Información Pública de la Ciudad de México, en un plazo no mayor a quince días hábiles posteriores a su entrada en vigor, publique el presente Acuerdo y el anexo que forma parte integral del mismo en el Portal de Transparencia de esta Comisión.

SEXTO. Se instruye a la Directora General de Comunicación por los Derechos Humanos para que dé a conocer el presente Acuerdo en el apartado denominado estrados electrónicos de la página de Internet de esta Comisión, www.cd hdf.org.mx, en un plazo no mayor de tres días hábiles posteriores a la publicación de este Acuerdo en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México*.

ANEXO

REGLAMENTO DE OPERACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL

Capítulo I Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1º. Las presentes disposiciones tienen por objeto establecer las normas que regulan el funcionamiento del Comité de Igualdad de Género de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, en tanto instancia competente para atender los casos de hostigamiento y acoso de índole laboral y/o sexual al interior de la Comisión.

Los casos de hostigamiento y acoso de índole laboral y/o sexual de los que podrá conocer el Comité son aquellos ocurridos en las instalaciones de la Comisión y en espacios distintos, siempre y cuando al menos la persona denunciada forme parte del personal administrativo o personal profesional de la Comisión.

El Comité sólo recibirá quejas y denuncias relacionadas con posibles conductas de hostigamiento y/o acoso laboral y/o sexual dentro de los tres meses posteriores a que se dieron.

En el caso de actos continuados, el plazo se computará a partir de que se haya presentado el último hecho.

Cuando se trate de actos cometidos en contra de la libertad y seguridad sexual de niñas, niños o adolescentes, no habrá término para la presentación de la queja.

Este mecanismo se retroalimentará con los casos que se le presenten y las propuestas de las personas que acudan a solicitar la intervención del Comité.

ARTÍCULO 2º. Todo lo no previsto en el presente instrumento será resuelto por el Comité de Igualdad de Género, procurando en todo momento el desarrollo de un procedimiento ágil y operativo, observando en su actuación los principios de confidencialidad, imparcialidad, eficacia y eficiencia.

ARTÍCULO 3º. Para efectos del presente Reglamento de Operación, se entiende por:

- I. Libro de registro: Libro en que la Subdirección de Igualdad y Género debe registrar las quejas y/o denuncias que reciba por acoso y hostigamiento laboral y sexual.
- II. Comisión: La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.
- III. Comité: El Comité de Igualdad de Género.
- IV. Consejo de la Comisión: Consejo de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.
- V. Denuncia: Es la manifestación de una tercera persona ante el Comité de Igualdad de Género sobre una situación de acoso y/o hostigamiento sexual y/o laboral de la que tuvo conocimiento.
- VI. Mediador: Persona designada por el Comité para coadyuvar a que la víctima y la persona denunciada lleguen a un arreglo, pero no le corresponde realizar una investigación formal o determinar la resolución del caso.
- VII. Medidas de protección: Medidas aprobadas por el Comité para salvaguardar a las víctimas de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral.
- VIII. Persona denunciada: Cualquier persona de las contempladas en el segundo párrafo del artículo 1 del presente ordenamiento a la que se atribuye la realización de una conducta de acoso y/o hostigamiento laboral y/o sexual.
- IX. Queja: Manifestación por la que una persona hace del conocimiento del Comité de Igualdad de Género aquellos actos que le significan una afectación directa por una situación de acoso y/o hostigamiento sexual y/o laboral.
- X. Valoración de impacto y opinión psicológica: Documento cuya emisión está a cargo de la Dirección de Atención Psicosocial cuando se lo solicite el Comité respecto de las víctimas, con la finalidad de allegarse de una prueba sobre el grado de afectación ocasionado por la conducta de acoso u hostigamiento laboral y/o sexual.
- XI. Víctima: Persona que se considera afectada por hechos constitutivos de acoso y/o hostigamiento laboral y/o sexual.

ARTÍCULO 4º. Todos los órganos, áreas y personal que integran la Comisión estarán obligados, en el ámbito de sus competencias, a coadyuvar con el Comité de Igualdad de Género, así como a rendir información durante un procedimiento de queja o denuncia, en los plazos que éste fije.

Capítulo II

De la integración y funciones del Comité de Igualdad de Género

ARTÍCULO 5º. El Comité de Igualdad de Género estará integrado por las siguientes áreas de apoyo:

- I. La Secretaría Ejecutiva, quien lo presidirá y, por conducto de la Subdirección de Igualdad y Género, [que] fungirá como Secretaría Técnica;
- II. La Dirección General Jurídica, por conducto de la Dirección de Asuntos Jurídicos;
- III. La Dirección General de Quejas y Orientación, por conducto de la Dirección de Atención Psicosocial;
- IV. La Coordinación de Vinculación con la Sociedad Civil y de Políticas Públicas, por conducto de la Relatoría por los Derechos de las Mujeres y la Igualdad de Género, y
- v. La Dirección General de Administración, por conducto de la Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional.

ARTÍCULO 6º. Cada una de las personas integrantes del Comité de Igualdad de Género tendrá derecho a voz y voto en todas las sesiones que se lleven a cabo. Sin embargo, en las quejas o denuncias en que esté involucrada alguna persona integrante del Comité, se deberá excusar de participar para conocer ese caso particular.

ARTÍCULO 7º. El Comité de Igualdad de Género sesionará de manera ordinaria una vez cada trimestre y en sesiones extraordinarias cuando se conozca de una queja o denuncia sobre una situación de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral.

La convocatoria a las reuniones ordinarias se hará con cinco días hábiles de anticipación y para las extraordinarias con dos días hábiles, pudiendo ser menor en casos urgentes.

Para que el Comité de Igualdad de Género sesione es necesario que esté presente la o el titular de la Secretaría Ejecutiva, así como, la mitad más uno de sus integrantes.

En la toma de decisiones se privilegiará el consenso. En caso de no lograrlo, la decisión se tomará por mayoría de votos, teniendo voto de calidad la o el titular de la Secretaría Ejecutiva.

En caso de que sea el titular de la Secretaría Ejecutiva la persona que deba excusarse en términos del artículo 6 de este Reglamento, el resto de las áreas que integran el Comité,

elegirán a quien presidirá la sesión y tendrá el voto de calidad. De la misma manera, si la persona que se excusa es la titular de la Subdirección de Igualdad y Género, el resto de los miembros del Comité designarán por consenso a quien fungirá como Secretario Técnico.

