



## **IEE - PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y REPARAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL**

**Portada**

Directorio

Presidencia

Mtro. Nery Ruiz Arvizu

Consejero Presidente

Comisión Permanente de Paridad e Igualdad de Género

Mtro. Benjamín Hernández Ávalos

Consejero Electoral y Presidente de la Comisión

Mtra. Alma Lorena Alonso Valdivia

Consejera Electoral e integrante de la Comisión

Mtra. Ana Cecilia Grijalva Moreno

Consejera Electoral e integrante de la Comisión

Hermosillo, Sonora, febrero de 2022.

## Contenido

	Pág.
Presentación	5
1. Introducción	6
2. Conceptos	7
3. Objetivos del protocolo	15
4. Combate a la discriminación y la violencia en los espacios laborales: obligaciones del estado mexicano	16
4.1 Prevenir y atender la discriminación y la violencia en los espacios laborales	17
4.2 Importancia de prevenir y atender las conductas discriminatorias y la violencia al interior del IEEYPC .....	18
4.3 Comprensión de la discriminación y la violencia.....	20
4.4 Tratos discriminatorios .....	21
4.5 Desigualdad, diferencias identitarias y condiciones de contexto .....	21
4.5.1 Las consecuencias e impacto de la discriminación en el ámbito laboral	24
4.6. Identificar a las personas que intervienen en la situación de violencia	26
4.7. Consecuencias	27
5. Violencia y discriminación en razón de género en el trabajo	28
5.1 ¿Cómo identificar un caso de violencia de género? .....	30
5.2 La violencia sexual en el ámbito laboral (hostigamiento y acoso).....	32
5.2.1 ¿Cómo identificar la violencia sexual?	34
5.3 Caracterización del Hostigamiento y Acoso Sexual.....	36
5.3.1 ¿Cuáles son las sanciones para las conductas de HASL?	39
5.4 Caracterización del Hostigamiento y Acoso laboral .....	40
5.5 Normalización e invisibilización de la violencia .....	46
5.6 Diferencias y similitudes entre el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral (HASL) .....	47
5.7 Circunstancias y agravantes en los casos de Hostigamiento y acoso sexual y laboral .....	48

5.8	Personas trabajadoras con mayores riesgos de sufrir HASL.....	49
5.9	Factores de riesgo y de protección ante situaciones de hostigamiento o acoso sexual o laboral .....	49
6.	De la sustanciación para la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual y laboral	52
6.1	Evaluaciones e informes periódicos de clima laboral	55
7.	Atención de casos de violencia o discriminación en espacios laborales	56
7.1.	¿Qué puede hacer de forma inmediata una víctima de violencia y/o discriminación?.....	57
7.2	¿Qué puede hacer de forma inmediata una o un jefe, o una persona observadora (testigo) ante una situación de violencia y/o discriminación? .....	58
7.3.	Acciones de atención a víctimas de discriminación y violencia .....	59
7.3.1	Etapas del primer contacto	61
7.3.2	Etapa de orientación	62
7.3.3	Entrevista	62
7.3.4	Acciones posteriores a la entrevista	62
7.4	Procedimiento de conciliación .....	63
7.4.1	Sustanciación del procedimiento de conciliación	65
7.5	Procedimiento Sancionador.....	67
7.6	Medidas cautelares y medidas de protección	70
7.7	Desahogo de pruebas	72
7.8	Sustanciación del procedimiento	72
7.8.1.	Contestación, pruebas, desahogo.	73
7.8.2	Alegatos y cierre de instrucción	74
7.9.	Resolución	74
7.9.1	Recurso de inconformidad	75
7.10	Diagramas de flujo sintetizados de los distintos Procedimientos a realizar dentro de los supuestos de Hostigamiento y Acoso laboral/sexual.	78
8.	Bibliografía	83

## Presentación

La violencia en el trabajo es un fenómeno antiguo que se ha venido estudiando intensamente desde hace dos décadas a la fecha, a partir de las transformaciones en el trabajo y las nuevas formas de organización del mismo y sus altos requerimientos. De hecho los estudios sobre la violencia en el trabajo fueron creciendo en interés, en la década de los años 90 del siglo pasado (Rotundo, Nguyen y Sackett, 2001)<sup>1</sup>. En esta etapa se amplía el conocimiento sobre los actos violentos en el trabajo que no son reportados, como la violencia verbal, el trato hostil, los insultos y otros comportamientos agresivos que cotidianamente están presentes en distintos contextos laborales (NIOSH, 2004)<sup>2</sup>.

El Hostigamiento sexual como una forma de expresión de la violencia contra las mujeres, se ha estudiado y denunciado internacionalmente. Fue precisamente en la década de los 70 cuando el movimiento feminista estadounidense exigió que el hostigamiento sexual fuera reconocido como una conducta de discriminación sexual en la legislación federal antidiscriminación de aquel país. Desde 1970 el hostigamiento ha sido reconocido como un problema de discriminación sexual. En cuanto al acoso laboral, es un fenómeno laboral antiguo; su conocimiento ha sido sistematizado a principios de la década de los 80. Significa hostigar, atacar de diversas formas a una persona. Durante este proceso, una persona o un grupo de personas aplican tácticas de terror psicológico y estigmatización contra otra u otras a las que sistemáticamente les violan sus derechos humanos<sup>3</sup>.

De manera que, a la luz de los estudios académicos, las convenciones internacionales y la legislación nacional, tanto el Hostigamiento y/o acoso sexual como el hostigamiento y/o acoso laboral representan una conducta indeseada, que puede estar presente en las interacciones sociales que se desarrollan en cualquier ambiente de trabajo y se ejerce a través de distintas acciones o comportamientos. Estos actos son cotidianos, pueden ser claramente identificados, pero otros no; también denotan cierto grado de poder y de consecuencias dentro de las instituciones, por lo que para el Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana (IEEyPC) no pasan desapercibidos, siendo catalogados como un

---

<sup>1</sup> Rotundo, M., Nguyen, D-H., Sackett, P.R. A Meta-Analytic Review of Gender Differences in Perceptions of Sexual Harassment. *Journal of Applied Psychology*, 86 (5), 2001, pp, 914-922.

<sup>2</sup> National Institute for Occupational Safety and Health. Workplace Violence Prevention Strategies and Research Needs. Reporte de la Conferencia: Partnering in Workforce Violence Prevention. Baltimore, Maryland, del 17 al 19 de noviembre de 2004.

<sup>3</sup> Leymann, Heinz, "El contenido y el desarrollo del mobbing en el trabajo", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), Madrid, 1996, pp.165-184.

problema social, laboral y de salud pública que violenta los derechos humanos de las personas afectadas y el desempeño laboral.

El Protocolo para Atender, Prevenir, Sancionar y Reparar el Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral, constituye un instrumento laboral que contribuye al cumplimiento de las obligaciones estatales de prevenir, atender y sancionar la discriminación y/o la violencia en los espacios laborales desde un enfoque de derechos humanos, atendiendo especialmente esas problemáticas con perspectiva de género.

## 1. Introducción

Fomentar la creación de espacios libres de violencia y discriminación en los ambientes laborales es una obligación a cargo de todas las autoridades del Estado mexicano; para garantizar su cumplimiento se han realizado importantes acciones legislativas e implementado diversas políticas públicas que pretenden incidir en problemas como el hostigamiento y acoso sexual y laboral y sus consecuencias. No obstante, a unos años de la reforma constitucional en materia de derechos humanos en México, se reconoce la importancia de combatir la violencia y la discriminación tanto al exterior de las instituciones (como parte de la función pública que cumplen y de su mandato) como en su interior; para lo cual es preciso identificar las características generales de estas problemáticas y sus posibles vías de solución.

En consecuencia, estas conductas violatorias que se presentan en los espacios de trabajo, son producto de actos discriminatorios basados en relaciones asimétricas de poder que en un contexto social determinado se convierten en factor opuesto a la igualdad, cuando la misma es aprovechada como ventaja por parte de una persona, para abusar de su poder sobre otra (para excluir o someter o dominar). Sin embargo, la identificación de condiciones de desigualdad es una base que permite diferenciar situaciones tanto de discriminación como de violencia, y comprender su dinámica; a partir de esto es que resulta factible determinar el tipo de situación de que se trata y de la solución que requiere.

Considerando lo anterior el IEEyPC actuará en apego a distintos instrumentos jurídicos estatales, nacionales e internacionales referentes al hostigamiento y acoso sexual y laboral.

Los propósitos principales de IEEyPC al emitir este Protocolo son enunciar las definiciones, así como establecer principios y procedimientos que conviertan a la Institución en un espacio libre de cualquier tipo de violencia, donde prevalezca

una cultura de respeto a la dignidad humana y de cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual y laboral.

Por todo lo anterior, el Protocolo describe los comportamientos y conductas de hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como, acciones de prevención y atención; presenta además los pasos para iniciar y llevar a cabo el procedimiento de presentación de queja o denuncia, es decir, establece las rutas para atender y sancionar las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral en el IEEyPC.

El Protocolo se divide en 9 secciones, las cuales tienen los siguientes objetivos: en la sección 1 se presenta la introducción al tema del hostigamiento y acoso sexual y laboral, las características generales que este problema genera en el ámbito laboral y su propósito de establecer la cultura del respeto a la dignidad en el ambiente de trabajo; la sección 2 aborda los conceptos más utilizados en el presente Protocolo; en la sección 3 se plantean los objetivos del Protocolo.

En la sección 4 se desarrollan los mecanismos que pueden ser implementados para prevenir la discriminación y/o la violencia en los espacios laborales, los cuales tienen como base estándares internacionales de protección de derechos humanos. La sección 5 se refiere a la identificación y distinción de violencia, discriminación, acoso y hostigamiento. También describe quienes son víctimas de discriminación y/o violencia, así como recomendaciones respecto a lo que debe hacer una persona que resiente, ejecuta o atestigua esos comportamientos en su espacio laboral.

La sección 6 hace referencia a los protocolos de prevención, atención y evaluación de casos de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral. La sección 7 señala las rutas de actuación y procedimientos de sustanciación en caso de existir violencia y/o discriminación en el ámbito laboral, haciendo alusión a las condiciones y medidas transitorias de los procedimientos. La sección 8 contiene la lista de fuentes bibliográficas consultadas.

## 2. Conceptos

Para los fines del presente Protocolo se entenderá por:

**Acoso laboral (mobbing).** Actos o comportamientos, en una serie de eventos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés, afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral. Dichos actos o comportamientos no se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe. La violencia en el ámbito laboral<sup>4</sup> se puede presentar de las siguientes maneras:

- a) Horizontalmente. Cuando la violencia se realiza entre colegas del ambiente del trabajo; en este caso, tanto víctima como persona agresora ocupan nivel similar en la jerarquía de la institución.
- b) Vertical descendente. Sucede cuando la violencia se realiza por una persona de nivel jerárquico superior hacia cualquier persona de nivel inferior.
- c) Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia, y se refiere a la violencia que se realiza por una persona del equipo de trabajo, hacia quien tiene un nivel jerárquico superior.

**Acoso sexual.** Una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación (violencia entre pares), hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos relacionado a la sexualidad y de connotación lasciva. Se puede presentar: a) en forma de chantaje, cuando se condiciona a la víctima para obtener un beneficio laboral o aumento de sueldo, alguna promoción o incluso la permanencia en el empleo para que acceda a comportamientos

---

<sup>4</sup> OIT, "Acoso sexual en el lugar de trabajo", [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/--declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_115\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf); OIT. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa 4: El hostigamiento o acosos sexual. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf).

sexuales; b) creando un ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

**Agresor.** La persona que inflige cualquier tipo de violencia contra las mujeres.<sup>5</sup>

**Conciliación.** El proceso voluntario mediante el cual un tercero, de manera neutral e imparcial, ayuda a las personas en conflicto a buscar una solución consensual, y les propone soluciones, las cuales pueden ser aceptadas o rechazadas por las personas en controversia.<sup>6</sup>

**Conflicto.** Proceso en el que una de las partes de una relación, percibe que la otra parte le afectó o va a afectar algo que le interesa (incluso puede ser afectar a otra persona).

**Contexto.** Está constituido por todas aquellas condiciones y circunstancias externas a las personas, que influyen en su forma y dinámica de vida: la educación, la cultura, la situación geográfica, el ingreso económico, el puesto que ocupa, etcétera y que pudieran dar origen a un trato discriminatorio.

**Discriminación.** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de la piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; la homofobia, la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

**Discriminación directa (o por objeto).** Se origina cuando una norma o una práctica invoca explícitamente un factor o elemento que provoca la exclusión, restricción o limitación de uno o varios derechos de la persona.

---

<sup>5</sup> Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora, Boletín Oficial del Estado de Sonora, el lunes 29 de octubre de 2007.

<sup>6</sup> Ley de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias para el Estado de Sonora, Boletín Oficial del Estado de Sonora, 7 de abril de 2008.

Discriminación indirecta (o por resultado). Se origina cuando una norma o una práctica es aparentemente “neutral”, pero al realizarse provoca la exclusión, restricción o limitación de uno o varios derechos de las personas involucradas.

**Estrategias de afrontamiento.** Son aquellos recursos psicológicos que la persona pone en marcha para hacer frente a las situaciones estresantes. Cabe señalar que aun cuando no siempre resultan exitosas, sirven para generar, evitar o disminuir conflictos en las personas.<sup>7</sup>

**Género.** Se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, así como las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc.<sup>8</sup>

**Hostigamiento laboral.** Consiste en actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés, afectaciones a la salud emocional

---

<sup>7</sup> Zavala Yoe, Larizza; Rivas Lira, Raúl Alberto; Andrade Palos, Patricia; Reidl Martínez, Lucy María. Validación del instrumento de estilos de enfrentamiento de Lazarus y Folkman en adultos de la Ciudad de México, en Revista Intercontinental de Psicología y Educación, vol. 10, núm. 2, julio-diciembre, Universidad Intercontinental. México, 2008, pp. 159-182

<sup>8</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de Igualdad de Género UNO Mujeres, disponible en <https://unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/sites/sgg.edomex.gob.mx/files/files/glosario%20de%20g%C3%A9nero.pdf> (fecha de consulta: 18 de septiembre 2021).

y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral. Dichos actos o comportamientos se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.

**Hostigamiento sexual.** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral (violencia ejercida entre una o un superior jerárquico y su subordinada/o) y se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Se puede presentar: a) en forma de chantaje, cuando se condiciona a la víctima para obtener un beneficio laboral o aumento de sueldo, alguna promoción o incluso la permanencia en el empleo para que acceda a comportamientos sexuales; b) creando un ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

**Identidad.** Se conforma con todas aquellas características que hacen que una persona sea tal como es y cómo se quiere presentar ante la sociedad; son parte de las características de identidad: la edad, el sexo, los roles y funciones de género que asume una persona, la identidad cultural, sus creencias religiosas, la nacionalidad, etc. No obstante, las prácticas sociales han hecho que algunas de esas características sean más valoradas o reconocidas (social, económica, jurídicamente, etc.) en perjuicio de otras y de quienes las portan.

**Interseccionalidad.** El análisis interseccional incorpora todos los elementos o condiciones de identidad (raza, sexo, vivir con alguna discapacidad, ser migrante, etcétera) que pueden incidir en la vida de una persona en particular y valora la influencia de cada una de esas características sobre otras y cómo interactúan vinculadas con las dinámicas y relaciones de poder. El análisis interseccional conlleva a reconocer que las condiciones particulares de una persona pueden fomentar un tipo de opresión o discriminación única y diferente de la que otro ser humano o grupo social puede experimentar con base en alguna de esas categorías presentadas en aquella persona. La discriminación interseccional también puede observarse en los estereotipos que se asignarán a las personas y que pueden ser compuestos al considerar más de una categoría o condición de identidad.