ARTÍCULO 8º. La Secretaría Ejecutiva contará con las siguientes atribuciones:

- I. Presidir el Comité de Igualdad de Género;
- II. Convocar a las sesiones ordinarias y a las extraordinarias cuando sea necesario;
- III. Fungir como Secretaría Técnica del Comité de Igualdad de Género, por conducto de la Subdirección de Igualdad y Género;
- IV. Participar en las sesiones del Comité de Igualdad de Género, con derecho de voz y voto;
- V. Ejercer el voto de calidad, en caso de empate para la toma de decisiones, y
- VI. Firmar las actas correspondientes a las sesiones.

ARTÍCULO 9º. La Dirección General Jurídica, por conducto de la Dirección de Asuntos Jurídicos, contará con las siguientes atribuciones:

- I. Participar en las sesiones del Comité de Igualdad de Género, con derecho de voz y voto;
- II. Firmar las actas correspondientes a las sesiones;
- III. Brindar apoyo y asesoría jurídica al Comité de Igualdad de Género;
- IV. En caso de detectarse que las conductas reportadas por la víctima pueden constituir un delito, deberá asesorarla para que, si así lo desea, presente su denuncia o querrela ante la autoridad en materia de procuración de justicia;
Si el que debe excusarse en términos del artículo 6, del presente Reglamento, es el titular de la Dirección de Asuntos Jurídicos, el personal de la Dirección General de Quejas y Orientación será el que brinde asesoría a la víctima, y
- V. Coadyuvar con la Subdirección de Igualdad y Género en la elaboración de las propuestas de acuerdo, medidas de protección a favor de las víctimas, acuerdo de resolución de conflicto o dictamen y resolución del recurso de reconsideración.

ARTÍCULO 10. La Dirección General de Quejas y Orientación, por conducto de la Dirección de Atención Psicosocial, contará con las siguientes atribuciones:

- I. Participar en las sesiones del Comité de Igualdad de Género, con derecho de voz y voto;
- II. Firmar las actas correspondientes a las sesiones;
- III. Dirigir la entrevista de las personas afectadas por conductas de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral;
- IV. Proporcionar contención psicoemocional a la víctima cuando se considere necesario;
- V. Emitir valoraciones de impacto y opiniones psicológicas de las víctimas, así como, opiniones sobre el clima laboral de las áreas donde se presenten los casos, cuando se lo requiera el Comité de Igualdad de Género;
- VI. Coadyuvar con la Subdirección de Igualdad y Género en la elaboración de las propuestas de acuerdo, medidas de protección a favor de las víctimas, acuerdo de resolución de conflicto o dictamen y resolución del recurso de reconsideración, y
- VII. Proporcionar a las víctimas de acoso u hostigamiento información sobre la posibilidad de canalizarlas a otras instancias psicológicas o médicas.

ARTÍCULO 11. La Dirección General de Administración, por conducto de la Dirección de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, contará con las siguientes atribuciones:

- I. Participar en las sesiones del Comité de Igualdad de Género, con derecho de voz y voto;
- II. Firmar las actas correspondientes a las sesiones, y
- III. Coadyuvar con la Subdirección de Igualdad y Género en la elaboración de las propuestas de acuerdo, medidas de protección a favor de las víctimas, acuerdo de resolución de conflicto o dictamen y resolución del recurso de reconsideración.

ARTÍCULO 12. La Coordinación de Vinculación con la Sociedad Civil y de Políticas Públicas, por conducto de la Relatoría por los Derechos de las Mujeres y la Igualdad de Género contará con las siguientes atribuciones:

- I. Participar en las sesiones del Comité de Igualdad de Género, con derecho de voz y voto;
- II. Firmar las actas correspondientes a las sesiones, y

- III. Coadyuvar con la Subdirección de Igualdad y Género en la elaboración de las propuestas de acuerdo, medidas de protección a favor de las víctimas, acuerdo de resolución de conflicto o dictamen y resolución del recurso de reconsideración.

ARTÍCULO 13. La Subdirección de Igualdad y Género fungirá como Secretaría Técnica del Comité y contará con las siguientes atribuciones:

- I. Participar en las sesiones del Comité de Igualdad de Género como Secretaría Técnica, con derecho a voz;
- II. Firmar las actas correspondientes a las sesiones;
- III. Elaborar las convocatorias a las reuniones ordinarias del Comité con cinco días hábiles de anticipación y a las extraordinarias con dos días hábiles de anticipación. En casos urgentes la convocatoria se hará con la anticipación que permita la premura del caso;
- IV. Elaborar las órdenes del día, las actas de las sesiones, los listados de los asuntos que se tratarán y demás documentación que sea necesaria;
- V. Recibir las quejas o denuncias, las cuales quedarán registradas en el libro de registro de quejas y/o denuncias que estará bajo su resguardo;
- VI. Proporcionar a las víctimas información sobre el procedimiento interno;
- VII. Coordinar la investigación de las quejas o denuncias;
- VIII. Realizar las notificaciones previstas en este Reglamento, así como las ordenadas por el Comité de Igualdad de Género;
- IX. Elaborar las propuestas de acuerdo, de medidas de protección, de acuerdo de resolución de conflicto o dictamen y resolución del recurso de reconsideración;
- X. Presentar ante el Comité de Igualdad de Género las quejas o denuncias recibidas, las propuestas de acuerdo, de medidas de protección a favor de las víctimas, de acuerdo de resolución de conflicto o dictamen y de resolución del recurso de reconsideración, según sea el caso;
- XI. Circular los documentos que contengan las determinaciones del Comité entre los integrantes para su firma;
- XII. Dar seguimiento a los acuerdos del Comité de Igualdad de Género; y
- XIII. Llevar a cabo las acciones necesarias para garantizar la confidencialidad de la información derivada de los procedimientos a su cargo, en los términos de las leyes aplicables.

ARTÍCULO 14. Las atribuciones del Comité de Igualdad de Género son las siguientes:

- I. Proponer, organizar y coadyuvar con las distintas áreas y órganos de la Comisión en la realización de actividades de prevención y de capacitación continua en materia de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral;
- II. Generar propuestas para garantizar un clima laboral libre de todo tipo de discriminación y violencias dentro de la Comisión;
- III. Brindar orientación y desahogar las consultas que se le formulen en materia de acoso y hostigamiento;
- IV. Investigar las quejas y denuncias de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral;
- V. Emitir medidas de protección en los casos que lo ameriten, previo acuerdo con la víctima;
- VI. En los casos en que proceda la mediación, previo consentimiento de las partes, designar entre sus miembros a la persona que llevará a cabo la mediación, o bien, auxiliarse de una persona experta para que la lleve a cabo, coordinando las acciones necesarias para la resolución del conflicto;
- VII. Aprobar las propuestas de acuerdo, medidas de protección a favor de las víctimas, acuerdo de resolución de conflicto o dictamen y resolución del recurso de reconsideración que presente la Subdirección de Igualdad y Género, según sea el caso, con base en los más altos estándares internacionales en materia de derechos humanos y con perspectiva de género;
- VIII. Conocer del recurso de Reconsideración que presente la víctima o la persona denunciada en contra de sus dictámenes;
- IX. En su caso, dar vista al Órgano de Control Interno, a fin de que inicie el procedimiento para la investigación y determinación de responsabilidades administrativas e imposición de sanciones, remitiéndole su dictamen como un elemento de prueba para la investigación, y
- X. Rendir un informe anual de sus actividades a la Presidencia de la Comisión.