**Medidas cautelares.** Aquella decisión administrativa de carácter provisional, excepcional e instrumental, que se adopta en el seno de un procedimiento, o con

carácter previo al mismo, con las debidas garantías y limitaciones, ya sea para poner fin a los efectos perjudiciales de la conducta agresora, o para proteger el interés general perturbado por la agresión, para asegurar –en sentido amplio- la eficacia de la resolución que pueda recaer.

**Medidas de protección.** Son actos de protección y de urgente aplicación en función del interés superior de la víctima y son fundamentalmente precautorias y cautelares. Deberán otorgarse por la autoridad competente, inmediatamente que conozcan de hechos probablemente constitutivos de infracciones o delitos que impliquen violencia contra las mujeres.<sup>9</sup>

**Misoginia.** Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiestan en actos violentos y crueles contras ellas por el hecho de ser mujer.<sup>10</sup>

**Persona responsable de la violencia.** Quien lleva a cabo el comportamiento de sometimiento, dominación o control que causa daño.

**Perspectiva de género.** Metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género. La perspectiva de género se constituye como una herramienta para la transformación y deconstrucción, a partir de la cual se desmontan contenidos y se les vuelve a dotar de significado, colocándolos en un orden distinto al tradicionalmente existente. Su aportación más relevante consiste en develar por lo menos la otra mitad de la realidad y, con ello, modificar la ya conocida, permitiendo que nuestra mirada sobre un fenómeno logre: (i) “visibilizar a las mujeres, sus actividades, sus vidas, sus necesidades específicas y la forma en que contribuyen a la creación de la realidad social[; y (ii)] mostrar cómo y por qué cada fenómeno concreto está atravesado por las relaciones de poder y desigualdad entre los géneros, características de los sistemas patriarcales y androcárnicos”.

**Sexualidad.** Para determinar qué son los “actos sexuales” o “acciones de naturaleza sexual” se debe comprender desde una perspectiva integral este

---

<sup>9</sup> Ley de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora, Boletín Oficial del Estado de Sonora, 01 de febrero 2007.

<sup>10</sup> Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora, Boletín Oficial del Estado de Sonora, el lunes 29 de octubre de 2007.

concepto. De acuerdo con la organización mundial de la salud, la sexualidad y lo sexual no se limita a la dimensión corporal (biológica) de la persona. La sexualidad es la conjunción de los elementos físicos, psicológicos y socioculturales:

“un aspecto central del ser humano, presente a lo largo de su vida. Abarca al sexo, las identidades y los papeles de género, el erotismo, el placer, la intimidad, la reproducción y la orientación sexual. Se vivencia y se expresa a través de pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, conductas, prácticas, papeles y relaciones interpersonales. La sexualidad puede incluir todas estas dimensiones, no obstante, no todas ellas se vivencian o se expresan siempre. La vida sexual está influida por la interacción de factores biológicos, psicológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, éticos, legales, históricos, religiosos y espirituales”

**Testigos.** Quienes de forma directa o indirecta conocen de la situación de violencia. Son parte de la dinámica porque atestiguaron o saben de la situación de violencia que genera efectos en las personas, entre ellos: miedo y temor a ser víctimas de quien violenta; impotencia, por querer ayudar a la víctima y no saber cómo hacerlo; o bien, el efecto de indefensión aprendida que conduce a la normalización de las situaciones violentas y a justificarlas.

**Transversalización de la perspectiva de género.** Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.<sup>11</sup>

**Víctima directa.** Quien resiente el daño o se encuentre en riesgo de ver afectados sus bienes jurídicos o sus derechos.

**Víctima indirecta.** Son familiares o personas a cargo de la víctima directa con una relación.

---

<sup>11</sup> Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, 1997, s.l.

**Víctima potencial.** Es una persona cuya integridad física o derechos están en riesgo por apoyar a la víctima, al impedir o detener la violación de derechos humanos.

**Violencia.** Es un comportamiento que - por acción u omisión- causa daño (físico, moral o psicológico, material/profesional, individual o colectivo, temporal o permanente). Se ejecuta en contra de la voluntad de la víctima, o habiendo obtenido su voluntad con engaños o manipulaciones y tiene como objetivo central dominar, someter o controlar a la persona que la recibe. Está ligada a todo un proceso de intencionalidad, premeditación y conciencia, ya sea del individuo que la ejerce o de la sociedad que lo sustenta. Se asemeja a la agresividad porque toda violencia es agresiva, es decir, es una acción con intencionalidad dirigida hacia algo o alguien y siempre tiene la intención de dañar o conseguir algo por la fuerza. Puede manifestarse en modalidades: violencia física, violencia psicológica, violencia económica, violencia sexual, por mencionar algunas señaladas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Genera distintas consecuencias en la vida de las personas, por el efecto desestructurante que tiene. Las consecuencias son algo distinto al daño (que es la afectación) y se refiere a todo aquello que cambia en la vida de la persona (incluso por decisión personal) con el objetivo de ya no seguir siendo violentada o evitar mayor hostilidad.

**Violencia en razón de género (VG).** La VG es un término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres. La naturaleza y el alcance de los distintos tipos de VG varían entre las culturas, países y regiones. Algunos ejemplos son la violencia sexual, incluida la explotación/el abuso sexual y la prostitución forzada; violencia doméstica; trata de personas; matrimonio forzado/precoz; prácticas tradicionales perjudiciales tales como mutilación genital femenina; asesinatos por honor; y herencia de viudez.<sup>12</sup>

**Violencia sexual.** Todo acto sexual, la tentativa de consumar 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, cometidos por la fuerza o mediante coacción contra cualquier víctima, ya sea hombre, mujer, niño o niña.<sup>13</sup> Por su parte, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida

---

<sup>12</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de Igualdad de Género UNO Mujeres, disponible en <https://unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/sites/sgg.edomex.gob.mx/files/files/glosario%20de%20g%C3%A9nero.pdf> (fecha de consulta: 18 de septiembre 2021).

<sup>13</sup> Organización Mundial de la Salud. Violencia contra la mujer: violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer. Nota descriptiva N°. 239. Actualización de septiembre de 2011. Ginebra, Organización

Libre de Violencia del Estado de Sonora (LAMVLVS) establece que la violencia sexual es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por 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.<sup>14</sup>

### 3. Objetivos del protocolo

El presente Protocolo tiene como objetivos:

1. Tiene como eje fundamental la prevención y atención de las conductas de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral, en este sentido resaltar que contempla aquellas conductas que se presentan en el espacio físico del centro de trabajo, así como aquellas que se ejercen a través de medios electrónicos o virtuales, cualquiera que sea el tipo, atendiendo a las formas de trabajo en sus modalidades de presencial, semipresencial, a distancia (home office/teletrabajo), virtual o cualquier otra, cuando la conducta haya sido perpetrada por personal del Instituto;
2. Lograr la erradicación de la discriminación y la violencia, así como a la construcción de ambientes laborales seguros y adecuados;
3. Llevar a cabo acciones de prevención de las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral;
4. Conocer los pasos para iniciar y llevar a cabo el procedimiento de presentación de queja o denuncia, así como establecer las rutas para atender y sancionar las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral;
5. Identificar los elementos que intervienen en un comportamiento violento;

---

Mundial de la Salud, 2011; CICR, "Violencia sexual en conflictos armados" disponible en <https://www.icrc.org/spa/resources/documents/faq/sexual-violence-questions-and-answers.htm#1.%20%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20violencia%20sexual>

<sup>14</sup> Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora, Boletín Oficial del Estado de Sonora.

6. Determinar las distintas medidas y formas de intervención ante una situación de violencia;
7. Identificación de los actores involucrados en casos de violencia para determinar los daños, el impacto de las consecuencias y la determinación de las medidas a seguir (sanciones e implementación de medidas de reparación);
8. Creación e implementación de acciones, planes y/o programas de sensibilización, capacitación y formación sobre igualdad y no discriminación, derechos humanos y perspectiva de género; y
9. La implementación de mecanismos que garanticen la transparencia en la toma de decisiones de la institución; la rendición de cuentas en los casos en que el funcionariado incurra en un caso de violencia y/o discriminación; así como la disponibilidad y accesibilidad de mecanismos de atención de los que puedan hacer uso las víctimas.

#### 4. Combate a la discriminación y la violencia en los espacios laborales: obligaciones del estado mexicano

Prevenir y atender la discriminación y la violencia en los espacios laborales hasta erradicarla son obligaciones del Estado mexicano adquiridas a nivel internacional y armonizadas con la legislación secundaria de nuestro país. Tanto los entes públicos y sus autoridades, como los organismos autónomos, entre ellos el IEEyPC, y las personas particulares están sujetas al cumplimiento de ese marco normativo. En el caso de los primeros dos, su cumplimiento implica la implementación de medidas y acciones necesarias para que, tanto en sus funciones y tareas frente a la ciudadanía, como en su vida institucional (dinámicas, interacciones y espacios internos) se garantice el respeto y goce de los derechos humanos de las personas que ahí laboran.

Lo anterior obedece a que la erradicación de la discriminación y la violencia, así como a la construcción de ambientes laborales seguros y adecuados, no solo benefician en un nivel personal a las y los trabajadores, sino que incrementan la productividad y la eficiencia de dichas instituciones en el mandato principal que les asigna nuestra Constitución.

Incumplir con estas obligaciones afecta el desarrollo institucional y también origina responsabilidad -jurídica- tanto para el Estado mexicano (en el ámbito

internacional), como para la o el servidor público o persona particular (a nivel individual en el ámbito nacional) por afectar derechos humanos de otras personas. También es importante señalar que una sola conducta puede originar distintos tipos de responsabilidad (penal, civil, administrativa, laboral), esto se determina con base en el tipo de procedimiento de atención que se le dé al problema.

#### 4.1 Prevenir y atender la discriminación y la violencia en los espacios laborales

Los artículos 1, 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en relación con disposiciones de instrumentos internacionales como: el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (artículo 2, 6 y 7); el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículos 3, 6 y 7) constituyen el marco general que sustenta el derecho de todas las personas al trabajo en condiciones adecuadas, así como a la igualdad de trato y oportunidades en el mismo. Frente a éste surgen un cúmulo de obligaciones para el Estado mexicano cuyo objetivo es garantizar que los espacios laborales (de instituciones públicas, privadas, autónomas o cualquiera otra bajo su jurisdicción) estén libres de violencia y de discriminación.

Los tratados internacionales obligatorios para México, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (artículo 11, Convención CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (artículo 4, Convención de Belém do Pará), la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (artículo 27), la Convención Internacional sobre toda Forma de Discriminación Racial y el Convenio 111 "sobre discriminación" de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), prohíben cualquier distinción, exclusión o restricción que obstaculice el goce de derechos; esto implica, en muchos casos, implementar ajustes o acciones afirmativas para erradicar la discriminación en el trabajo. La Convención de Belém do Pará, por su parte, prevé la obligación explícita de erradicar la violencia de género que afecta a las mujeres en el empleo (artículo 1, 2 y 3).

En correspondencia con ese marco general, otras normas del sistema jurídico mexicano desarrollan otros elementos de aquel derecho y las obligaciones estatales correlativas al mismo, tales como: la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015).

Asimismo, las leyes de aplicación local que garantizan el trato igualitario entre hombres y mujeres, la transversalización de la perspectiva de género, así como recursos y mecanismos destinados hacia la aplicación de la misma en todos los procedimientos de las instituciones: Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia para el Estado de Sonora, Ley para la igualdad entre mujeres y hombres en el estado de Sonora, Ley Estatal de Responsabilidades, Ley para Prevenir, Combatir y eliminar actos de discriminación en el estado de Sonora, Código de Ética del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Sonora, Código Penal para el estado de Sonora (este último señala aspectos relativos a discriminación en el espacio de trabajo por razón de género).

El marco normativo se complementa con las determinaciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como con las recomendaciones y observaciones generales que elaboran los organismos internacionales encargados de revisar el cumplimiento de los tratados internacionales mencionados, entre ellos, el Comité CEDAW; el Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad; el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial dentro de la Organización de las Naciones Unidas, y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Aunado a lo ya expuesto, por parte de la Organización de Estados Americanos han establecido obligaciones precisas a los Estados sobre hechos discriminatorios o de violencia específica que enfrentan las personas en el ámbito laboral<sup>15</sup>.

#### 4.2 Importancia de prevenir y atender las conductas discriminatorias y la violencia al interior del IEEYPC

Prevenir y atender la discriminación y la violencia en los espacios laborales son obligaciones del Estado mexicano adquiridas a nivel internacional y armonizadas con la legislación secundaria de nuestro país. Tanto los entes públicos y sus

---

<sup>15</sup> En materia internacional existen diversas Observaciones Generales o Recomendaciones como ONUDH. Observación general núm. 3 (2016), sobre las mujeres y las niñas con discapacidad. Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad. CRPD/C/GC/3. 25 de noviembre de 2016; ONU. Observación general No. 18: El derecho al trabajo. Comité DESC. 24 de noviembre de 2005; ONU. Recomendación general No. 19. La violencia contra la mujer: 29/01/92. CEDAW. 29 de enero de 1992. ONU. Recomendación General No. 35. Sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general no. 19. CEDAW. CEDAW/C/CG/35. 26 de julio de 2017. OIT. Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Informe V. Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª reunión, 2018. ILC. 107/V/1. A nivel nacional, si bien la Suprema Corte de Justicia de la Nación no tiene una jurisprudencia robusta en este tema, existen algunas sentencias que puede utilizarse para identificar el tipo de protección y procedimientos que pueden tener los casos de violencia laboral. Véase por ejemplo SCJN. ACOSO LABORAL (MOBBING).

autoridades, como los organismos autónomos, entre ellos el IEEyPC, y las personas particulares están sujetas al cumplimiento de ese marco normativo. En el caso de los primeros dos, su cumplimiento implica la implementación de medidas y acciones necesarias para que, tanto en sus funciones y tareas frente a la ciudadanía, como en su vida institucional (dinámicas, interacciones y espacios internos) se garantice el respeto y goce de los derechos humanos de las personas que ahí laboran.

Lo anterior obedece a que la erradicación de la discriminación y la violencia, así como a la construcción de ambientes laborales seguros y adecuados, no solo benefician en un nivel personal a las y los trabajadores, sino que incrementan la productividad y la eficiencia de dichas instituciones en el mandato principal que les asigna nuestra Constitución.

Incumplir con estas obligaciones afecta el desarrollo institucional y también origina responsabilidad -jurídica- tanto para el Estado mexicano (en el ámbito internacional), como para la o el servidor público o persona particular (a nivel individual en el ámbito nacional) por afectar derechos humanos de otras personas. También es importante señalar que una sola conducta puede originar distintos tipos de responsabilidad (penal, civil, administrativa, laboral), esto se determina con base en el tipo de procedimiento de atención que se le dé al problema.

A partir de lo anterior, este Protocolo contiene pautas generales que reflejan los más altos estándares de prevención y atención de cualquier caso de violencia o discriminación que se presente en el ámbito laboral. Su correcta aplicación puede contribuir a la erradicación o disminución gradual de este tipo de problemáticas. Aunque las indicaciones de este Protocolo son aplicables en cualquier caso de violencia o discriminación que afecta derechos humanos en los espacios laborales, se enfatiza el tratamiento de esas problemáticas y su relación con la identidad de género de las personas (en particular la violencia sexual del que el hostigamiento y el acoso son dos de sus manifestaciones más comunes); se tienen en cuenta los impactos diferenciados que tiene este tipo de violencia y que afecta de manera desproporcionada a las mujeres (con lo cual no se está negando la posibilidad de afectación a los hombres o a las personas que sustentan una determinada orientación sexual, identidad de género o expresión de género).

El ámbito de aplicación de este Protocolo tiene como eje fundamental la prevención y atención de las conductas de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral, en este sentido cabe resaltar que contempla aquellas conductas

que se presentan en el espacio físico del centro de trabajo, así como aquellas que se ejercen a través de medios electrónicos o virtuales, cualquiera que sea el tipo, atendiendo a las formas de trabajo en sus modalidades de presencial, semipresencial, a distancia (*home office/teletrabajo*), virtual o cualquier otra, cuando la conducta haya sido perpetrada por personal del IEEyPC. No obstante, en la comprensión de que, dentro de las atribuciones del IEEyPC, el personal atiende a diversas instancias en distintos niveles de poder, este protocolo debe prever y brindar atención y protección para todo el personal en las distintas encomiendas e interacciones que ocurren dentro del objeto de su trabajo.