Capítulo III **Del procedimiento de atención**

ARTÍCULO 15. La atención por parte del Comité de los casos de hostigamiento y acoso de índole laboral y sexual iniciará con la presentación de una queja o denuncia.

Todo el procedimiento, desde la presentación de la queja o denuncia hasta la determinación del mismo, debe ceñirse a la más estricta reserva y protección de los datos personales, en términos de la legislación vigente.

La queja o denuncia se puede presentar por escrito, por correo electrónico o de forma verbal ante la Secretaría Técnica, cumpliendo con los siguientes requisitos:

- I. Nombre completo de la víctima, órgano o área de adscripción y cargo;
- II. Datos que permitan la identificación de la persona denunciada;
- III. Narración de los hechos que constituyen acoso u hostigamiento, describiendo, en qué momento, en qué lugar y cómo sucedieron;
- IV. Para el caso de denuncia, se señalará el nombre completo de la persona denunciante, en qué momento, en qué lugar y cómo se enteró de lo sucedido, pudiendo solicitar que se mantenga en reserva su identidad, y
- V. En su caso, indicar las pruebas relacionadas con los hechos.

Podrá presentar una queja la persona que considere haber sido víctima de una situación de acoso y/o hostigamiento laboral y/o sexual.

También podrán presentar una denuncia terceras personas que tengan conocimiento directo de hechos posiblemente constitutivos de acoso y/o hostigamiento laboral y/o sexual.

ARTÍCULO 16. El procedimiento de atención de los casos de hostigamiento y acoso de índole laboral y/o sexual será el siguiente:

- I. Una vez recibida la queja o denuncia por parte de la Secretaría Técnica, ésta deberá convocar al Comité de Igualdad de Género para que en un plazo máximo de dos días hábiles siguientes al de la recepción se reúna para valorar lo expresado por la persona quejosa [*sic*] o denunciante y determine si se inicia el procedimiento.

Para el caso particular de denuncia, previo a la convocatoria del Comité, la Secretaría Técnica deberá ponerse en contacto con la presunta víctima para que personalmente manifieste si desea que se inicie el procedimiento de atención sobre el incidente o no. En caso afirmativo, se convocará al Comité para que se reúna en el plazo indicado en el párrafo anterior. En caso de negativa,

- la Secretaría Técnica asentará registro de la denuncia sólo para efectos estadísticos, sin contener datos que hagan identificables a las personas.
- II. Si el Comité determina que no existen elementos para iniciar el procedimiento, el mismo día de la sesión emitirá un acuerdo en ese sentido. El acuerdo de referencia deberá notificarse a la persona quejosa [*sic*] o denunciante por la Secretaría Técnica, a más tardar dentro de los tres días hábiles siguientes al día de la sesión del Comité.
 - III. Si el Comité determina que existen elementos para iniciar el procedimiento, instruirá a la Secretaría Técnica para que cite a la víctima en un plazo máximo de tres días hábiles para que acuda a una entrevista por parte de la Dirección de Atención Psicosocial y la Relatoría por los Derechos de las Mujeres y la Igualdad de Género con relación a los hechos materia de la queja o denuncia. Se levantará constancia de la entrevista y durante el procedimiento el Comité sólo podrá pedir una ampliación de la entrevista de manera excepcional.

Si derivado de la entrevista se observa que el nivel de riesgo a su integridad lo amerita, y previo acuerdo con la víctima, la Secretaría Técnica, en coadyuvancia con la Relatoría por los Derechos de las Mujeres y la Igualdad de Género, solicitará al Comité de Igualdad de Género las medidas de protección que se consideren necesarias, que podrán consistir en reubicaciones, cambios de horario y las demás que sean eficaces para garantizar la integridad de la víctima.

Las personas servidoras públicas a quienes se les solicite la implementación de las medidas de protección, deberán de rendir un informe a la Presidencia del Comité de Igualdad de Género, del cual deberán enviar copia a la Dirección General de Administración, detallando las acciones que se hubieran llevado a cabo para darle cumplimiento en un término máximo de cuarenta y ocho horas. En casos de riesgo, este término podrá reducirse.

De considerarse procedente, se ofrecerá a la víctima la posibilidad de resolver el conflicto a través de la mediación y si decide optar por ésta, se dejará constancia de ello, procediendo en términos del artículo 21 de este Reglamento.

Si la víctima decidió no optar por la mediación, así deberá dejarse asentado.

En caso de que la víctima no se presente a la entrevista se le citará por segunda ocasión, de no presentarse de nueva cuenta se dará por concluido el procedimiento por falta de interés, y se dejará el registro correspondiente para fines estadísticos, sin contener datos que hagan identificables a las personas.

- IV. La Secretaría Técnica, en un plazo que no deberá exceder de cinco días hábiles siguientes al día de la entrevista con la víctima, procederá a informar a la persona denunciada de los hechos que se le imputan y citarla para escuchar su versión de los hechos en conjunto con la Relatoría por los Derechos de las Mujeres y la Igualdad de Género.

En la entrevista con la persona denunciada, se le informará de su derecho a presentar pruebas y se dejará constancia de sus manifestaciones al respecto para hacerlas del conocimiento del Comité.
- V. Con los elementos de prueba que, en su caso, hubieran aportado las partes y los que el propio Comité hubiera recabado por así estimarlo conducente, como la valoración de impacto y opinión psicológica de la víctima, la Secretaría Técnica elaborará la propuesta de dictamen para su presentación al Comité.
- VI. El dictamen deberá emitirse en un plazo no mayor a treinta días hábiles siguientes a la recepción de la queja y/o denuncia, y en ningún caso la víctima será careada con el agresor.
- VII. Cuando el dictamen concluya que se configuraron conductas de acoso u hostigamiento laboral y/o sexual, la Subdirección de Igualdad y Género lo notificará a las partes dentro de los tres días hábiles siguientes al de su aprobación, así como al área u órgano involucrado en la queja o denuncia cuando se incluyan sugerencias para mejorar el clima laboral.
- VIII. Si como resultado del procedimiento el Comité estima que se constituyó una conducta de hostigamiento o acoso laboral y/o sexual, una vez que haya transcurrido el término para interponer el recurso de reconsideración a que se refiere el Capítulo VI, o se haya resuelto este último confirmando la conducta de referencia, dará vista al Órgano de Control Interno, a fin de que inicie el procedimiento para la investigación y determinación de responsabilidades administrativas, remitiéndole su Acuerdo como un elemento de prueba para la investigación.
- IX. Cuando el acuerdo aprobado por el Comité determine que los hechos motivo de la queja o denuncia no constituyen una conducta de hostigamiento o acoso laboral y/o sexual, se notificará a las partes dentro de los tres días hábiles siguientes al de su aprobación, expresando las razones por las que el Comité llegó a dicha determinación.

Capítulo IV De las medidas de protección

ARTÍCULO 17. Las medidas de protección tienen la finalidad de brindar salvaguarda a la víctima ante una situación de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral. El objetivo es proporcionarle un espacio de tranquilidad, a fin de que pueda recuperar su seguridad física y psicológica.

El Comité de Igualdad de Género podrá autorizar las medidas de protección, en cualquiera de los siguientes casos:

- I. Si la víctima y la persona denunciada comparten el mismo espacio laboral y, por sus funciones, tienen que estar en contacto permanente;
- II. En los casos de queja por hostigamiento laboral o sexual, y
- III. Si a juicio de la Dirección de Atención Psicosocial, la víctima aporta elementos suficientes para acreditar que su seguridad física o psicológica está en riesgo.

Las medidas de protección abarcarán el período que resulte necesario atendiendo caso concreto.

Las personas servidoras públicas a quienes se les solicite la implementación de las medidas de protección, deberán rendir un informe a la Presidencia del Comité, detallando las acciones que se hubieran llevado a cabo para darle cumplimiento en un término máximo de cuarenta y ocho horas, del cual deberá enviar copia a la Dirección General de Administración. En casos de riesgo inminente este término podrá reducirse.

Capítulo V De la mediación

ARTÍCULO 18. La mediación es un mecanismo por el que la víctima y la persona denunciada deciden construir y proponer opciones para alcanzar la solución de la controversia, con el auxilio de un mediador, designado por el Comité, para facilitar la comunicación entre ellos y la construcción de un convenio que solucione los puntos de conflicto.

La mediación se regirá por los siguientes principios:

- I. Voluntariedad. Basada en la libre autodeterminación de las personas para sujetarse a la mediación;

- II. Confidencialidad. Conforme al cual no debe divulgarse lo ocurrido dentro del procedimiento de mediación, excepto con el consentimiento de todos los participantes o involucrados;
- III. Neutralidad. El mediador no debe hacer alianza de ninguna naturaleza con los interesados en la mediación;
- IV. Imparcialidad. El mediador no debe actuar a favor o en contra de alguno de los participantes en la mediación;
- V. Equidad. Consiste en generar condiciones de igualdad con responsabilidad y ponderación, para llegar a un equilibrio entre las prestaciones, intereses y necesidades de los interesados;
- VI. Legalidad. Consistente en que la mediación tiene como límites la ley;
- VII. Honestidad. De acuerdo a este principio, el mediador debe reconocer sus capacidades y limitaciones para llevar a cabo el procedimiento, y
- VIII. Consentimiento informado. El que se refiere a la completa comprensión de las partes sobre los principios, naturaleza, fines y compromisos de la mediación.

ARTÍCULO 19. La mediación soluciona el conflicto cuando la persona denunciada se obliga a no ejercer acción alguna de acoso contra la víctima y ésta, a su vez, se compromete a expresar, de manera clara y sin ambigüedades, cualquier situación que se produzca por conductas que encuadren en acoso.

En caso de incumplimiento por parte de la persona denunciada, la víctima podrá ponerlo en conocimiento de la Subdirección de Igualdad y Género, y previa audiencia a la persona denunciada, se dejará constancia de ello y se procederá en términos de la fracción IV, del artículo 16, para continuar con el procedimiento.

La mediación no procederá en los casos siguientes:

- I. Si la queja o denuncia es por hostigamiento. La relación de subordinación laboral impide que las partes estén en condiciones de igualdad, lo que resulta necesario para llegar a un acuerdo;
- II. Si la queja o denuncia de acoso se formula contra varias personas. La diferencia numérica impide el equilibrio en las posiciones y dificulta la mediación;
- III. Si la persona denunciada ha tenido quejas anteriores por acoso. La reincidencia resta credibilidad a los compromisos aceptados en un acuerdo, o

- IV. Si a juicio del Comité se trata de un caso grave. Esta decisión puede derivar del daño producido, de la naturaleza de las acciones realizadas o de cualquier otra circunstancia que el Comité considere suficiente para descartar la mediación.

ARTÍCULO 20. El procedimiento de mediación se llevará a cabo atendiendo a los siguientes lineamientos generales:

- I. Que la persona denunciada acepte someterse al procedimiento alternativo no significa que acepte la comisión de una falta.
- II. Las partes deben intervenir personalmente en el procedimiento de mediación.
- III. Las partes deben conducirse con respeto y observar buen comportamiento en todo momento durante el desarrollo del procedimiento.
- IV. Las partes deben cumplir con las obligaciones de dar, hacer o no hacer, establecidas en el convenio que se llegare a celebrar.
- VI. Las partes deben respetar el principio de confidencialidad que rige el procedimiento.
- VII. No se dejará registro, ni constancia de las conductas de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral no graves, susceptibles de modificarse, que se presenten por única ocasión, y hayan sido reconocidas por la persona denunciada como conductas socialmente aceptadas dentro de su círculo social, las cuales accede a cambiar; siempre que la persona denunciada tenga claros los límites de una conducta socialmente aceptada y el inicio de una conducta de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, además de no haber incurrido en conductas graves ni repetitivas.

ARTÍCULO 21. El procedimiento de mediación en los casos de hostigamiento y acoso de índole laboral y/o sexual será el siguiente:

- I. Si en la entrevista realizada a la víctima por parte de la Dirección de Atención Psicosocial y la Relatoría por los Derechos de las Mujeres y la Igualdad de Género, con relación a los hechos materia de la queja o denuncia, éstas consideran que es procedente la mediación, le ofrecerán esa posibilidad a la víctima para resolver el conflicto.
- II. Si la víctima opta por el procedimiento [de] mediación, se dejará constancia de ello.