#### 4.3 Comprensión de la discriminación y la violencia

La prevención y la atención implican que las personas que laboran en el Instituto tengan elementos básicos para identificar y distinguir situaciones de discriminación y/o violencia en el ámbito laboral, de todas aquellas que no lo son, como es el caso de los conflictos laborales que surgen en este espacio o fuera de él, pero con motivo de este tipo de relaciones interpersonales (las laborales). Las autoridades deben identificar con precisión cuáles son las características propias de cada una de estas situaciones, pues, aunque las mismas pueden ser prevenidas mediante acciones similares, cada una amerita distintos mecanismos de prevención y atención.<sup>16</sup>

En este entramado de relaciones diversas entre las personas que obedecen al contexto, político, social, económico, social y cultural, que están implícitas en las relaciones humanas, en éstas podemos encontrar simetrías o asimetrías de poder. Solo que es importante reflexionar que una asimetría solo se convierte en factor contrario a la igualdad, cuando la misma es aprovechada como ventaja por parte de una persona, para abusar de su poder sobre otra (para excluirla, someterla o dominarla). Por ejemplo, que se otorgue mejor trato y condiciones laborales (de facto o de hecho) a quienes muestran tener relaciones de poder "más valiosas", lo que generalmente se asocia con cuestiones jerárquicas.

La identificación de condiciones de desigualdad es una base que permite diferenciar situaciones tanto de discriminación como de violencia, y comprender

---

<sup>16</sup> Langton, Robbins and Jugde (2010). "Organizational Behavior", 5ª ed., Canadá, Pearson Education Canada.

su dinámica; a partir de esto es que resulta factible determinar el tipo de situación de que se trata y de la solución que requiere.

#### 4.4 Tratos discriminatorios

La desigualdad de condiciones o circunstancias, entre dos o más personas puede causar situaciones discriminatorias. La discriminación es definida tanto en tratados internacionales como en el orden jurídico interno. La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación la conceptualiza en los siguientes términos (artículo 1, fracción II):

Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo(...).

#### 4.5 Desigualdad, diferencias identitarias y condiciones de contexto

Con la palabra discriminar se hace referencia a la acción de “señalar o distinguir”. En el lenguaje jurídico el señalamiento o distinción tiene su origen o se relaciona, a su vez, con la situación de desigualdad entre las personas. Para una mayor comprensión de este concepto se debe partir de dos premisas básicas: la primera es que todas las personas son diferentes entre sí; es decir, poseen características identitarias que conforman su individualidad y les convierten en personas únicas (sexo, género, orientación sexual, identidad cultural y racial, condición de discapacidad, nacionalidad, edad y todas aquellas que se relacionan con la dignidad de la persona). La segunda se refiere a que las personas también tienen un contexto particular, este se refiere a todas aquellas condiciones que rodean a una persona y que influyen en su forma de vida (ingreso económico, jerarquía

laboral, relaciones personales y políticas, nivel educativo, situación geográfica, recursos materiales con los que se cuenta, etc.).

En este sentido, la obligación del Estado consiste en reconocer, valorar y proteger las diferencias de las personas, teniendo como único límite el respeto, protección y ejercicio de los derechos de las otras personas; esto se traduce precisamente en el derecho a la dignidad (proteger el reconocimiento y valor que la persona tiene de sí misma y que desea recibir de otras personas).

Ahora bien, frente a las diferencias de identidad, las personas adoptan distintas actitudes y comportamientos tanto individuales como colectivos, muchos de ellos consisten en valorar más unas diferencias que otras, e incluso pretender anular aquellas que les parecen “diferentes”, “anormales”, “inmorales”, “poco ortodoxas” por ejemplo: que una mujer desee contraer matrimonio con otra mujer y que además quieran tener hijos/as, este es el primer factor de desigualdad. En nuestra cultura todavía prevalecen prejuicios y estereotipos sobre las personas con preferencias sexuales, identidad de género o expresiones de género, que generan situaciones de discriminación y violencia.

Respecto de la segunda premisa para comprender las diferencias, como ya se indicó, existen distintos contextos que rodean a las personas. Un contexto es una circunstancia, es decir, un acontecer particular, por ejemplo: unas personas reciben más ingresos económicos que otras/os, viven en lugares con más o menos servicios, etc. Los contextos influyen en las relaciones de poder y pueden considerarse como criterios para discriminar a una persona, por ejemplo: que una persona sea de nivel directivo y una persona parte de su personal, no justifica que la primera pretenda que puede hacer lo quiera a la segunda y que ésta tenga que

Entre los factores que, con mayor frecuencia, crean situaciones contrarias a la igualdad en los espacios laborales se encuentran en la infravaloración de unas diferencias identitarias y supra valoración de otras. Por ejemplo, que se valore más o menos a una mujer que está en su casa realizando tareas de cuidado de sus hijas o hijos, que, a esa misma mujer en una oficina, porque se cree que ella por ser mujer tiene “mayor o menor responsabilidad” en esas tareas. En el mismo caso, que se sobrevalore o infravalore la participación de los hombres en las tareas de cuidado, porque se considera que su lugar está en el trabajo o en la casa.

La identidad se conforma con todas aquellas características que hacen que una persona sea tal como es y cómo se quiere presentar ante la sociedad. Como se mencionó en el segundo apartado de este Protocolo, son parte de las

características de identidad: la edad, el sexo, los roles y funciones de género que asume una persona, la identidad cultural, sus creencias religiosas, la nacionalidad, etc. No obstante, las prácticas sociales han hecho que algunas de esas características sean más valoradas o reconocidas (social, económica, jurídicamente, etc.) en perjuicio de otras y de quienes las portan.

A las características de identidad y de contexto que comúnmente son invocadas para fundar tratos discriminatorios también se les conoce en el ámbito jurídico como “categorías sospechosas”<sup>17</sup> o “rubros prohibidos de discriminación” (el sexo, el género, la edad, la identidad cultural, la discapacidad de una persona, su orientación sexual, etc.), pues cada vez que aparecen es necesario “sospechar” de esos tratos y revisar su aparente justificación.<sup>18</sup>

En el mismo orden de ideas, la incorporación del elemento interseccional reconoce que los análisis y estudios de una situación que se basan en experiencias de personas que no comparten las mismas categorías como raza, sexo, vivir con alguna discapacidad, ser migrante, etcétera, no serán adecuadas y simplemente tendrá un alcance limitado si no incorporan todos los elementos o condiciones de identidad que pueden incidir en la vida de una persona en particular.

El análisis interseccional estudia las categorías o características de las personas no como distintas sino valorando la influencia de una sobre otras y cómo interactúan vinculadas con las dinámicas y relaciones de poder.

“En la práctica, el análisis interseccional conlleva a reconocer que las condiciones particulares de una persona pueden fomentar un tipo de opresión o discriminación única y diferente de la que otra ser humano o grupo social puede experimentar con base en alguna de esas categorías presentadas en aquella persona, es decir, la discriminación que sufre una mujer con discapacidad puede ser similar en ciertas ocasiones a la que enfrentan otras mujeres sin discapacidad y en otras, ser parecida a la que están expuestas las personas con discapacidad en general. Sin embargo, existen cuestiones específicas que afectan desproporcionadamente a las mujeres con discapacidad o que solamente las afectarán a ellas por ser

---

<sup>17</sup> Principio de igualdad y no discriminación. Algunos elementos que integran el parámetro general. Localización: [J]; 10a. Época; Pleno; Gaceta S.J.F.; Libro 34, septiembre de 2016; Tomo I; Pág. 112. P./J. 9/2016 (10a.); Registro No. 2 012 594

<sup>18</sup> Igualdad. Cuando una ley contenga una distinción basada en una categoría sospechosa, el juzgador debe realizar un escrutinio estricto a la luz de aquel principio. Localización: [J]; 10a. Época; 1a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 23, Octubre de 2015; Tomo II; Pág. 1462. 1a./J. 66/2015 (10a.); Registro No. 2 010 315.

mujeres. Esta situación podrá agravarse si la mujer con discapacidad además se encuentra en situación de pobreza, forma parte de una comunidad indígena, es menor de edad, es lesbiana y o se encuentra embarazada." <sup>19</sup>

#### 4.5.1 Las consecuencias e impacto de la discriminación en el ámbito laboral

El último aspecto que considerar en una situación que involucra tratos discriminatorios consiste en revisar los efectos que éstos han tenido en el desempeño laboral de las personas y si se han trastocado otras esferas de su vida personal.

La discriminación en cualquier ámbito provoca una desventaja en el ejercicio de derechos, esta se traduce en actos o consecuencias concretas que es preciso identificar y describir en el análisis del caso; por ejemplo: falta de reconocimiento del mérito laboral, exclusión de personas que pueden aportar a la institución en términos laborales, desequilibrios en las cargas de trabajo, falta de oportunidades para el desarrollo profesional, por mencionar algunas.

A largo plazo, la discriminación en el ámbito laboral afecta no solo a la persona, sino a los equipos de trabajo y desarrollo institucional, debido a que la valoración y el aprovechamiento de cualidades laborales reales, que podrían ser aprovechadas para dar un mejor servicio, se dejan en segundo plano. Del mismo modo, algunas consecuencias de la discriminación pueden ocasionar impactos en la vida personal, por ejemplo: el que debido a los tratos discriminatorios una persona no hubiera podido tener un ascenso y eso afectará tanto su desarrollo profesional como su ingreso económico.

Por lo anterior, si una vez analizadas las situaciones de discriminación las mismas no logran superar la prueba de igualdad que pudieran justificar la diferencia de tratos en la norma o en una práctica, será pertinente atender las consecuencias e impacto que han generado. Entre esas consecuencias se encuentran: la o las responsabilidades jurídicas que ocasionen los tratos discriminatorios: laboral, administrativa, penal, civil, por mencionar algunas. Una sola conducta discriminatoria puede generar varios tipos de responsabilidad.

Ahora bien, más que una definición textual es importante reconocer aquellos elementos que son característicos de la violencia y que, en su conjunto, siempre

---

<sup>19</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación. Protocolo para juzgar con perspectiva de género. México, 2020, p. 86

están presentes en una situación como esta. Tales elementos han sido señalados en el análisis de casos de violaciones de derechos humanos y comprenden lo siguiente:

- La violencia<sup>20</sup> es un comportamiento o conducta (por acción u omisión) que se ejerce sobre otra persona, en contra de su voluntad o habiendo obtenido la misma con vicios y engaños, con el objetivo de someterla, dominarla y/o controlarla (demostrarle quién manda, quién tiene el poder sobre ella/el).<sup>21</sup>
- Implica relaciones asimétricas de poder en donde la persona que violenta se aprovecha u obtiene ventaja de tal asimetría para desplegar su conducta. En muchos casos pretende justificar la misma a partir de esas asimetrías; por ejemplo: una persona que está en un puesto de mando que considera que, como él o ella es formalmente la jefa, puede disponer de forma absoluta del tiempo de su personal, incluso en horarios no laborables. No es la asimetría lo que ocasiona el abuso, sino la forma en que se ejerce el poder. El poder puede ser analizado de acuerdo con su origen: formal (por mandato de ley, como un contrato); informal (poder de facto o real); y/o simbólico.
- Causa daño. El daño es lo que se “afecta”, lo que “duele” en la persona que recibe la violencia. Algunas formas de daño son las siguientes:
  - ✓ Puede resentirse a nivel individual pero también a nivel colectivo.
  - ✓ Por su duración puede ser temporal o permanente.

---

<sup>20</sup> La violencia, empleada esta palabra en un sentido genérico, comprende las especies: fuerza, miedo o intimidación; siendo ésta el uso de la fuerza física (vis absoluta) o bien de amenazas (vis compulsiva) de una de las partes para constreñir a la otra a la realización de declaraciones, con la intención de obtener un resultado de carácter jurídico, es decir, que obligue al declarante al cumplimiento de una obligación obtenida por cualquiera de esos medios, los cuales producen temor, elemento psicológico que realmente vicia la voluntad al suprimir la libertad de decisión que debe presidir a todo acto volitivo. González Alcántara, Juan Luis (Coord.) (2015). Código Civil Federal Comentado, México, Universidad Nacional Autónoma de México, p. 23.

<sup>21</sup>La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece: Artículo 10.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

- ✓ Puede afectar tanto la esfera física y/o psicológica de la persona, como otros aspectos de su vida (bienes, patrimonio, desarrollo profesional, reputación, etc.). Aquí se encuentran las modalidades de violencia a la que se refieren las leyes: violencia física, violencia psicológica, violencia económica, violencia sexual, por mencionar algunas señaladas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Genera distintas consecuencias en la vida de la persona, por el efecto desestructurante que tiene.

Finalmente, la violencia solo puede ser comprendida y explicada cuando se analiza el contexto en el que se da; es decir, cuando se valoran los factores externos a las personas que influyeron en el comportamiento violento. Son factores de contexto: la cultura, la situación geográfica, el ingreso económico de las personas, entre otras.

#### ELEMENTOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA



#### 4.6. Identificar a las personas que intervienen en la situación de violencia

En una situación de violencia es necesario identificar a las personas que están involucradas, con el objetivo de determinar las distintas medidas y formas de intervención.

#### **Víctima**

La Ley General de Víctimas (artículo 4) clasifica en tres modalidades:

- Víctima directa, quien resiente el daño o se encuentre en riesgo de ver afectados sus bienes jurídicos o sus derechos.
- Víctima indirecta, son familiares o personas a cargo de la víctima directa con una relación.
- Víctima potencial, es una persona cuya integridad física o derechos están en riesgo por apoyar a la víctima, al impedir o detener la violación de derechos humanos.

**Persona responsable de la violencia.** Quien lleva a cabo el comportamiento de sometimiento, dominación o control que causa daño.

**Testigos.** Quienes de forma directa o indirecta conocen de la situación de violencia. Son parte de la dinámica porque atestiguaron o saben de la situación de violencia que genera efectos en las personas, entre ellos: miedo y temor a ser víctimas de quien violenta; impotencia, por querer ayudar a la víctima y no saber cómo hacerlo; o bien, el efecto de indefensión aprendida que conduce a la normalización de las situaciones violentas y a justificarlas.

La identificación de los actores involucrados en casos de violencia es útil para determinar los daños, el impacto de las consecuencias y la determinación de las medidas a seguir (sanciones e implementación de medidas de reparación).

#### 4.7. Consecuencias

A continuación, se exponen, de forma enunciativa más no limitativa, algunas de las consecuencias que se presentan más frecuentemente por la violencia en espacios laborales:

Psicológica	Física / Psicosomática	Profesional
-------------	---------------------------	-------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Baja autoestima</li> <li>- Falta de motivación</li> <li>- Culpa</li> <li>- Aislamiento</li> <li>- Ansiedad</li> <li>- Fatiga</li> <li>- Dificultad de concentrarse</li> <li>- Dificultad en las relaciones interpersonales</li> <li>- Miedo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alteraciones en la alimentación</li> <li>- Disturbios del sueño</li> <li>- Dolores de cabeza</li> <li>- Gastritis y/o colitis</li> <li>- Puede refugiarse en conductas adictivas</li> <li>- Náuseas</li> <li>- Dolores en el cuerpo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducción de la satisfacción con el trabajo</li> <li>- Disminución en la productividad</li> <li>- Estrés laboral (individual y grupal)</li> <li>- Cambio de carrera o trabajo</li> <li>- Ausentismo</li> <li>- Inestabilidad laboral</li> </ul>
---	---	--

## 5. Violencia y discriminación en razón de género en el trabajo

La discriminación y la violencia son consecuencia de una combinación de factores entre los que se encuentran las características de las personas (edad, sexo, género, condición de discapacidad, entre otras.), las condiciones de trabajo y las reglas de convivencia e interacción en el trabajo (sean estas formales o informales).<sup>22</sup>

A nivel mundial, el 61% de las víctimas de violencia laboral, –principalmente violencia sexual–, son mujeres quienes, por razones de género se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad y riesgo.<sup>23</sup> Con esto no se está negando la existencia de situaciones de violencia y discriminación que, por razones de género afecten a otras personas; sino que, la recurrencia de determinados tipos de violencia se advierte de manera reiterada contra un grupo en concreto. Esto es lo que da lugar a la existencia de obligaciones y deberes específicos para procurar la protección de esas personas y grupos.

En México, el panorama de la violencia en los espacios laborales es el siguiente:

<sup>22</sup> OIT (2006). *Violence at work*, 3ª edición, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo.

<sup>23</sup> Idem.

- De acuerdo con el modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo (2020), elaborado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), aproximadamente 1 de cada 4 mujeres que ha trabajado, ha experimentado algún tipo de violencia en el ámbito laboral.
- De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), 2016, el espacio laboral es el tercer ámbito donde las mujeres han sido víctimas de algún tipo de violencia a lo largo de su vida. Más de cinco millones de mujeres han padecido violencia laboral.
  - ✓ La violencia sexual en el ámbito laboral es el segundo tipo de violencia más común, el 11.2% de las mujeres encuestadas señaló haber enfrentado este tipo de violencia a lo largo de su vida (ENDIREH 2016).
  - ✓ El 35.2% de las mujeres afirmaron haber sido víctimas de agresiones sexuales en los últimos 12 meses, siendo los compañeros de trabajo los agresores más comunes (ENDIREH 2016).
  - ✓ Mientras que el 19.35% de los casos de violencia en los últimos 12 meses fue cometido por el patrón o jefe. El 10.2% de los casos de violencia fueron perpetrados por el supervisor, capataz o coordinador (ENDIREH 2016).
- ✓ Por su parte, el 94.53% de las mujeres en la administración pública federal reportaron haber sido víctimas de hostigamiento y abuso sexual, de acuerdo con el "Diagnóstico de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública federal 2015-2018", elaborado por la Comisión Nacional de Derechos Humanos.
- ✓ La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, muestra que el porcentaje de personas cuyo motivo principal para separarse del trabajo fue el acoso o falta de respeto se incrementó en un 70% de 2005 a 2019.
- ✓ El 93.4% de las mujeres no solicitó apoyo de alguna institución (ENDIREH 2016).

Lo que indican estos datos estadísticos es que la violencia en los espacios laborales no es producto de una casualidad, sino que, tiene un patrón de recurrencia que

se puede explicar, entre otras razones, a partir de la identidad de género de las personas. En otras palabras, tanto hombres como mujeres son víctimas de discriminación o violencia en los espacios laborales; sin embargo, en ellas la incidencia es mayor y ser víctimas en algunos tipos de violencia, como la sexual.

El género, que es una consecuencia de las relaciones sociales entre las personas, es entendido como el conjunto de prácticas, comportamientos y características que se construyen socialmente con base en las diferencias sexuales de los cuerpos –como los genitales, aunque no sólo esas–; y que se atribuyen o asumimos las personas a través de la práctica y la repetición social (costumbre social). De este modo, se construyen las diferencias respecto a la identidad de una persona del sexo “mujer” (porque tiene vagina o senos), a quien se asignan las tareas y atributos “femeninos” (delicada, sexy, tierna, ordenada, etc.); y a una persona del sexo “hombre” (porque tiene pene o testículos), se atribuyen tareas y características “masculinas” (fuerte, brusco, no sentimental sino racional, etc.). Esta conceptualización cultural ha generado que se vea a la mujer como inferior y como objeto, en el ámbito sexual se cosifica el cuerpo de las mujeres lo que genera discriminación y violencia.

Es por esta razón que el género impacta de distinta manera a hombres y mujeres también en los espacios laborales; en el caso de ellos se valora su presencia en ese espacio, en cambio, en el caso de ellas se cuestiona, porque consciente o inconscientemente los patrones de género dictan que el espacio laboral no es su lugar, que su lugar está en el hogar cuidando a su familia. Esto es lo que explica que los distintos tipos de discriminación o violencia (verbal, física, psicológica, sexual, simbólica, etc.) tengan mayor incidencia en contra de ellas en los espacios laborales.

Finalmente, la violencia en razón de género consiste en el acto de dominación, control o sometimiento (abuso de poder) de una persona respecto de otra, incluye todos los actos de violencia que tienen sus raíces en alguna forma de ‘ideología patriarcal’, y que puede ser perpetrada contra las mujeres y hombres, con el propósito de mantener la supremacía del poder masculino.<sup>24</sup>

## 5.1 ¿Cómo identificar un caso de violencia de género?

---

<sup>24</sup> Adrienne Cruz y Sabine Klinger, Gender-based Violence in the Work: Overview and Selected Annotated Biography. Ginebra: International Labour Office, 2021.

La autoridad encargada de la atención y orientación debe realizar diversas preguntas a los hechos del caso y las pruebas recabadas, para identificar si la identidad de género de cualquiera de las partes involucradas está relacionada con las causas o los impactos generados por la situación de discriminación y/o violencia en el ámbito laboral, para esto debemos plantearnos seis preguntas básicas que a continuación se describen:

- ¿Los comportamientos de las personas involucradas en el problema podrían estar vinculados (directa-indirectamente) con creencias acerca de los roles o prácticas que naturalizan lo que debe ser o hacer una mujer o un hombre, por el solo hecho de serlo? Por ejemplo: que las mujeres organicen la agenda de otra persona porque son más “ordenadas”; o que los hombres son más estratégicos, más racionales, o más fuertes y deben llenar el garrafón de agua.
- En la dinámica entre las partes ¿se detectan creencias de género que afirman la superioridad natural o lógica de los hombres sobre las mujeres o viceversa?
- ¿La violencia se comete en un contexto de subordinación entre las personas involucradas?
- ¿La violencia está ocasionando afectaciones a la persona que la resiente, lo que limita en el ejercicio de sus derechos humanos?
- ¿La violencia está limitando o mermando el desarrollo y participación en el ámbito laboral de determinados sectores de personas trabajadoras? Por ejemplo: mujeres o personas de la comunidad LGTBTTIQ+.
- ¿La violencia está perpetuando la desigualdad entre hombres y mujeres en el espacio laboral? ¿Cuáles son las consecuencias de ello tanto para las personas como para el propio trabajo del Instituto?
- La violencia en los espacios o con motivo de las relaciones laborales tiene distintas manifestaciones, puede ser física, verbal, psicológica, económica, simbólica o sexual, por mencionar algunas de las que señala la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la LAMVLVS. En México, las manifestaciones

más comunes de violencia y discriminación en el empleo que, por razones de género, afectan principalmente a las mujeres, son<sup>25</sup>:

- A) Prácticas de contratación discriminatorias (bajo la creencia de que rinden menos, o tienen menores capacidades, por ejemplo, en la toma de decisiones);
- B) Barreras para ascender (“piso pegajoso” y “techo de cristal”).
- C) Brecha salarial (ganar menos por el mismo o más trabajo).
- D) Falta de políticas de conciliación familiar y laboral.
- E) Despidos injustificados por embarazo.
- F) Violencia sexual.

## 5.2 La violencia sexual en el ámbito laboral (hostigamiento y acoso)

La violencia sexual afecta en mayor proporción a las mujeres, pues es consecuencia de la desigualdad estructural producida por las prácticas de género, las normas sociales que discriminan y la división sexual del trabajo. <sup>26</sup>La violencia sexual siempre es una violencia que se ejerce en razón de género debido a que las personas aprendemos y ejercemos nuestra sexualidad no en términos neutros, sino de manera conjunta con nuestras creencias sobre los roles que tenemos o “se cree que debemos tener” a partir de si somos hombres o mujeres (diferencia sexual). De este modo, se nos impone y asumimos cargas respecto a lo que se espera socialmente de nuestra sexualidad a partir de los cuerpos que

---

<sup>25</sup> Vela Barba, Estefanía, “La discriminación en el empleo en México”, Instituto Belisario Domínguez, 2017, pp. 49- 51.

<sup>26</sup> 25 Roxana Arroyo Vargas y Lola Valladares Tayupanta (2005). “Derechos humanos y violencia sexual contra las mujeres, Violencia Sexual contra las Mujeres”, Edición Gilma Andrade Moncayo, Proyecto regional Corte Penal Internacional y Justicia de Género, La Morada, Corporación Promoción de la Mujer, Serie Documentos Técnico Jurídicos.

tenemos (hombre-sexualmente masculino y con orientación sexual hacia una mujer; mujer sexualmente femenina y con orientación sexual hacia un hombre).

La razón por la que este tipo de violencia afecta en mayor proporción a las mujeres es porque las construcciones sexo- genéricas que se atribuyen a ellas crean la idea de que su cuerpo es “un objeto sexual”: algo deseable (aquí está el cumplimento de cánones de belleza); que debe estar disponible para satisfacción de otros cuerpos (el de los hombres a quienes se exige mantener y mostrar un deseo sexual permanente); algo que debe ser atractivo pero que, de preferencia, no tiene que mostrar el deseo de forma explícita (una mujer que muestra abiertamente su sexualidad es señalada socialmente, e incluso culpada por “provocar”).

Por lo anterior, los actos de violencia sexual son expresiones donde se configuran y materializan los efectos negativos de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. La Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE 2020, que recopila datos del 2019)<sup>27</sup> indica que en el caso de los delitos sexuales (hostigamiento sexual, abuso sexual, manoseos, exhibicionismo, intento de violación y violación sexual) las mujeres son 90.8% más victimizadas en comparación con los hombres (9.1%). Esto demuestra que, si bien, no son víctimas exclusivas, sí resulta innegable que son víctimas preponderantes de estos delitos siendo las construcciones sexo-genéricas las que explican la dinámica de esta problemática.

Bajo tal perspectiva se ha desarrollado la conceptualización de la violencia sexual la Organización Mundial de la Salud (OMS), que la define como:<sup>28</sup>

*Todo acto sexual, la tentativa de consumar 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, cometidos por*

---

<sup>27</sup> La ENVIPE recopiló datos de la población de 18 años y más. Se aplicó durante el periodo de enero – diciembre de 2019 para victimización, así como desde marzo a diciembre de 2020 para percepción sobre la seguridad pública y desempeño de las autoridades. Se aplica en hogares a nivel nacional, nacional urbano, nacional rural, entidad federativa y áreas metropolitanas de interés.

<sup>28</sup> Organización Mundial de la Salud. Violencia contra la mujer: violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer. Nota descriptiva N°. 239. Actualización de septiembre de 2011. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 2011; CICR, “Violencia sexual en conflictos armados” disponible en <https://www.icrc.org/spa/resources/documents/faq/sexual-violence-questions-and-answers.htm#1.%20%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20violencia%20sexual>

*la fuerza o mediante coacción contra cualquier víctima, ya sea hombre, mujer, niño o niña.*

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece que, la violencia sexual es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por 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. Mismo concepto lo retoma la LAMVLVS.

### 5.2.1 ¿Cómo identificar la violencia sexual?

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido los siguientes parámetros para identificar la violencia sexual:

- a) Son acciones de naturaleza sexual (en su dimensión corporal, psicológica y sociocultural)
- b) Se ejecutan contra una persona sin su consentimiento
- c) Comprende la invasión física del cuerpo, pero también otros actos que no incluyen la penetración o incluso contacto físico alguno
- d) No necesariamente ocasionan lesiones físicas

Para determinar qué son los “actos sexuales” o “acciones de naturaleza sexual” se debe comprender desde una perspectiva integral la sexualidad. De acuerdo con el desarrollo conceptual de la OMS, la sexualidad es:

“[...] un aspecto central del ser humano, presente a lo largo de su vida. Abarca al sexo, las identidades y los papeles de género, el erotismo, el placer, la intimidad, la reproducción y la orientación sexual. Se vivencia y se expresa a través de pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, conductas, prácticas, papeles y relaciones interpersonales. La sexualidad puede incluir todas estas dimensiones, no obstante, no todas ellas se vivencian o se expresan siempre. La vida sexual está influida por la interacción de factores biológicos, psicológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, éticos, legales, históricos, religiosos y espirituales”

Como indica esta definición, la sexualidad y lo sexual no se limita a la dimensión corporal (biológica) de la persona. La sexualidad es la conjunción de los elementos físicos, psicológicos simbólicos y socioculturales. Bajo este entendido, la autoridad investigadora debe tener en cuenta que al hablar sobre violencia sexual en el ámbito laboral es preciso considerar que:

- a) La vivencia sobre la sexualidad es distinta en cada persona, por lo tanto, también el daño. Para diseñar cualquier medida de prevención y atención se debe prever una construcción contextual de la misma.
- b) La violencia sexual ocurre regularmente de forma oculta y sin testigos.
- c) Las prácticas sociales y culturales que discriminan a las mujeres, así como las construcciones tradicionales de masculinidad, son las principales herramientas para naturalizar la violencia y la discriminación contra las mujeres, como la violencia sexual contra ellas.
- d) Los procesos para investigar y sancionar la violencia sexual contra las mujeres con frecuencia reproducen los patrones socioculturales que la propician, debido a que ésta se enmarca en un contexto de violencia estructural y a que la sexualidad implica la conjunción de aspectos físicos, psicológicos y socioculturales de la víctima. Por ello, es común que las personas encargadas de dar justicia a las víctimas vean afectada su actuación por estereotipos y presunciones que restan gravedad a los actos de violencia sexual.<sup>29</sup> La normalización de la violencia sexual aunada a la falta de acceso a la justicia, la revictimización y la violencia institucional a la que se enfrentan las víctimas, provoca que estos actos comúnmente no sean denunciados y que aquellas personas no busquen ayuda. Las razones más frecuentes que mencionan las víctimas –en su mayoría mujeres– para no denunciar la violencia sexual, son:<sup>30</sup>

✓ Enfrentarse a estigma y discriminación.

---

<sup>29</sup> Organización Mundial de la Salud (2011). Violencia contra la mujer: violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer. Nota descriptiva N°. 239. Actualización de septiembre de 2011. Ginebra, Organización Mundial de la Salud.

<sup>30</sup> ONU (2006). Poner fin a la violencia contra la mujer: De las palabras a los hechos; CIDH, "Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia sexual en mesoamérica", OEA/Ser.L/V/II., Doc. 63, 9 diciembre.

- ✓ Temor a represalias por el perpetrador.
- ✓ Sentimiento de culpa y vergüenza.
- ✓ Falta de apoyo de la familia y amistades.
- ✓ El proceso de denuncia es complicado, peligroso o con poca probabilidad de ser beneficioso para la víctima.

### 5.3 Caracterización del Hostigamiento y Acoso Sexual

Las formas más comunes –más no las únicas– de violencia sexual en los entornos laborales son el acoso y el hostigamiento sexual. Los instrumentos jurídicos en México han distinguido el acoso del hostigamiento sexual, considerando como principal diferencia la posición jerárquica que existe entre las personas involucradas en estos actos.

En este sentido, el Código Penal del Estado de Sonora, en el precepto 212 BIS, establece que comete el delito de Hostigamiento sexual, la persona que solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación, en cualquier circunstancia que los relacione en el campo laboral.

Así mismo, en el artículo 212 BIS1, indica que incurre el delito de acoso sexual, quién por cualquier medio, asedie sexualmente a una persona de cualquier sexo y la ponga en riesgo o que lesione su dignidad.

Es importante mencionar que dicho ordenamiento señala que existe daño moral cuando una persona es víctima de los delitos de acoso y hostigamiento sexual, conforme a lo señalado en el numeral 29 BIS de dicho Código.

El acto de ejercer hostigamiento y/o acoso sexual a una persona en el trabajo es violatorio a derechos fundamentales de las personas, tales como: el derecho al trabajo, el derecho a la intimidad sexual y el derecho a la salud, por estas razones es fundamental eliminarlo de cualquier ambiente de trabajo.