- III. En un plazo que no exceda de dos días hábiles siguientes al de la entrevista con la víctima, la Secretaría Técnica deberá informar a la persona denunciada los hechos que dieron lugar al inicio del procedimiento, así como la aceptación por parte de la víctima, de llegar a una solución del conflicto a través de la mediación, otorgándole un plazo de tres días hábiles para que, en su caso, manifieste su consentimiento para llevar a cabo la mediación.
- IV. Si la parte denunciada otorga su consentimiento para que se lleve a cabo la mediación, la Secretaría Técnica deberá dejar constancia de ello y convocar al Comité para que designe entre sus miembros a la persona que llevará a cabo la mediación, o a la persona experta que fungirá como mediador.

En caso de que la parte denunciada no otorgue su consentimiento para llevar a cabo la mediación, se continuará el procedimiento con la entrevista a la que se refiere la fracción iv, del artículo 16, de este Reglamento.

- V. La mediación deberá llevarse a cabo a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes a que la persona denunciada haya otorgado su consentimiento para llevar a cabo la mediación.
- VI. Si como resultado de la mediación, las partes llegan a un convenio, se presentará ante el Comité, en un plazo máximo de tres días hábiles siguientes a la fecha del convenio, la propuesta de acuerdo de cierre de procedimiento.

Si las partes no llegan a un arreglo a través de la mediación, se dejará constancia de ello, y se procederá en términos de la fracción v, del artículo 16 para continuar con el procedimiento.

ARTÍCULO 22. Además de las causas señaladas en la fracción III, del artículo 21, la mediación concluirá si se actualiza alguno de los siguientes supuestos:

- I. Por el comportamiento irrespetuoso o agresivo de alguna de las partes hacia la otra, o hacia el mediador, cuya gravedad impida cualquier intento de diálogo posterior;
- II. Por decisión conjunta o separada de las partes, o
- III. Por inasistencia injustificada de ambas partes o de una de ellas a la reunión o reuniones de mediación, y

Capítulo VI

Del recurso de reconsideración

ARTÍCULO 23. Dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación del dictamen emitido por el Comité, la víctima o la persona denunciada podrán presentar ante la Subdirección de Igualdad y Género, [un] recurso de reconsideración.

Es facultad exclusiva de la víctima o de la persona denunciada interponer este recurso, quedando excluido el denunciante o cualquier otra persona a quien el dictamen no cause agravios.

Será el propio Comité quien tomará conocimiento del recurso, con el objeto de analizar de nueva cuenta el dictamen, mismo que podrá revocar, modificar o confirmar, emitiendo su resolución dentro de un plazo de cinco días hábiles siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito del recurrente, prorrogables únicamente por un plazo igual a consideración del Comité.

Para el caso de que el Comité resuelva revocar o modificar el primer dictamen, emitirá uno nuevo en un plazo máximo de tres días hábiles siguientes a la emisión de la resolución, el cual notificará a las partes en un plazo máximo de tres días hábiles siguientes al de su emisión. La resolución que confirme el dictamen se notificará en un plazo máximo de tres días hábiles siguientes al de su emisión.

Para la procedencia del recurso, bastará que la víctima o persona denunciada se inconformen por escrito, expresando los argumentos en que basan su inconformidad y, en su caso, agregando las pruebas que consideren pertinentes para sustentar su reclamo.

El Comité sólo podrá pronunciarse sobre los motivos expresados por quien presente el recurso de reclamación, por lo que no podrá extender su análisis a cuestiones no planteadas por el inconforme.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México*.

SEGUNDO. El Comité de Igualdad de Género diseñará y ejecutará una campaña de prevención, dentro de los seis meses siguientes a la publicación de este ordenamiento en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México*

TERCERO. Los procedimientos competencia del Comité de Igualdad de Género empezarán a tramitarse seis meses después de la publicación en *la Gaceta Oficial de la Ciudad de México* de la Reforma al Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, aprobada por Acuerdo 12/2017 del Consejo de la misma Comisión.

Nota aclaratoria

El Consejo de la CDHDF en su sesión 03/2018 aprobó el Acuerdo 8/2018 del Consejo de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, por el que se aprueba reformar y adicionar diversos artículos del Reglamento de Operación del Comité de Igualdad de Género de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, mismas que fueron publicadas, el 22 de mayo de 2018, en la *Gaceta Oficial de la Ciudad de México*. A continuación se resaltan las modificaciones.

ARTÍCULO 1°.

[...]

Los casos de hostigamiento y acoso de índole laboral y/o sexual de los que podrá conocer el Comité son aquellos ocurridos en las instalaciones de la Comisión y en espacios distintos en los que personal de este Organismo esté realizando tareas inherentes a las funciones del puesto, cargo o comisión o al servicio asignados, siempre y cuando la víctima y la persona denunciada forme parte del personal administrativo o personal del servicio profesional de la Comisión.

[...]

Cuando se trate de actos cometidos en contra de la libertad y seguridad sexual de niñas, niños o adolescentes, no habrá término para la presentación de la queja. En estos casos el Comité podrá iniciar el procedimiento oficiosamente.

[...]

ARTÍCULO 2°. Todo lo no previsto en el presente instrumento será resuelto por el Comité de Igualdad de Género, procurando en todo momento el desarrollo de un procedimiento ágil y operativo, observando en su actuación los siguientes principios:

- I. Confidencialidad. Conforme al cual las personas integrantes del Comité, no divulgarán información de las quejas o denuncias, excepto si existe solicitud expresa de la víctima y su consentimiento, y de la persona denunciada;
- II. Imparcialidad. El Comité no debe actuar a favor o en contra de alguna de las partes del procedimiento;
- III. Eficacia. Se velará porque el procedimiento de queja o denuncia se desarrolle con rapidez, celeridad y sencillez, respetando siempre los plazos estipulados, y

- IV. Eficiencia. El Comité hará un uso óptimo de los recursos puestos a su disposición para el cumplimiento de sus funciones.
- V. Voluntariedad. En todo momento debe privilegiarse la libre determinación de la víctima, especialmente para la presentación de la denuncia como, en su caso, para la aceptación y realización de un procedimiento conciliatorio.

ARTÍCULO 3°. Para efectos del presente Reglamento de Operación, se entiende por:

- I. Acoso Laboral y/o Sexual. Son los actos o comportamientos indicados en el punto 4, del Manual de Buenas Prácticas para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y/o el Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

[...]