“El hostigamiento y acoso sexual laboral viola tanto la perspectiva corporal de la intimidad como su aspecto no corporal. Dicho ilícito laboral representa

una intromisión indebida en el cuerpo de la víctima cuando las conductas acosadoras son llevadas a cabo a través de actos físicos que implican tocamientos, roces u otros contactos corporales, así como supone una interferencia en los criterios psíquicos y sentimentales relevantes en la determinación de las opciones sexuales del individuo (aspecto no corporal de la intimidad), siempre y cuando el acoso sexual laboral se manifieste a través de ofensas de palabras o gestos de connotación libidinosa que, aunque no generan contacto corporal de la víctima con el agresor, crean un ambiente laboral opresivo que impide el normal desarrollo de la prestación laboral".<sup>31</sup>

Tipos de Hostigamiento y Acoso sexual y laboral:

El acoso y hostigamiento sexual y laboral puede presentarse en las siguientes formas:

- a) Horizontalmente. Cuando la violencia se realiza entre colegas del ambiente del trabajo; en este caso, tanto víctima como persona agresora ocupan nivel similar en la jerarquía de la institución.
- b) Vertical descendente. Sucede cuando la violencia se realiza por una persona de nivel jerárquico superior hacia cualquier persona de nivel inferior.
- c) Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia, y se refiere a la violencia que se realiza por una persona del equipo de trabajo, hacia quien tiene un nivel jerárquico superior.<sup>32</sup>

A continuación, se presentan las definiciones de Acoso y Hostigamiento sexual de acuerdo a la Ley Federal de Trabajo, Ley General de Acceso de las Mujeres a una

---

<sup>31</sup> Protocolo para Atender el Hostigamiento y Acoso y/o Laboral y Sexual, Secretaría de Turismo, Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, p. 67.

<sup>32</sup> OIT, "Acoso sexual en el lugar de trabajo", [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_115\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf); OIT. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa 4: El hostigamiento o acosos sexual. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf)

Vida Libre de Violencia y el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

<b>Hostigamiento sexual</b>		
<b>Ley Federal de Trabajo<sup>33</sup> Artículo 3 bis</b>	<b>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Artículo 13</b>	<b>Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa<sup>34</sup> Artículo 8</b>
A) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y	El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.	Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral y se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

<b>Acoso sexual</b>		
<b>Ley Federal de Trabajo Artículo 3 bis</b>	<b>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Artículo 13</b>	<b>Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa Artículo 8</b>
B) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la	El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un	Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder

<sup>33</sup> Ley federal del trabajo, Diario Oficial de la Federación, 1970.

<sup>34</sup> Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, Diario Oficial de la Federación, 2010.

<p>subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.</p>	<p>ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.</p>	<p>que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, relacionado con la sexualidad, de connotación lasciva.</p>
---	--	--

De este modo, el acoso sexual se refiere a una violencia entre pares; mientras que el hostigamiento es violencia ejercida entre una o un superior jerárquico y su subordinada/o. Es importante señalar que, a pesar de las distinciones normativas en la legislación, ambas son conductas basadas en las relaciones desiguales de poder construidas social y culturalmente, replicadas entre hombres y mujeres.

- a) En forma de chantaje, cuando se condiciona a la víctima para obtener un beneficio laboral o aumento de sueldo, alguna promoción o incluso la permanencia en el empleo para que acceda a cambio de comportamientos sexuales sexuales.
- b) Creando un ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

### 5.3.1 ¿Cuáles son las sanciones para las conductas de HASL?

El Código Penal para el estado de Sonora<sup>35</sup> señala que al que solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de una relación, bien sea entre superior o inferior jerárquico, entre iguales o en cualquier circunstancia que los relacione en el campo laboral, se le impondrá sanción de tres a seis años de prisión y multa de trescientas a quinientas Unidades de Medida y Actualización.

<sup>35</sup> Código penal para el estado de Sonora, Boletín Oficial del Estado de Sonora, 24 de marzo de 1994.

Si el activo realizara el hostigamiento - valiéndose de su posición jerárquica o de poder o cualquiera otra que genere subordinación o aprovechándose de circunstancias que produzcan desventaja, indefensión o riesgo inminente para la víctima, se le impondrá prisión de dos a 5 años y multa de cien a trescientos Unidades de Medida y Actualización.

Si el activo fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista, se le destituirá de su empleo, encargo o comisión y se le inhabilitará para desempeñar otro por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta, que iniciará una vez que haya cumplido la pena privativa de la libertad.

Si a consecuencia del hostigamiento sexual la víctima pierde o se le obliga a abandonar su trabajo, por esta causa, la reparación del daño incluirá la indemnización por despido injustificado, teniendo en cuenta su antigüedad laboral, al doble de lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, Ley del Servicio Civil o del contrato respectivo, según sea el caso.

El delito de hostigamiento sexual se perseguirá de oficio cuando el sujeto activo sea servidor público.

Del mismo modo, el artículo 212 BIS I, señala que comete el delito de acoso sexual quién por cualquier medio, asedie sexualmente a una persona de cualquier sexo y la ponga en riesgo o que lesione su dignidad.

Al responsable de este delito se sancionará con una pena de cuatro a ocho años de prisión y multa de trescientas a quinientas Unidades de Medida y Actualización. Cuando el sujeto activo sea un servidor público, además de las penas señaladas se le destituirá de su cargo y se inhabilitará para ocupar cualquier puesto en el sector público hasta por diez años.

Este delito será perseguido de oficio cuando el sujeto activo era servidor público.

#### 5.4 Caracterización del Hostigamiento y Acoso laboral

Las manifestaciones más reiteradas de violencia en espacios laborales (más no la única); por este motivo se ha regulado de forma específica en los marcos normativos y en la actividad interpretativa de los tribunales.

El acoso y hostigamiento laboral puede expresarse en actos de abuso de poder que afectan psicológica e incluso, físicamente a la persona que la recibe. Este tipo de violencia busca intimidar, excluir, opacar, amedrentar, o impactar psíquica e intelectualmente a la víctima, con el objetivo de reafirmar la posición de poder por

parte de la persona que ejerce la violencia. Puede consistir en un único evento o en una serie de eventos dañinos que, en suma, afectan a la víctima, limitando sus derechos y su desarrollo profesional.

Para efectos del presente protocolo, el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, en su artículo 8, fracción I, define el Acoso como:

Actos o comportamientos, en una serie de eventos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés, afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral. Dichos actos o comportamientos no se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.

Por su parte los Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad definen el acoso y el hostigamiento laboral en los siguientes términos:

<b>Acoso laboral</b>	<b>Hostigamiento laboral</b>
----------------------	------------------------------

<p>Artículo 3.1, inciso b), fracción II</p> <p>Acoso Laboral: Consiste en actos o comportamientos no deseados, en un evento o en una serie de ellos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atenten contra dignidad de la/las personas, la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral.</p>	<p>Artículo 3.1, inciso b), fracción XIV</p> <p>Hostigamiento laboral: Consiste en actos o comportamientos no deseados, en un evento o en una serie de ellos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atenten contra la dignidad la/as personas la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian, que interfiera con el genere un ambiente negativo en el área laboral.</p> <p>Dichos actos o comportamientos se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.</p>
--	---

Estas definiciones se complementan con el criterio interpretativo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que indica que el acoso laboral se conforma por:

“El acoso laboral tiene como objetivo intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la

organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador;<sup>36</sup>

De nueva cuenta, la distinción normativa o legal entre el acoso y el hostigamiento laboral radica en que este último se da dentro de una relación de subordinación laboral.

De acuerdo a Leymann, acoso laboral o *mobbing* significa hostigar, atacar en grupo a una persona<sup>37</sup>. Durante este proceso, una persona o un grupo de personas aplican tácticas de terror psicológico y estigmatización contra otra u otras a las que sistemáticamente les violan sus derechos civiles; las consecuencias son estados de angustia y de estrés, y la expulsión del mercado laboral. El objetivo de este tipo de atracos es destruir las redes de comunicación social de la víctima hasta lograr su aislamiento.

La identificación oportuna de la violencia laboral es esencial para prevenir y atender otras violencias y actos discriminatorios que afectan tanto a mujeres como a hombres. Este tipo de violencia es una causa invisible de la baja productividad, desmotivación e incluso la renuncia.<sup>38</sup>

A continuación, se presentan algunas conductas que están comprendidas dentro de los diferentes elementos vertidos en torno a la caracterización de HASL.

---

<sup>36</sup> 34 Suprema Corte de Justicia de la Nación (2013). Reseña del Amparo Director 47/2013 Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Acoso Laboral o Mobbing, México, D.F., SCJN.

<sup>37</sup> Leymann, H. El contenido y el desarrollo del mobbing en el trabajo. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 1996, 65-184.

<sup>38</sup> Vela Barba, Estefanía, "La discriminación en el empleo en México", Instituto Belisario Domínguez, 2017, pp. 139- 141; 215, 216.

### Descrédito del trabajo de la víctima

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

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

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

- Humillaciones orientadas a hacer ver a la persona como indigna de respeto;
- Instigación a que otros trabajadores y trabajadoras emulen a la persona hostigadora o perpetradora del maltrato;
- Ignorar o minimizar las quejas o denuncias que la persona hace respecto a cualquiera de las acciones antes mencionadas.

### 5.5 Normalización e invisibilización de la violencia

Existen dos situaciones que deben tenerse en cuenta para la aplicación del Protocolo, tanto en mecanismos de prevención como en la atención brindada a las víctimas:

Primero. En general, la violencia de tipo sexual, suele realizarse fuera de la vista de otras personas, a los que se les conoce como “actos o delitos de realización oculta”. Ello dificulta la detección y la investigación de los hechos, al no contar con evidencia robusta derivada de la misma, ya que normalmente la persona que lleva a cabo estas conductas espera a que la víctima de esta agresión se encuentre sola, por ende, la declaración de la víctima constituye un indicio fundamental sobre el hecho y esta podrá relacionarse con cualquier otro indicio para integrar en conjunto un indicio circunstancial de valor pleno.

En este sentido, la autoridad encargada de la sustanciación y la resolución debe atender a los hechos denunciados y velar por el respeto de los derechos humanos, y en razón de la naturaleza de estos, basta que se acrediten en forma indiciaria la relación laboral o de servicio público, y algunas de las conductas mencionadas para que recaiga sobre la parte denunciada la carga procesal a demostrar, tanto la necesidad y la racionalidad de la decisión, como los hechos y las circunstancias que impiden o excluyen la calificación de esas conductas como violatorias de derechos fundamentales en atención a que es el denunciado quien estaría en condiciones de conocerlas, y en su caso, de demostrarlas.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> Ello derivado de lo establecido en la tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación del rubro Acoso laboral, móvil y trato discriminatorio, en los procedimientos sustanciados ante las Comisiones de Derechos Humanos fue hasta que acredite indiciariamente la conducta configurativa de acoso laboral para que corresponda al denunciado la carga procesal de demostrar los hechos y las circunstancias que excluyan o impidan considerar configurativa de acoso laboral para que corresponda al denunciado la carga procesal de demostrar los hechos y las circunstancias que excluyan o impidan considerar que esa conducta es violatoria de derechos fundamentales.

Se considera que respecto de los elementos que pudieran generar un indicio en cuanto a los hechos que pudieran ser constitutivos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral, la declaración de la persona denunciante es un indicio fundamental, ante la dificultad de obtener pruebas por tratarse de hechos de realización oculta cometidos en ausencia de testigos.

Segundo. En ese mismo orden de ideas, se pueden encontrar patrones de violencia o discriminación cuya reiteración constante los ha normalizado a grado tal que no se identifican como tales, por ejemplo: bromas, juegos, comentarios que se generan en espacios laborales.

#### 5.6 Diferencias y similitudes entre el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral (HASL)

De las definiciones previamente desarrolladas, es importante rescatar ciertas diferencias y similitudes entre el hostigamiento o acoso laboral y, el hostigamiento o acoso sexual en espacios o con motivo de interacciones laborales en el personal del IEEyPC:

- a) El acoso laboral se constituye por actos de abuso de poder que afectan psicológica (incluso físicamente) a la persona que los recibe y no necesariamente son una violencia basada en la identidad de género.
- b) El hostigamiento/acoso sexual se conforma por conductas de carácter sexual que buscan reafirmar una posición de poder, las cuales constituyen una forma de violencia basada en el género.
- c) Tanto el hostigamiento laboral como el hostigamiento y acoso sexual son conductas realizadas en un contexto de desigualdad de poder entre las partes y no son consentidas por la persona agredida.
- d) En ocasiones, el rechazo o denuncia por actos de acoso u hostigamiento sexual pueden derivar en situaciones de acoso laboral.

## 5.7 Circunstancias y agravantes en los casos de Hostigamiento y acoso sexual y laboral

Sabemos que cualquier persona puede estar expuesta a una situación de hostigamiento o acoso laboral o sexual, pero hay determinados factores individuales, relacionales, culturales o del entorno, que hacen que algunas personas estén más predispuestas que otras a vivir dichas experiencias. Es decir, se debe tomar en cuenta qué sucede en la Institución en la que la situación de HASL tiene lugar, qué pasa con las personas que presencian o atestiguan dichas dinámicas, cómo es la respuesta ante ello, etc. Algunos agravantes presentados por estudios desarrollados para el Protocolo para Prevenir y Atender el hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral de la Secretaría de Turismo de la Administración Pública Federal, resultan muy pertinentes de señalar:

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

El estado psicológico o físico de la persona quejosa esté gravemente deteriorado según acreditación médica.

El hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral se produzcan durante un proceso de selección o promoción para un puesto.

El hostigamiento y el acoso sexual y/o laboral se realice por parte de alguna persona adscrita al área de Recursos Humanos, o por un o una integrante del Comité, quienes serán suspendidos/as de su función en éste, hasta resolución del Comité o del Órgano Interno de Control.

Haya conductas de intimidación demostradas, represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos y miembros del Comité.

La persona acusada de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral haya cometido este tipo de actos en el pasado y por tanto su conducta sea reincidente.

La persona quejosa por presunto hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, sufra de discapacidad física o mental.

La queja haya sido interpuesta por más de una persona que sufrió hostigamiento y acoso sexual y/o laboral de forma simultánea por la o el mismo presunto agresor.

### 5.8 Personas trabajadoras con mayores riesgos de sufrir HASL

Existen factores de riesgo que potencialmente pueden detonar de manera significativa el desarrollo de conductas de discriminación o HASL, ante las cuales la persona tiene que desarrollar sus propias estrategias de afrontamiento.

Comúnmente las personas que pueden tener mayores riesgos de ser objeto de HASL en los ambientes de trabajo, son las que a continuación se describen:

- a) Las mujeres durante su embarazo y el maternaje con o sin complicaciones médicas.
- b) Las mujeres y hombres jóvenes que ocupan posiciones de subordinación.
- c) Las personas con alguna discapacidad.
- d) Las y los trabajadores migrantes en situación irregular.
- e) Las personas que pertenecen a una comunidad indígena o pueblo originario.
- f) Las personas de la comunidad LGBTTTIQ.
- g) Las personas con enfermedades degenerativas, contagiosas o terminales.
- h) Las personas mayores.

### 5.9 Factores de riesgo y de protección ante situaciones de hostigamiento o acoso sexual o laboral

Mención aparte merece lo relativo a los mecanismos para prevenir el hostigamiento o el acoso sexual o laboral (HASL), considerando que éstas son manifestaciones recurrentes de violencia en los espacios laborales; en especial al

hostigamiento o acoso sexual que atiende a razones de género de la víctima y de quien violenta.

Cualquier persona puede estar expuesta a una situación de hostigamiento o acoso laboral o sexual, pero hay determinados factores individuales, relacionales, culturales o del entorno, que hacen que algunas personas estén más predispuestas que otras a vivir dichas experiencias. Dentro de los recursos más útiles para prevenir la violencia y discriminación en los espacios laborales se encuentran las acciones de promoción o armonización de las diferencias. Promover que las relaciones de trabajo sean positivas, incentivando un clima de tolerancia y libertad de actitud, el respeto de la autonomía, de la dignidad y de los derechos humanos de toda persona.

En cuanto a los factores protectores, son éstos los que evitan que dichas conductas se presenten. Conocer estos factores de protección y de riesgo permitirá hacer un trabajo de prevención mediante el cual se puedan abordar los recursos necesarios para generar y mantener espacios laborales libres de violencia y discriminación.

**Contar con información:**

Que el Instituto brinde Información y educación al personal mediante campañas claras y objetivas sobre resolución de conflictos, concientización y políticas para evitar el HASL.

**Ruta de atención en casos de violencia laboral:**

Que el personal cuente con una Guía o Protocolo del Instituto que contenga información clara sobre el origen, desarrollo de la discriminación y violencia en espacios laborales, así como con las consecuencias en la salud social, organizacional y personal de las y los trabajadores; y el marco de prevención, protección y sanción ante dichas situaciones.

**Identificación y abordaje de conflictos:**

Ante conflictos laborales es importante contar con una persona, ya sea otra compañera/o del trabajo, o una persona externa, una organización o un terapeuta que facilite el manejo de conflictos a favor de las partes involucradas cuando sea necesario.

**Conciliación:**

Contar con una tercera persona imparcial experta (conciliadora) que brinde un espacio de conversación, discusión y solución a problemas de naturaleza laboral en un marco de respeto y legalidad. La existencia de grupos de apoyo que se convierten en espacios para compartir experiencias y de sensibilización incluso mediante la celebración de círculos de diálogo en los que todas y todos tengan oportunidad de participar.

Algunos factores de riesgo están asociados con la forma en la que está organizado el trabajo: asignación de actividades vinculadas con cargas excesivas, conflictos de rol, flujos pobres de información, falta de apoyo o interés por parte de las/os superiores jerárquicos, o la obligación de efectuar un trabajo repetitivo, aburrido, a veces inútil, que en ocasiones fuerzan a las personas empleadas a realizar mal su trabajo.

#### **Relaciones de poder:**

Las relaciones asimétricas de poder entre las personas pueden ser una fuente de violencia en el lugar del trabajo, ya que en ocasiones se hace un mal uso de ese poder, como por ejemplo la prohibición de acceso a recursos o capacitaciones, incluyendo la retención injustificada del salario o solicitar algo a cambio de acceder a sus derechos laborales.

#### **Condiciones psicosociales:**

Ambigüedad de roles, objetivos no definidos y trabajo desorganizado, que con el tiempo generan consecuencias negativas en las relaciones laborales. Liderazgos autoritarios, rígidos en la disciplina, intolerancia y discriminación suelen ser vistos como eficientes para una buena productividad pero para la persona subordinada resulta un trato indigno y denigrante.

#### **Riesgos derivados del tipo de actividad laboral que se desempeña:**

El empleo temporal, el empleo por medio de agencias, las relaciones ambiguas de trabajo y el empleo a tiempo parcial coloca a la persona en riesgo de violencia verbal y sexual, esto debido a que quedan expuestas al temor de pérdida de trabajo y la falta de protección de una Institución.

**Grupos de personas trabajadoras con mayores riesgos de sufrir violencia:**

- a) Las mujeres durante su embarazo y el maternaje con o sin complicaciones médicas.
- b) Las mujeres y hombres jóvenes que ocupan posiciones de subordinación.
- c) Las personas con alguna discapacidad.
- d) Las y los trabajadores migrantes en situación irregular.
- e) Las personas que pertenecen a una comunidad indígena o pueblo originario.
- f) Las personas lésbicas, gay, bisexual, transexuales, transgénero, travesti, intersexuales y *queer*.
- g) Las personas con enfermedades degenerativas, contagiosas o terminales.

Es así como se pueden identificar determinados factores de riesgo que potencialmente detonan de manera significativa el desarrollo de conductas de discriminación o HASL, ante las cuales la persona tiene que desarrollar sus propias estrategias de afrontamiento.

Las estrategias de afrontamiento son aquellos recursos psicológicos que la persona pone en marcha para hacer frente a las situaciones estresantes. Cabe señalar que aun cuando no siempre resultan exitosas, sirven para generar, evitar o disminuir conflictos en las personas.

Entendiendo los estilos de enfrentamiento como aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales para manejar el estrés psicológico. En otras palabras, son los pensamientos y acciones que los individuos usan para enfrentar los encuentros estresantes cotidianos.

**6. De la sustanciación para la prevención y atención del hostigamiento y acoso sexual y laboral**

A continuación, se presentan elementos que deben ser considerados de manera mínima, para que sea efectiva la implementación de acciones de prevención de la discriminación y violencia:<sup>40</sup>

Un aspecto central de la prevención de las conductas de HASL es el logro de la Modificación de creencias, conductas, prácticas y patrones socioculturales que son causa y reproducen prejuicios y funciones estereotipadas en la sociedad, principalmente aquellas vinculadas con las características de identidad de las personas, como el género, la orientación sexual, la identidad racial, la condición de discapacidad; o de contexto como el nivel educativo, el ingreso económico, el lugar de residencia. Lo anterior se puede lograr mediante programas de educación y sensibilización<sup>41</sup>. La atención, sanción y erradicación que pueden ser incorporadas en los planes de trabajo anuales.<sup>42</sup>

La prevención se refiere al conjunto de acciones, programas, políticas públicas o iniciativas desarrolladas por la institución empleadora, cuyo propósito es evitar que se cometan dichos actos u omisiones, en cualquiera de sus manifestaciones<sup>43</sup>. Por

---

<sup>40</sup> 44 GA/UN, "Accelerating efforts to eliminate all forms of violence against women: ensuring due diligence in prevention (14/12)", Resolution adopted by the Human Rights Council, párr. 5, 8, 10-12, 19;"General recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19, CEDAW", 35 b; AG/ONU, "Acelerar los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer: prevención de las violaciones y otras formas de violencia sexual y respuesta ante ellas"(23/25), Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos, párr. 4, d; CIDH sobre la Situación de los Derechos Humanos de la Mujer en Ciudad Juárez, México: El Derecho a No Ser Objeto de Violencia y Discriminación, <http://www.cidh.org/annualrep/2002sp/cap.vi.juarez.htm>, Recomendación 2.

<sup>41</sup>

<sup>42</sup>Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, art. 5;Convención Belém do Pará, art. 8; GA/UN, "Accelerating efforts to eliminate all forms of violence against women: ensuring due diligence in prevention (14/12) , Resolution adopted by the Human Rights Council ", 7; Recomendación general N° 3 Campañas de educación y divulgación, Comité CEDAW; "General recommendation No. 35 on gender-based violence against women, updating general recommendation No. 19, CEDAW", 35a, 34b, 37 a,b,c; GA/UN, "Accelerating efforts to eliminate violence against women: preventing and responding to violence against women and girls, including indigenous women and girls (A/HRC/32/L.28/Rev.1), Human Rights Council", 7e; CIDH sobre la Situación de los Derechos Humanos de la Mujer en Ciudad Juárez, México: El Derecho a No Ser Objeto de Violencia y Discriminación, <http://www.cidh.org/annualrep/2002sp/cap.vi.juarez.htm>, Recomendaciones para mejorar la aplicación de la debida diligencia para prevenir la violencia contra la mujer en Ciudad Juárez e incrementar su seguridad 8; Convención Belem do Pará, art. 8; Recomendación general N° 19 "La violencia contra la mujer", Comité CEDAW, 24d y t; AG/ONU, "Acelerar los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer: prevención de las violaciones y otras formas de violencia sexual y respuesta ante ellas" (23/25), Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos, párr. 4b y c; CIDH, "Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia sexual en Mesoamérica", p. 96; "Declaración de Beijín y Plan de Acción, Cuarta Conferencia de la Mujer", Septiembre 1995, párr. 125 e.

<sup>43</sup>Ruta crítica para la atención integral y coordinada para las mujeres víctimas de violencia de género en el estado de San Luis Potosí, pp. 57-60.

sus características, cumplir con esta obligación es clave para evitar que las situaciones de violencia y/o discriminación se sigan reproduciendo.<sup>44</sup>

En este tenor, las medidas de prevención específicas son diversas.

Anteriormente se ha referido que es muy común que las acciones o situaciones de violencia o discriminación se encuentren avaladas (como la violencia pasiva) o se hayan normalizado considerando que es natural que las personas actúen de cierta forma o reaccionen de otra. Ello ha generado que la identificación del problema o la aceptación de la existencia de éste sea uno de los mayores problemas a enfrentar para la prevención y erradicación de la violencia y discriminación laboral.<sup>45</sup> Se proponen elementos esenciales que ayudarán a caminar en ese sentido:

- a) La socialización del Protocolo con todo el personal de la institución.
- b) Se les debe informar quiénes son las autoridades responsables de resolver las dudas respecto a estos procedimientos de prevención y atención, y los canales por los que pueden acceder a ellas.
- c) La persona responsable de emitir una resolución deberá emitir un pronunciamiento de “cero tolerancia” a las conductas de hostigamiento y acoso sexual.
- d) A través del área de Capacitación, Conciliación y Seguimiento se implementa el procedimiento de conciliación, se identifican e implementan programas de capacitación y grupos de reflexión para mejorar el clima laboral.
- e) Es importante señalar que, en los casos de hostigamiento sexual o acoso sexual, dada la naturaleza de los mismos, no opera la conciliación entre las partes, sin excepción.

---

<sup>44</sup>CIDH sobre la Situación de los Derechos Humanos de la Mujer en Ciudad Juárez, México: El Derecho a No Ser Objeto de Violencia y Discriminación, <http://www.cidh.org/annualrep/2002sp/cap.vi.juarez.htm>

<sup>45</sup>Aportes para la sensibilización sobre la violencia de género a nivel local y comunitario. Asociación Civil Trama.- Lazos para el desarrollo, p. 2.

- f) Otras vías de atención disponibles para el personal, además de los existentes en la institución también deben ser dados a conocer, tales como los proporcionados por organismos especializados en la atención de violencia y discriminación, a decir las comisiones de derechos humanos. Asimismo, deberán informarse las vías judiciales –civiles, penales o laborales– y administrativas que se pueden utilizar de manera alternativa para la investigación y en su caso sanción de éstos.

### 6.1 Evaluaciones e informes periódicos de clima laboral

Las situaciones de violencia y discriminación en el trabajo se configuran a través de la interacción entre las personas, la institución en donde interactúan, la estructura organizacional y el clima laboral, el cual termina por tener un papel muy relevante en el desarrollo de las relaciones interpersonales que se gestan en la institución.

Para poder comprender cuáles son los factores que detonan las situaciones de violencia o discriminación en el ambiente, cuáles dinámicas están normalizadas, cuáles se toleran y cuáles se rechazan para atenderlas o prevenir que se sigan generando, es indispensable analizar el contexto organizacional.<sup>46</sup>

Desde esa perspectiva, la violencia y discriminación pueden encontrar un campo de cultivo propicio cuando en el contexto organizacional se carece de sistemas de apoyo y cohesión, cuando el clima es de competencia e individualismo. Esto mismo sucede cuando dentro de la cultura organizacional están arraigadas prácticas y tratos laborales fuertes, exigentes, inflexibles a variaciones internas, o invisibilizarían de los distintos contextos personales, ya que se favorece el surgimiento de dinámicas de exclusión, que se convierten en conductas que manifiesta discriminación.<sup>47</sup>

Algunos de los ámbitos a explorarse en estos informes para obtener información básica sobre el clima laboral Identificar desventajas, discriminaciones y obstáculos

---

<sup>46</sup> Uribe Prado, Jesús Felipe, *et. al.* (2011). "La escala mexicana de acoso en el trabajo (EMAT): Violencia laboral, factores psicosomáticos y clima laboral, un estudio confirmatorio", en *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, Vol. 30. Núm. 2., diciembre, Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México, p. 162.

<sup>47</sup> "Violencia laboral en el trabajo y sus manifestaciones". Observatorio Permanente de riesgos psicosociales, p. 31.

en el ejercicio de derechos humanos laborales y el acceso a condiciones de trabajo libres de violencia entre mujeres y hombres, que se generen dentro de la institución.

Los patrones de desigualdades entre distintos géneros/sexos deberán revisarse desde las prácticas institucionales como los siguientes.

- Acceso de las mujeres a cargos directivos.
- Protección de derechos de maternidad.
- Acceso a derechos de paternidad.
- División de responsabilidades en las áreas de trabajo.
- Compatibilidad de responsabilidades familiares para hombres y mujeres.

## 7. Atención de casos de violencia o discriminación en espacios laborales

La atención se activa cuando la prevención no logró evitar que la conducta violenta o discriminatoria tuviera lugar. Representa una obligación que es importante por sí misma para que la persona víctima pueda acceder a servicios que permitan recuperar su bienestar. En este marco, desde el momento en que las autoridades tienen conocimiento de la existencia de una probable víctima de violencia, el primer mecanismo que tienen que activar es el de atención.<sup>48</sup> Los servicios nunca deberán estar sujetos a la realización de una denuncia formal de la violencia o discriminación recibida o la activación de cualquier mecanismo de investigación y/o sanción; por esta razón, no necesariamente se dará inicio a un procedimiento administrativo, ministerial o judicial.

La atención implica la disposición de servicios de apoyo legal, psicológico, administrativo y social que respondan a sus necesidades inmediatas; así como

---

<sup>48</sup> AG/ONU 23/25. "Acelerar los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer: prevención de las violaciones y otras formas de violencia sexual y respuesta ante ellas". Consejo de Derechos Humanos. 23 periodo de sesiones, p.4

cualquiera que permita prevenir y protegerles frente al daño presente o futuro, como consecuencia de dicha violencia<sup>49</sup>.

### 7.1. ¿Qué puede hacer de forma inmediata una víctima de violencia y/o discriminación?

El silencio puede ser el peor enemigo para erradicar la violencia y/o discriminación. Sus efectos pueden ser contrarios y permitir que lejos de disminuir, aumenten. A continuación, se presentan sugerencias básicas para las víctimas de estos hechos:

Recabar pruebas. Si las hay y si le es posible, sin colocarse en mayor riesgo, busque personas testigos; asimismo, se sugiere que resguarde cualquier otra evidencia que usted considere relevante. La falta de pruebas aportadas por las personas denunciantes no es causal para no llevar a cabo una investigación y en su caso dictar una sanción.

Comunicarse con su superior. En caso de que las conductas sigan, puede presentar su queja por los canales oficiales o hacer de conocimiento a la persona que es su superior la situación, explicando todo lo que ha pasado y mostrando o relatando las respectivas pruebas, si cuenta con ellas.

Buscar a la autoridad encargada de atender los casos. Si lo desea busque a la autoridad encargada de conocer esos casos en la institución, para que le orienten sobre los mecanismos correspondientes. Buscar información es particularmente relevante en casos de hostigamiento o acoso sexual.

Se recomienda que, durante todo el proceso, cualquiera que tenga lugar, se cuente con un apoyo. Esta persona puede ser designada por el mismo Instituto, o bien, alguien en quien la persona víctima confíe, como una compañera o compañero, amiga o amigo, o alguien de la familia. Esta persona le puede aconsejar y acompañar en el proceso de solución. También puede solicitar apoyo a través del buzón [acoso\\_hostig@iee.sonora.org.mx](mailto:acoso_hostig@iee.sonora.org.mx)

---

<sup>49</sup> GA/UN, 32/19 "Accelerating efforts to eliminate violence against women: preventing and responding to violence against women and girls, including indigenous women and girls". Human Rights Council. 32 session, p. 4.

## 7.2 ¿Qué puede hacer de forma inmediata una o un jefe, o una persona observadora (testigo) ante una situación de violencia y/o discriminación?