- IV. Conciliador: Persona designada por el Comité para coadyuvar a que la víctima y la persona denunciada lleguen a un arreglo, autorizado para proponer alternativas de solución diversas, sobre la base de criterios objetivos.
- V. Consejo de la Comisión: Consejo de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.
- VI. Denuncia: Es la manifestación de una tercera persona ante el Comité de Igualdad de Género sobre una situación de acoso y/u hostigamiento sexual y/o laboral de la que tuvo conocimiento.
- VII. Hostigamiento Laboral. Es el ejercicio del poder previsto en el artículo 3° *bis*, inciso a, de la Ley Federal del Trabajo.
- VIII. Hostigamiento Sexual. Es la conducta establecida en el primer párrafo, del artículo 13, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- IX. Libro de registro: Libro en que la Subdirección de Igualdad y Género debe registrar las quejas y/o denuncias que reciba por acoso y hostigamiento laboral y sexual.
- X. Mediador: Persona designada por el Comité para coadyuvar a que la víctima y la persona denunciada lleguen a un arreglo, pero no le corresponde realizar una investigación formal o determinar la resolución del caso.
- XI. Medidas de protección: Medidas emitidas por el Comité para salvaguardar a las víctimas de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral.

- XII. Persona denunciada: Cualquier persona de las contempladas en el segundo párrafo del artículo 1 del presente ordenamiento a la que se atribuye la realización de una conducta de acoso y/u hostigamiento laboral y/o sexual.
- XIII. Queja: Manifestación por la que una persona hace del conocimiento del Comité de Igualdad de Género aquellos actos que le significan una afectación directa por una situación de acoso y/u hostigamiento sexual y/o laboral.
- XIV. Valoración de impacto y opinión psicológica: Documento cuya emisión está a cargo de la Dirección de Atención Psicosocial cuando se lo solicite el Comité respecto de las víctimas, con la finalidad de allegarse de una prueba sobre el grado de afectación ocasionado por la conducta de acoso u hostigamiento laboral y/o sexual.
- XV. Víctima: Persona que se considera afectada por hechos constitutivos de acoso y/u hostigamiento laboral y/o sexual.

ARTÍCULO 5°. El Comité de Igualdad de Género estará integrado por los siguientes órganos y áreas de apoyo:

[...]

- II. La persona titular de la Dirección General Jurídica;
- III. La persona titular de la Dirección General de Quejas y Orientación;
- IV. La Dirección General de Administración, y
- V. El Consejo de la CDHDF, por conducto de una(o) de sus integrantes.

El Comité podrá invitar por acuerdo, a personal de otras áreas de la Comisión, a participar en la sesión que corresponda. Las personas que en su calidad de invitadas participen en las sesiones del Comité sólo tendrán derecho a voz.

ARTÍCULO 6°. Las personas integrantes del Comité de Igualdad de Género tendrán derecho a voz y voto en todas las sesiones que se lleven a cabo, excepto la Subdirección de Igualdad y Género.

En las quejas o denuncias en que esté involucrada alguna persona integrante del Comité, se deberá excusar de participar para conocer ese caso particular.

Las personas integrantes del Comité, adscritas a las áreas de apoyo participantes, podrán ser suplidas en sus ausencias por las y los servidores públicos del nivel jerárquico inmediato inferior, en los asuntos de sus respectivas competencias.

ARTÍCULO 8°. La Secretaría Ejecutiva contará con las siguientes atribuciones.

[...]

III. Fungir como Secretaría Técnica del Comité de Igualdad de Género, por conducto de la Subdirección de Igualdad y Género, únicamente con derecho de voz;

[...]

VI. Elaborar las actas correspondientes a las sesiones para la firma de sus integrantes.

ARTÍCULO 9°. La Dirección General Jurídica contará con las siguientes atribuciones:

[...]

ARTÍCULO 10. La Dirección General de Quejas y Orientación contará con las siguientes atribuciones:

[...]

III. Realizar la entrevista a través de personal especializado de las personas afectadas por conductas de acoso u hostigamiento sexual y/o laboral;

[...]

V. Emitir valoraciones de impacto y opiniones psicológicas de las víctimas;

VI. Coadyuvar en la elaboración de las propuestas de acuerdo, medidas de protección a favor de las víctimas, acuerdo de resolución de conflicto o dictamen y resolución del recurso de reconsideración, y

[...]

ARTÍCULO 11. La Dirección General de Administración contará con las siguientes atribuciones:

[...]

III. Coadyuvar en la elaboración de las propuestas de acuerdo, medidas de protección a favor de las víctimas, acuerdo de resolución de conflicto o dictamen y resolución del recurso de reconsideración.

ARTÍCULO 12. Se deroga.

ARTÍCULO 13. La Subdirección de Igualdad y Género fungirá como Secretaría Técnica del Comité y contará con las siguientes atribuciones:

[...]

- x. Presentar ante el Comité de Igualdad de Género las quejas o denuncias recibidas;

[...]

ARTÍCULO 13 *bis*. El Consejo de la CDHDF, por conducto de una(o) de sus integrantes, contará con las siguientes atribuciones:

- I. Participar en las sesiones del Comité de Igualdad de Género, con derecho a voz y voto;
- II. Firmar las actas correspondientes a las sesiones;
- III. Brindar apoyo y asesoría al Comité de Igualdad de Género, en materia de igualdad de género, no discriminación, violencia de género, derechos humanos, así como sobre cualquier otro tema que fortalezca su proceder;
- IV. Coadyuvar en la elaboración de las propuestas de acuerdo, medidas de protección a favor de las víctimas, acuerdo de resolución de conflicto o dictamen y resolución del recurso de reconsideración.

ARTÍCULO 14. Las atribuciones del Comité de Igualdad de Género son las siguientes:

[...]

- II. Generar propuestas para garantizar un clima laboral libre de todo tipo de discriminación y violencias dentro y fuera de la Comisión;

[...]

- IV. Investigar las quejas y denuncias de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral materia de su competencia;

[...]

- VI. En los casos en que proceda alguno de los medios alternativos de solución de conflictos previstos en este Reglamento, previo consentimiento de las partes, designar entre sus miembros a la persona que lo llevará a cabo, o bien, auxi-

liarse de una persona experta para que lo realice, coordinando las acciones necesarias para la resolución del conflicto;

- VII. Aprobar las propuestas de acuerdo, medidas de protección a favor de las víctimas, acuerdo de resolución de conflicto o dictamen y resolución del recurso de reconsideración, según sea el caso, con base en los más altos estándares internacionales en materia de derechos humanos y con perspectiva de género;

[...]

ARTÍCULO 15. La atención de los casos de hostigamiento y acoso de índole laboral y/o sexual, por parte del Comité iniciará con la recepción de una queja o denuncia. Las personas integrantes de Comité deberán estar presentes en todas las etapas del procedimiento.

[...]

Durante el procedimiento, las partes podrán ofrecer como elementos de prueba documentos, testimonios o cualesquiera otros que consideren deban ser valorados por el Comité, y le permitan conocer y resolver los hechos que se someten a su consideración.