Las personas que atestiguan situaciones de violencia o discriminación o son informadas sobre éstas, también juegan un rol dentro de las dinámicas de atención. Es importante que tomen un papel activo tomando en cuenta las siguientes consideraciones:

Ofrezca apoyo

- Acercarse respetuosamente a la persona que sufrió la violencia o discriminación para preguntarle si requiere algún tipo de apoyo.
- En todo momento deberá respetar la decisión de la persona.
- Haga de conocimiento los hechos a la autoridad competente.
- Busque apoyo de su superior jerárquico y de las autoridades competentes para atender estos casos en el Instituto.
- Haga de conocimiento los hechos a la autoridad competente.
- Si la situación involucra violencia grave o amenazas, busque de inmediato apoyo del personal de seguridad.
- Infórmese sobre los procedimientos de atención.
- Infórmese de los procedimientos estándar para la atención a casos de violencia en su institución y colabore con el trabajo de los órganos responsables en caso de que usted sea testigo/a de un caso o lidere un equipo en el cual se dé esta situación.
- Trabaje con su equipo para sanear el clima laboral.
- Si hubo una denuncia en su equipo, trabaje activamente para restaurar la confianza en el ambiente y un clima laboral positivo.

### 7.3. Acciones de atención a víctimas de discriminación y violencia

La atención debe activarse frente a cualquier hecho de discriminación o violencia. La atención implica una serie de procesos integrales dirigidos a los daños o efectos que la conducta tiene o tuvo sobre la persona agredida, así como en relación con la persona agresora.

El Instituto a través de la Dirección Ejecutiva de Paridad e Igualdad de Género brindará orientación a las víctimas y en los casos donde se considere una necesidad de atención inmediata canalizará a las personas con la autoridad correspondiente.

La atención a las víctimas de violencia o discriminación del IEEyPC contará con las siguientes etapas:

- a) Fase preliminar
- b) Procedimiento de conciliación
- c) Procedimiento sancionador
- d) Recurso de inconformidad

1. **Fase preliminar:** Tiene por objeto brindar orientación y atención inicial a las personas presuntamente agraviadas, quejas y denunciante respecto a conductas de hostigamiento y acoso laboral y/o sexual, está integrada por las etapas siguientes:

- a) Primer contacto.
- b) Orientación.
- c) Entrevista y/o reunión con las personas presuntamente agraviadas y presuntamente responsables.

2. **Procedimiento de conciliación:** Es un mecanismo de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por la persona conciliadora, procuran un acuerdo y se obligan a hacer cesar las conductas que dieron origen al conflicto. Las etapas de la conciliación de conflictos laborales son las siguientes:

- a) Inicio de conciliación;
- b) Citatorio a reunión de conciliación;
- c) Reuniones de conciliación;
- d) Celebración del acta de conciliación;
- e) Seguimiento al cumplimiento de los acuerdos.

3. **El procedimiento sancionador:** Es la serie de actos desarrollados por las partes, las autoridades competentes y terceros, dirigidos a determinar posibles conductas y, en su caso, la imposición de sanciones a las personas denunciadas cuando se incumplan las obligaciones y se acrediten prohibiciones a su cargo. Las etapas que integran el procedimiento sancionador son las siguientes:

- a) Investigación;
- b) Inicio de procedimiento;
- c) Contestación;
- d) Instrucción, desahogo de pruebas y alegatos;
- e) Cierre de instrucción;
- f) Resolución.

4. **El recurso de inconformidad:** Es el medio de defensa que puede interponer el personal del OPLE, para controvertir los acuerdos emitidos por la autoridad instructora y las resoluciones emitidas por la resolutora, que tiene por objeto revocar, modificar o confirmar los actos o resoluciones impugnadas. Las etapas que integran el recurso de inconformidad son las siguientes:

- a) Presentación del recurso y en su caso turno;
- b) Acuerdo de admisión, desechamiento o no interposición;
- c) En su caso, admisión y desahogo de pruebas;
- d) Resolución.

En el desarrollo de la fase preliminar se deberán garantizar las condiciones de acceso efectivo a la justicia de las personas agraviadas, sin discriminación alguna, directa ni indirecta, mediante políticas, medidas, facilidades y apoyo que les permita el pleno reconocimiento y goce de los derechos humanos que son inherentes, así como con respeto a las garantías de debido proceso para las partes.

### 7.3.1 Etapas del primer contacto

Esta etapa tiene por objeto establecer la comunicación inicial entre la autoridad de primer contacto y la persona presuntamente agraviada, quejosa o denunciante, con la finalidad de brindar asesoría respecto de las vías legales que existen para la atención de conflictos laborales y de asuntos Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral; así como dar atención psicológica con personal especializado para esos efectos.

1. Cuando una queja o denuncia sea recibida por una persona funcionaria, autoridad, se deberá canalizar de manera inmediata a la persona quejosa o denunciante a la autoridad de primer contacto, que será designada por el Órgano Superior de Dirección, a efecto de que ésta brinde la asesoría correspondiente.
2. La etapa de primer contacto deberá dar inicio con alguna de las siguientes diligencias. A partir del momento en que el asunto se haga del conocimiento de la autoridad de primer contacto por un área u órgano, que tuvo conocimiento en primera instancia de la queja. Puede hacer de conocimiento los hechos que motivaron la denuncia o queja vía presencial, por escrito, correo electrónico, telefónicamente.
3. La autoridad deberá establecer comunicación con la persona presuntamente agraviada, quejosa o denunciante dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción o turno de la queja o denuncia. El establecimiento del primer contacto dará lugar a la orientación. En caso de no lograr el primer contacto con la persona denunciante o agraviada, la autoridad procederá a formar un expediente y se ordenará su archivo, hasta en tanto se logre el acercamiento.
4. De las gestiones que se lleven a cabo para el establecimiento de la comunicación, la autoridad de primer contacto deberá elaborar un acta de la diligencia a efecto de dejar constancia en el expediente único, en la cual señalaran los elementos de que disponga, a fin de dejar constancia de la solicitud de orientación realizada y dar cuenta de los términos generales de la comunicación, o bien, de no lograrse la misma, indicar las razones de dicha imposibilidad.

### 7.3.2 Etapa de orientación

Esta etapa tiene por objeto brindar la orientación necesaria a la parte presuntamente agraviada, quejosa o denunciante sobre el trámite para la atención y tratamiento de las conductas probablemente infractoras.

El área de atención y orientación, proporcionará la asesoría general de acuerdo con la información recabada, respecto a las vías legales que existan para la atención del probable conflicto o en su caso, la conducta infractora, así como brindarle atención psicológica y acompañamiento, en los casos que así se requiera, debiendo dejar constancia de las actuaciones correspondientes.

### 7.3.3 Entrevista

Esta etapa tiene por objeto realizar una reunión con las personas involucradas directamente en una diferencia laboral o suceso materia de la queja, para generar el expediente único e identificación de posibles conductas infractoras. Dicha reunión se deberá llevar a cabo dentro de los cinco días hábiles siguientes al establecimiento de la primera comunicación con la persona presuntamente agraviada.

En caso de que se estime pertinente, se otorgará atención psicológica a la persona presuntamente agraviada, con personal especializado al efecto, ya sea de manera presencial o a través de la implementación de herramientas tecnológicas.

### 7.3.4 Acciones posteriores a la entrevista

Concluida la etapa de entrevista, al Informar a la persona agraviada, quejosa o denunciante sobre la posibilidad de llevar a cabo un procedimiento de conciliación o bien, cualquier persona que tenga conocimiento de la comisión de una conducta probablemente infractora tiene la obligación de hacerlo del conocimiento de la autoridad instructora, para dar lugar al inicio de la investigación y, en su caso, al procedimiento sancionador.

Evaluar la necesidad de solicitar a la autoridad instructora, valore la pertinencia de dictar las medidas precautorias que resulten más convenientes a efecto de salvaguardar la integridad de la persona agraviada, quejosa o denunciante.

En caso de formalizar la queja o denuncia, la autoridad instructora, a los resultados arrojados con los datos asentados en el expediente único (art. 22 de los

Lineamientos), procederá a realizar las investigaciones pertinentes, a fin de estar en posibilidad de determinar o no el inicio del procedimiento sancionador.

#### 7.4 Procedimiento de conciliación

El procedimiento de conciliación es aplicable en cualquier tipo de conflicto laboral, del personal del OPLE.

La implementación del procedimiento de conciliación del personal contratado bajo el régimen de honorarios o bajo la modalidad de prestadores de servicio, al sujetarse al procedimiento de conciliación no se le reconocerá derecho laboral alguno o modificación de su relación jurídica con el OPLE.

Previo al inicio del procedimiento sancionador se privilegiará que la solución de conflictos se resuelva a través de este procedimiento, siempre que no se contravenga alguna disposición aplicable, el interés superior del Instituto o de los principios que se deben observar en su actuación.

Es importante destacar que en el art. 25 de los Lineamientos se destacan las excepciones al procedimiento de conciliación.

Para determinar la viabilidad de la implementación del procedimiento de conciliación en los casos de hostigamiento y acoso laboral bastará con que exista voluntad de la persona agraviada y de la probable persona infractora para someterse al mismo.

La persona agraviada podrá desistirse en cualquier momento y hasta antes de la celebración del acta en que consten los acuerdos que dan solución al conflicto, del procedimiento de conciliación, si así conviene a sus intereses.

La autoridad encargada de dirigir el procedimiento de conciliación será designada por la autoridad conciliadora del OPLE y responsable de coordinar, implementar y desahogar todas las actividades relativas y derivadas del proceso de conciliación.

- En el siguiente diagrama podrá observar los pasos principales de la fase preliminar de conciliación:



#### 7.4.1 Sustanciación del procedimiento de conciliación

Para dar inicio al procedimiento de conciliación bastará con que así lo soliciten las partes, ya sea por escrito o de manera verbal a la autoridad conciliadora, de forma individual o conjunta, o bien a propuesta del titular del área de adscripción.

En caso de que a juicio de la autoridad conciliadora el conflicto no pueda ser objeto del procedimiento de conciliación, deberá rechazar la solicitud en los siguientes tres días hábiles, fundando y motivando su determinación y notificándola a las partes.

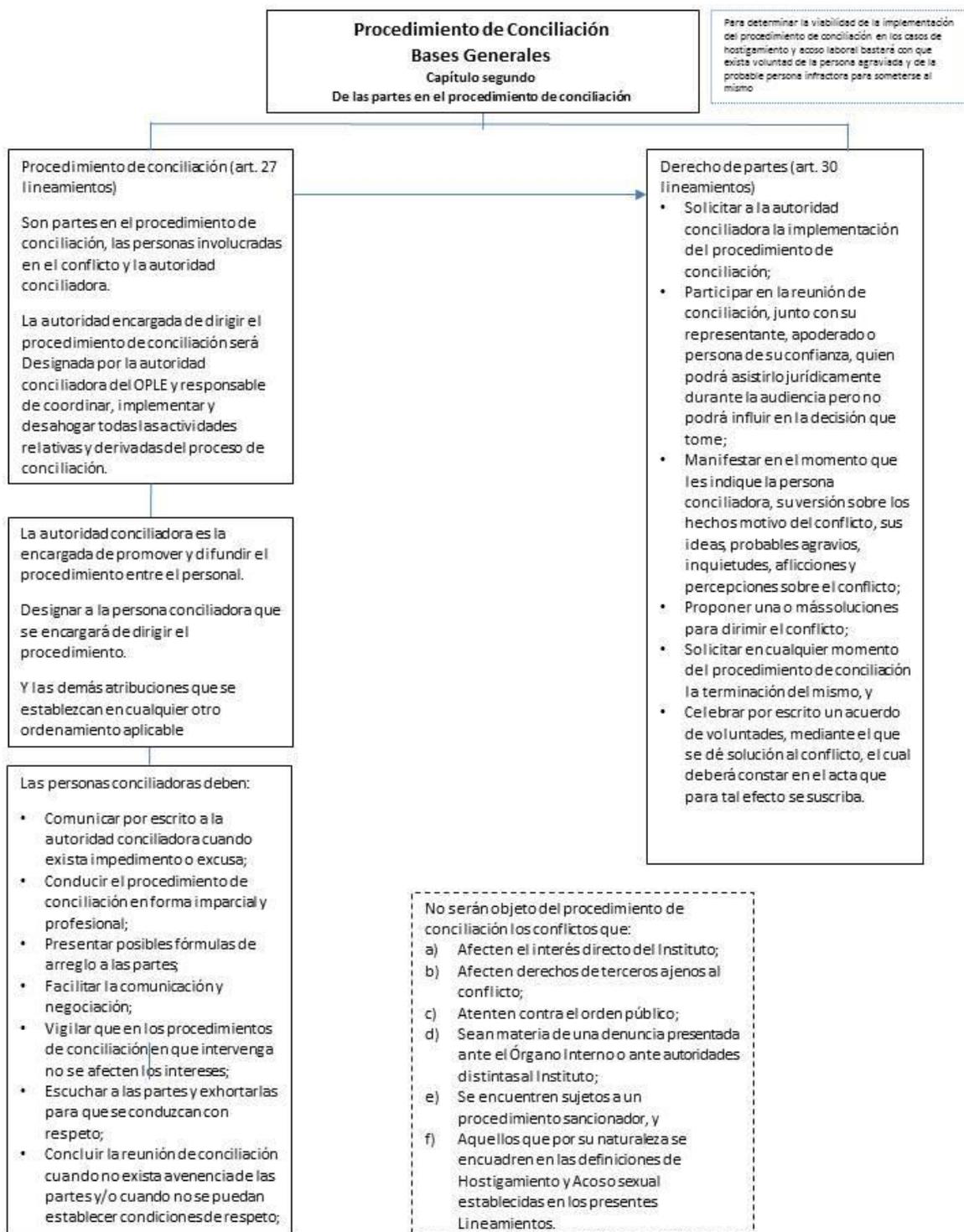
Si es procedente la admisión de la solicitud, la autoridad conciliadora, a través de la persona conciliadora tramitará el procedimiento, convocando a las partes a la primera reunión de conciliación, por lo menos con tres días de anticipación a la fecha en que se vaya a celebrar.

El desahogo de la reunión de conciliación se llevará a cabo con lo señalado en el artículo 32 de los Lineamientos.

En el supuesto de un incumplimiento al acuerdo de voluntades por las partes, se deberán informar a la autoridad conciliadora por escrito, sin tener que ser exhaustivas o precisas, permitan conocer el motivo en que se sustentan.

La autoridad conciliadora requerirá a la parte que ha sido señalada en posible incumplimiento, para que, en el término de cinco días hábiles manifieste lo que a su derecho corresponda. Una vez transcurrido el término o desahogada la vista, de no considerarse satisfecha la pretensión con la manifestación de su contraparte, quedarán a salvo los derechos de las partes para promover la queja o denuncia respectiva.