El Comité, admitirá, desahogará y valorará los elementos de prueba ofrecidos.

ARTÍCULO 16. El procedimiento de atención de los casos de hostigamiento y acoso de índole laboral y/o sexual será el siguiente:

- I. Una vez que reciba la queja o denuncia, la Secretaría Técnica del Comité, deberá informarlo a la persona titular de la Secretaría Ejecutiva a fin de que convoque a los integrantes del mismo para que en un plazo máximo de dos días hábiles siguientes al de la recepción se reúna para valorar lo expresado por la persona quejosa o denunciante y determine si se inicia el procedimiento.

Para el caso particular de denuncia, una vez que el Comité se ha reunido y valorado lo expresado por la persona denunciante deberá ponerse en contacto con la presunta víctima para que personalmente manifieste si desea que se inicie el procedimiento de atención sobre el incidente o no. En caso afirmativo, continuará con el procedimiento establecido en el presente Reglamento. En caso de negativa, el Comité asentará registro de la denuncia sólo para efectos estadísticos, sin contener datos que hagan identificables a las personas.

[...]

- III. Si el Comité determina que existen elementos para iniciar el procedimiento, instruirá a la Secretaría Técnica para que cite a la víctima en un plazo máxi-

mo de tres días hábiles para que acuda a una entrevista ante el Comité, con relación a los hechos materia de la queja o denuncia. Se levantará constancia de la entrevista y durante el procedimiento el Comité sólo podrá pedir una ampliación de la entrevista de manera excepcional.

Si derivado de la entrevista se observa que el nivel de riesgo a su integridad lo amerita, y previo acuerdo con la víctima, el Comité de Igualdad de Género emitirá las medidas de protección que se consideren necesarias, mismas que podrán consistir en cambios de horario, así como reubicaciones de la víctima si ella lo acepta y las demás que sean eficaces para garantizar su integridad, siempre y cuando no sean contrarias a las disposiciones legales aplicables a este organismo.

[...]

De considerarse procedente, se ofrecerá a la víctima la posibilidad de resolver el conflicto a través de los medios alternativos de solución del conflicto y si decide optar por alguna de éstas, se dejará constancia de ello, procediendo en términos de lo dispuesto en el Capítulo V de este Reglamento.

Si la víctima decidió no optar por alguno de los medios alternativos de solución del conflicto, así deberá dejarse asentado.

[...]

- iv. El Comité, en un plazo que no deberá exceder de cinco días hábiles siguientes al día de la entrevista con la víctima, procederá a informar a la persona denunciada de los hechos que se le imputan y citarla, dentro de los tres días siguientes para escuchar su versión de los hechos. En caso, de no presentarse el procedimiento se desahogará sin su intervención.

En la entrevista con la persona denunciada, el Comité le informará de su derecho a no rendir entrevista, a presentar pruebas y se dejará constancia de sus manifestaciones al respecto para que puedan ser analizadas por el Comité.

- v. En caso de que de que se haya ofrecido la prueba testimonial, la parte que la propuso deberá presentar directamente a sus testigos el día y hora que señale el Comité. Los datos personales de los testigos deberán resguardarse en términos de la legislación vigente.

El Comité escuchará a los testigos y los interrogará libremente sobre los hechos que dieron motivo a la queja o denuncia, valorando su dicho en el dictamen que al efecto se emita.

- VI. Con los elementos de prueba que, en su caso, hubieran aportado las partes y los que el propio Comité recabe por así estimarlo conducente, como la valoración de impacto y opinión psicológica de la víctima, el Comité solicitará a la Secretaría Técnica que elabore la propuesta de dictamen para someterlo a la consideración y, en su caso, aprobación del Comité.
- VII. Cuando el dictamen concluya que se configuraron conductas de acoso u hostigamiento laboral y/o sexual, el Comité a través de la Secretaría Técnica lo notificará a las partes dentro de los tres días hábiles siguientes al de su aprobación, así como al área u órgano involucrado en la queja o denuncia cuando se incluyan sugerencias para mejorar el clima laboral.
- IX. Si como resultado del procedimiento, el Comité estima que se constituyó una conducta de hostigamiento o acoso laboral y/o sexual, una vez que haya transcurrido el término para interponer el recurso de reconsideración a que se refiere el Capítulo VI, o se haya resuelto este último confirmando la inicie el procedimiento para la investigación y probable determinación de responsabilidades administrativas, remitiéndole su Acuerdo como un elemento de prueba para la investigación.
- X. Cuando el acuerdo aprobado por el Comité determine que los hechos motivo de la queja o denuncia no constituyen una conducta de hostigamiento o acoso laboral y/o sexual, se notificará a las partes dentro de los tres días hábiles siguientes al de su aprobación, expresando las razones por las que el Comité llegó a dicha determinación.

ARTÍCULO 16 *bis*. Las notificaciones que se realicen con motivo del procedimiento previsto en este Reglamento, serán:

- I. Personales, en el domicilio señalado por la parte que interviene en el procedimiento;
- II. Por correo electrónico, cuando la persona que intervenga en el procedimiento haya señalado un correo electrónico para tal efecto, o en su defecto, en el correo electrónico institucional.

Las notificaciones surtirán efectos el mismo día en que se realicen.

Las actuaciones y diligencias se practicarán en días y horas hábiles de acuerdo al calendario publicado por la Comisión.

En relación con las notificaciones, se aplicará de manera supletoria la Ley de Procedimiento Administrativo y el Código de Procedimientos Civiles ambos de la Ciudad de México.

ARTÍCULO 17. [...]

Las medidas de protección podrán consistir en cambios de horario, reubicaciones de la víctima, quien deberá estar de acuerdo, y aquellas que sean eficaces para garantizar su integridad, siempre y cuando no se contrarias a las disposiciones legal aplicables a este organismo.

[...]

- I. Si se tienen elementos suficientes para acreditar que la seguridad física o psicológica de la víctima está en riesgo.

[...]

Capítulo v

De los medios alternativos de solución del conflicto

ARTÍCULO 18. Los medios alternativos de solución de conflictos se regirán por los siguientes principios:

- I. Confidencialidad. Conforme al cual no debe divulgarse lo ocurrido dentro del procedimiento de solución del conflicto, excepto con el consentimiento de todos los participantes o involucrados;
- II. Consentimiento informado. El que se refiere a la completa comprensión de las partes sobre los principios, naturaleza, fines y compromisos del medio alternativo de solución de conflictos;
- III. Equidad. Consiste en generar condiciones de igualdad con responsabilidad y ponderación, para llegar a un equilibrio entre las partes;
- IV. Honestidad. De acuerdo a este principio, el mediador o conciliador, debe reconocer sus capacidades y limitaciones para llevar a cabo el procedimiento;
- V. Imparcialidad. El mediador o conciliador, no debe actuar a favor o en contra de alguno de los participantes en el procedimiento alternativo;
- VI. Neutralidad. El mediador o conciliador, no debe hacer alianza de ninguna naturaleza con los interesados en el procedimiento alternativo;

- vii. Legalidad. Consistente en que los medios alternativos de solución de conflictos tienen como límite la ley, y
- viii. Voluntariedad. Basada en la libre autodeterminación de las personas para sujetarse a algún medio alternativo de solución del conflicto.

ARTÍCULO 19. Los medios alternativos solucionan el conflicto cuando la persona denunciada se obliga a no ejercer acción alguna de acoso u hostigamiento laboral y/o sexual contra la víctima y ésta, a su vez, se compromete a expresar, de manera clara y sin ambigüedades, cualquier situación que se produzca por conductas que encuadren en acoso u hostigamiento sexual y/o laboral.

En caso de incumplimiento por parte de la persona denunciada, la víctima podrá ponerlo en conocimiento del Comité, y previa audiencia a la persona denunciada, se dejará constancia de ello y se procederá en términos del artículo 16, para continuar con el procedimiento.

Los medios alternativos de solución del conflicto no procederán en los casos siguientes:

[...]

- ii. Si la queja o denuncia de acoso se formula contra varias personas. La diferencia numérica impide el equilibrio en las posiciones y dificulta la solución;

[...]

- iv. Si a juicio del Comité se trata de un caso grave. Esta decisión puede derivar del daño producido, de la naturaleza de las acciones realizadas o de cualquier otra circunstancia que el Comité considere suficiente para descartar el medio alternativo de solución del conflicto.

ARTÍCULO 20. La mediación es un mecanismo por el que la víctima y la persona denunciada deciden construir y proponer opciones para alcanzar la solución de la controversia, con el auxilio de un mediador, designado por el Comité, para facilitar la comunicación entre ellos y la construcción de un convenio que solucione los puntos de conflicto. La mediación deberá sujetarse a las siguientes condiciones:

[...]

ARTÍCULO 21. El procedimiento de mediación en los casos de acoso u hostigamiento de índole laboral y/o sexual será el siguiente:

- I. Si en la entrevista realizada a la víctima, con relación a los hechos materia de la queja o denuncia, el Comité considera que es procedente la mediación, ofrecerá esa posibilidad a la víctima para resolver el conflicto.
- II. Si la víctima opta por el procedimiento [de] mediación, se dejará constancia de ello. En un plazo que no exceda de dos días hábiles siguientes al de la entrevista con la víctima, el Comité a través de la Secretaría Técnica deberá informar a la persona denunciada los hechos que dieron lugar al inicio del procedimiento, así como la aceptación por parte de la víctima, de llegar a una solución del conflicto a través de la mediación, otorgándole un plazo de tres días hábiles para que, en su caso, manifieste su consentimiento para llevar a cabo la mediación.
- III. Si la parte denunciada otorga su consentimiento para que se lleve a cabo la mediación, el Comité deberá dejar constancia de ello y designar de entre sus integrantes a la persona que llevará a cabo la mediación, o a la persona experta que fungirá como mediador.

En caso de que la parte denunciada no otorgue su consentimiento para llevar a cabo la mediación, se continuará el procedimiento con la entrevista a la que se refiere el artículo 16 de este Reglamento.

- IV. La mediación deberá llevarse a cabo a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes a que la persona denunciada haya otorgado su consentimiento para llevar a cabo la mediación.
- V. Si como resultado de la mediación, las partes llegan a un convenio, la propuesta de acuerdo de cierre del procedimiento se presentará ante el Comité, en un plazo máximo de tres días hábiles siguientes a la fecha del convenio.

Si las partes no llegan a un arreglo a través de la mediación, se dejará constancia de ello, y se procederá en términos del artículo 16 para continuar con el procedimiento.

ARTÍCULO 21 *bis*. La conciliación es un mecanismo voluntario por el que la víctima y la persona denunciada deciden construir y proponer opciones para alcanzar la solución de la controversia, con el auxilio de un conciliador designado por el Comité, quien podrá, sobre la base de criterios objetivos, presentar alternativas de solución diversas.

El procedimiento de conciliación se llevará a cabo en los mismos términos previstos para la mediación, por lo que le serán aplicables los artículos que rigen la mediación; sin embargo, a diferencia de ésta, el conciliador estará autorizado para proponer alternativas de solución diversas, sobre la base de criterios objetivos.

ARTÍCULO 22. Además de las causas señaladas en las fracciones II y III, del artículo 21, los medios alternativos de solución del conflicto concluirán si se actualiza alguno de los siguientes supuestos:

[...]

- I. Por inasistencia injustificada de ambas partes o de una de ellas a la reunión o reuniones de mediación o conciliación.

ARTÍCULO 23. Dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación del dictamen emitido por el Comité, la víctima o la persona denunciada podrán presentar ante el Comité, a través de la Secretaría Técnica, [un] recurso de reconsideración.

[...]

Para la procedencia del recurso, bastará que la víctima o persona denunciada se inconforme por escrito, expresando los argumentos en que basan su inconformidad.

[...]

*El acoso y el hostigamiento sexual y laboral.
Reflexiones sobre su detección, prevención y atención*
se terminó de editar en noviembre de 2017
Para su composición se utilizaron los tipos
Adobe Garamond Pro y Futura.

En el marco del Programa de Derechos Humanos
y Medio Ambiente y comprometida con la ecología y el cuidado
del planeta, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal
edita este material en versión electrónica para reducir
el consumo de recursos naturales, la generación de residuos
y los problemas de contaminación.

Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal

Oficina sede

Av. Universidad 1449, col. Pueblo Axotla, del. Álvaro Obregón,
01030 México, D. F. Tel.: 5229 5600

Unidades desconcentradas

Sur

Av. Prol. Div. del Norte 815, col. Jardines del Sur,
del. Xochimilco, 16050 México, D. F.
Tel.: 5229 5600 ext.: 1755

Benita Galeana

Campesinos 398, col. Santa Isabel Industrial,
del. Iztapalapa, 09820 México, D. F.
Tel.: 5229 5600 ext.: 1754

Biblioteca Norma Corona Sapién

Av. Universidad 1449, edificio B, planta baja,
col. Pueblo Axotla, del. Álvaro Obregón,
01030 México, D. F.
Tel.: 5229 5600 ext.: 1833



En la **CDHDF**
cuidamos tus derechos