- En el siguiente diagrama podrá observar las bases generales del procedimiento de conciliación:

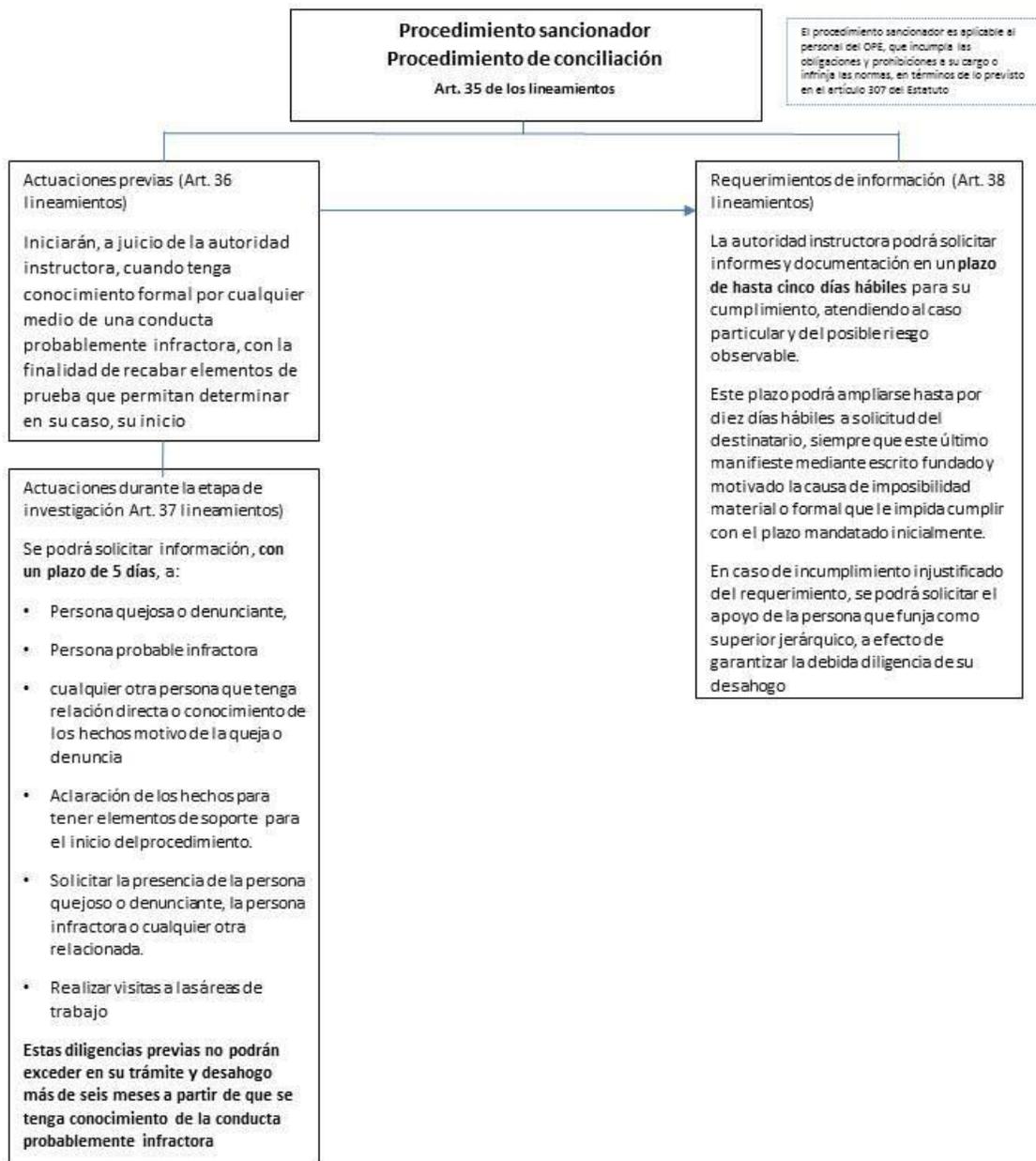


## 7.5 Procedimiento Sancionador

El procedimiento sancionador es aplicable al personal del OPLE, que incumpla las obligaciones y prohibiciones a su cargo o infrinja las normas, en términos de lo previsto en el artículo 307 del Estatuto.

1. Las actuaciones previas al procedimiento sancionador se iniciarán, a juicio de la autoridad instructora, cuando tenga conocimiento formal por cualquier medio de una conducta probablemente infractora, con la finalidad de recabar elementos de prueba que permitan determinar en su caso, su inicio.
  - a) Solicitar información o documentación a la persona quejosa o denunciante, a la persona probable infractora o a cualquier otra persona que tenga relación directa o conocimiento de los hechos motivo de la queja o denuncia. La autoridad otorgará un plazo de hasta cinco días hábiles para su cumplimiento; en caso de incumplimiento injustificado del requerimiento, se atenderá a lo señalado en el artículo 276 del Ley de Instituciones, por la falta de cumplimiento a las obligaciones previstas en dicho ordenamiento;
  - b) Solicitar a la parte quejosa, denunciante o agraviada aclare los hechos por ellos expresados, cuando a juicio de la autoridad sea necesario para robustecer la investigación correspondiente, o en su caso, para tener elementos que soporten la determinación del inicio o no del procedimiento sancionador;
  - c) Solicitar la comparecencia de la persona quejosa o denunciante, la persona probable infractora o cualquier otra persona que tenga relación directa o conocimiento de los hechos motivo de la queja o denuncia, y realizar visitas en las áreas de trabajo relacionadas con la queja o denuncia, sin mediar comunicación previa del día y hora de la misma, sin embargo, se hará del conocimiento de la persona titular del área correspondiente que, en virtud de una investigación en curso se acudiría en días próximos a recabar medios de prueba a sus instalaciones, como parte de las facultades de investigación que detenta la autoridad instructora.

2. Estas diligencias previas no podrán exceder en su trámite y desahogo más de seis meses a partir de que se tenga conocimiento de la conducta probablemente infractora, en orden a lo establecido en el artículo 310 del Estatuto. En el desarrollo del trámite de la queja o denuncia, las autoridades competentes y las personas sujetos obligados involucrados deberán guardar la confidencialidad respecto de los aspectos que compone cualquiera de las etapas de los procedimientos de conciliación y sancionador.
3. Si con motivo de la investigación a que se refiere este artículo, la autoridad estima que existen elementos suficientes para presumir conductas infractoras en materia de responsabilidad administrativa, en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y demás ordenamientos aplicables, lo hará del conocimiento al Órgano Interno de Control del Instituto, para los efectos legales a que haya lugar.
4. La entrega de la información o documentación requerida se dará por cumplida en tiempo, cuando conste fecha cierta de la recepción del escrito o del correo electrónico que contenga la información respectiva. En cualquier caso y con independencia de la remisión de la información a través de herramientas tecnológicas o por medios remotos de comunicación electrónica, el original de la documentación deberá remitirse a la brevedad a la autoridad instructora, para que valore su cumplimiento, en términos de la oportunidad y el debido desahogo del requerimiento.
5. En caso de incumplimiento injustificado del requerimiento, se podrá solicitar el apoyo de la persona que funja como superior jerárquico, a efecto de garantizar la debida diligencia de su desahogo.
  - En el siguiente diagrama podrá observar las bases del procedimiento sancionador:



## 7.6 Medidas cautelares y medidas de protección

1. Las medidas cautelares tienen por finalidad conservar de manera provisional, la materia del procedimiento y evitar daños irreparables respecto de los hechos denunciados.
2. Según la naturaleza del asunto, dichas medidas podrán ser para mantener las cosas en el estado en el que se encuentran, con el fin de preservar la materia de la investigación o del procedimiento; o en su caso, como una medida que surge ante la posible e inminente vulneración de un derecho humano con el fin de recuperar la situación anterior a esa, en atención a la apariencia del buen derecho y el peligro en la demora, sin que ello implique algún tipo de restitución a favor de quien se beneficie con la emisión de la medida.
3. Las medidas de protección tienen por objeto salvaguardar la integridad y la seguridad de la persona en situación de vulnerabilidad, para garantizar espacios laborales libres de violencia dentro del Instituto.

En la atención de las quejas o denuncias, la autoridad instructora, bajo su más estricta responsabilidad, podrá ordenar de manera inmediata la aplicación de las medidas cautelares, por lo que podrán ser dictadas en cualquier etapa de la tramitación de la queja o denuncia.

En caso de que no se especifique la duración de la medida cautelar, ésta subsistirá hasta en tanto la autoridad tenga elementos suficientes para decretar el cese de la misma, a fin de continuar con el cumplimiento de las actividades institucionales, previa vista a las partes involucradas por el término de 3 días hábiles, para que manifiesten lo que a su interés convenga.

Para la determinación de cualquiera de las medidas cautelares se deberá seguir el procedimiento previsto en el artículo 317 del Estatuto.

Durante la vigencia de las medidas cautelares, el personal del OPLE, podrán realizar todos los trámites administrativos relacionados con sus condiciones generales de trabajo o bien, derechos y obligaciones, según corresponda, para garantizar el derecho de la persona materia de la medida cautelar al mínimo vital señalado en el artículo 42 de los Lineamientos.

Con independencia de las medidas cautelares a que se refiere el artículo 315 del Estatuto, la Secretaría Ejecutiva de oficio o a petición de parte podrá dictar las medidas de protección psicológica, de resguardo o las que estime necesarias, en favor de la persona que posiblemente resienta la conducta denunciada por violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual o laboral, siempre que se advierta la existencia de un caso grave, que ponga en riesgo la integridad de las personas quejasas o denunciantes o el cumplimiento de las actividades institucionales.

Son principios observables para la implementación de las medidas cautelares:

- a. Protección: se debe privilegiar siempre la integridad de las personas que puedan estar en riesgo.
- b. Principio de necesidad y proporcionalidad: las medidas deben de responder al nivel de riesgo en que se encuentre la persona.
- c. Principio de confidencialidad: toda la información relacionada con las medidas será reservada únicamente para los fines de los procedimientos respectivos.
- d. Principio de oportunidad y eficacia: las medidas deben ser oportunas, específicas, adecuadas y eficientes para la protección de la víctima, y se deben garantizar durante el tiempo que garantice su objetivo.

Las medidas cautelares que se pueden imponer son las siguientes (artículo 315 del Estatuto):

- a) Reubicación temporal de la persona presuntamente agraviada, siempre y cuando así lo acepte.
- b) Suspensión temporal de la persona presuntamente responsable, hasta por el tiempo que dure el procedimiento.

Se deben respetar la presunción de inocencia y el derecho al mínimo vital.

### 7.7 Desahogo de pruebas

1. La autoridad instructora deberá realizar las diligencias necesarias para el desahogo de las pruebas que conforme a derecho proceda y que así lo requieran; para ello, en todos los casos, la autoridad podrá hacer uso de herramientas tecnológicas o medios remotos de comunicación electrónica y deberá resolver cualquier incidencia o escritos presentados por las partes en contra de las actuaciones practicadas o diligencias realizadas durante la instrucción y antes de que se determine el cierre de instrucción a efecto de dejar el expediente en estado de resolución.
2. Las pruebas documentales se tendrán desahogadas atendiendo a su propia naturaleza.
3. Tratándose de las pruebas técnicas, su desahogo correrá a cargo de la parte que la ofrece, para ello, deberá proporcionar a la autoridad los medios necesarios para su desahogo, de lo contrario, se tendrá por desierta. Si la reproducción puede realizarse en cualquier aparato tecnológico disponible que tenga a su alcance la autoridad instructora o el personal designado para ello, procederá a su desahogo.

Para el desahogo de pruebas se atenderá a lo señalado en el artículo 48, numerales 4, 5 y 6 de los lineamientos, según el tipo de prueba de la que se trate.

### 7.8 Sustanciación del procedimiento

1. El auto de inicio es la primera actuación con la que formalmente comienza el procedimiento sancionador, el cual se deberá notificar a las partes, en el plazo previsto en el artículo 335 del Estatuto y dentro del plazo de seis meses contados a partir de que la autoridad instructora tuvo conocimiento formal de la posible conducta infractora, con la finalidad de que los trabajadores cuenten con la seguridad jurídica de que, transcurrido el plazo previsto en el Estatuto, no podrán ser sometidos a ningún tipo de procedimiento sancionador y menos aún, a la imposición de una sanción por esa conducta.
2. Una vez notificado el auto de admisión del inicio del procedimiento sancionador, la persona probable infractora deberá mantener informada de

manera fehaciente a la autoridad instructora de sus ausencias o realización de actividades por motivos de trabajo en lugar distinto al de su adscripción, con la finalidad de establecer las medidas adecuadas que permitan realizar cualquier notificación con motivo del desahogo del procedimiento referido.

3. La persona denunciante en su escrito inicial deberá proporcionar a la autoridad instructora su domicilio, correo electrónico o dirección que permita facilitar cualquier notificación con relación a la queja o denuncia. En caso de no ser cierto o resultar inexacto el domicilio, dirección o correo electrónico, las notificaciones se practicarán por estrados y se entenderán válidamente realizadas para todos los efectos legales el día de su realización, sin necesidad de realizar un acuerdo que autorice su realización.
4. Una vez iniciado el procedimiento sancionador, la autoridad instructora deberá garantizar el derecho de audiencia y defensa de la persona probable infractora; para ello, deberá informar a la persona probable infractora de las acusaciones en su contra y le correrá traslado con la totalidad de las pruebas ofrecidas y actuaciones que se hayan realizado hasta el dictado del auto de inicio, para que manifieste lo que a su derecho convenga y, en su caso, aporte las pruebas que estime pertinentes.

#### 7.8.1. Contestación, pruebas, desahogo.

1. La autoridad instructora deberá garantizar el derecho de audiencia y defensa de la persona probable infractora; para ello, deberá informar a la persona probable infractora de las acusaciones en su contra y le correrá traslado con la totalidad de las pruebas ofrecidas y actuaciones que se hayan realizado hasta el dictado del auto de inicio, para que manifieste lo que a su derecho convenga y, en su caso, aporte las pruebas que estime pertinentes.
2. Dentro del plazo de diez días posteriores al momento en que surte efectos la notificación del auto de inicio del procedimiento sancionador, la persona probable infractora deberá presentar ante la autoridad instructora el escrito de contestación con su firma autógrafa en original y en su caso, las pruebas de descargo (artículo 45 de los Lineamientos).

3. En el procedimiento sancionador podrán ser ofrecidas y admitidas las pruebas señaladas en el artículo 46 de los Lineamientos.

En caso de ser ofrecidas pruebas supervenientes, la parte oferente deberá justificar la causa de la superveniencia a fin que la autoridad esté en posibilidad de poder determinar su procedencia, de lo contrario, no serán admitidas.

#### 7.8.2 Alegatos y cierre de instrucción

Concluida la audiencia de desahogo de pruebas, comparezcan o no las partes, la autoridad instructora les dará vista por el plazo de cinco días hábiles, para el supuesto que deseen expresar alegatos adicionales a los que ya obren en el expediente.

Dentro del plazo previsto en el párrafo anterior, las partes podrán remitir sus alegatos a través de los medios señalados en el artículo 49 de los Lineamientos, hecho lo anterior, de no existir diligencia pendiente por desahogar, ni escrito que acordar, la autoridad instructora emitirá auto que determine el cierre de instrucción, para los efectos previstos en el artículo 347 del Estatuto.

Si con posterioridad al cierre de instrucción se presentaren escritos o promociones, la autoridad instructora las agregará al expediente, a fin de que, en su caso, la autoridad determine lo que en derecho proceda.

La notificación de los autos a que se refiere el presente artículo se realizarán vía electrónica, observando las reglas previstas en estos lineamientos, sin embargo, en caso de que así se requiera, la autoridad podrá hacer la notificación por la vía que considere que dará mayor efectividad a la misma.

#### 7.9. Resolución

El artículo 50 de los lineamientos menciona los elementos mínimos que debe contener la Resolución.

La autoridad instructora podrá dictar el no inicio y sobreseimiento en el procedimiento sancionador bajo los siguientes términos:

La autoridad instructora determinará no iniciar el procedimiento sancionador en términos de lo dispuesto en los numerales 324 y 325 del estatuto cuando sobrevenga alguna de las causales de sobreseimiento establecidas en el artículo

326 del Estatuto, la autoridad instructora emitirá el auto de sobreseimiento correspondiente.

### 7.9.1 Recurso de inconformidad

Serán competentes para resolver el recurso de inconformidad:

1. La Junta General Ejecutiva del Instituto, tratándose de las resoluciones emitidas por la persona titular de la Secretaría Ejecutiva que pongan fin al procedimiento laboral sancionador previsto en este ordenamiento, cuando la autoridad instructora decreta el no inicio del procedimiento o su sobreseimiento.
2. Respecto de los acuerdos que determinen el cambio de adscripción o rotación de las y los miembros del Servicio, siempre que se trate de una resolución de fondo. Si fuere de desechamiento o sobreseimiento, lo será la o el Secretario Ejecutivo del Consejo General.

La primera, además de conocer las impugnaciones que se presenten para controvertir las resoluciones emitidas por la autoridad instructora en el procedimiento sancionador, discutirá y en su caso, aprobará el proyecto de resolución propuesto por la Dirección Jurídica.

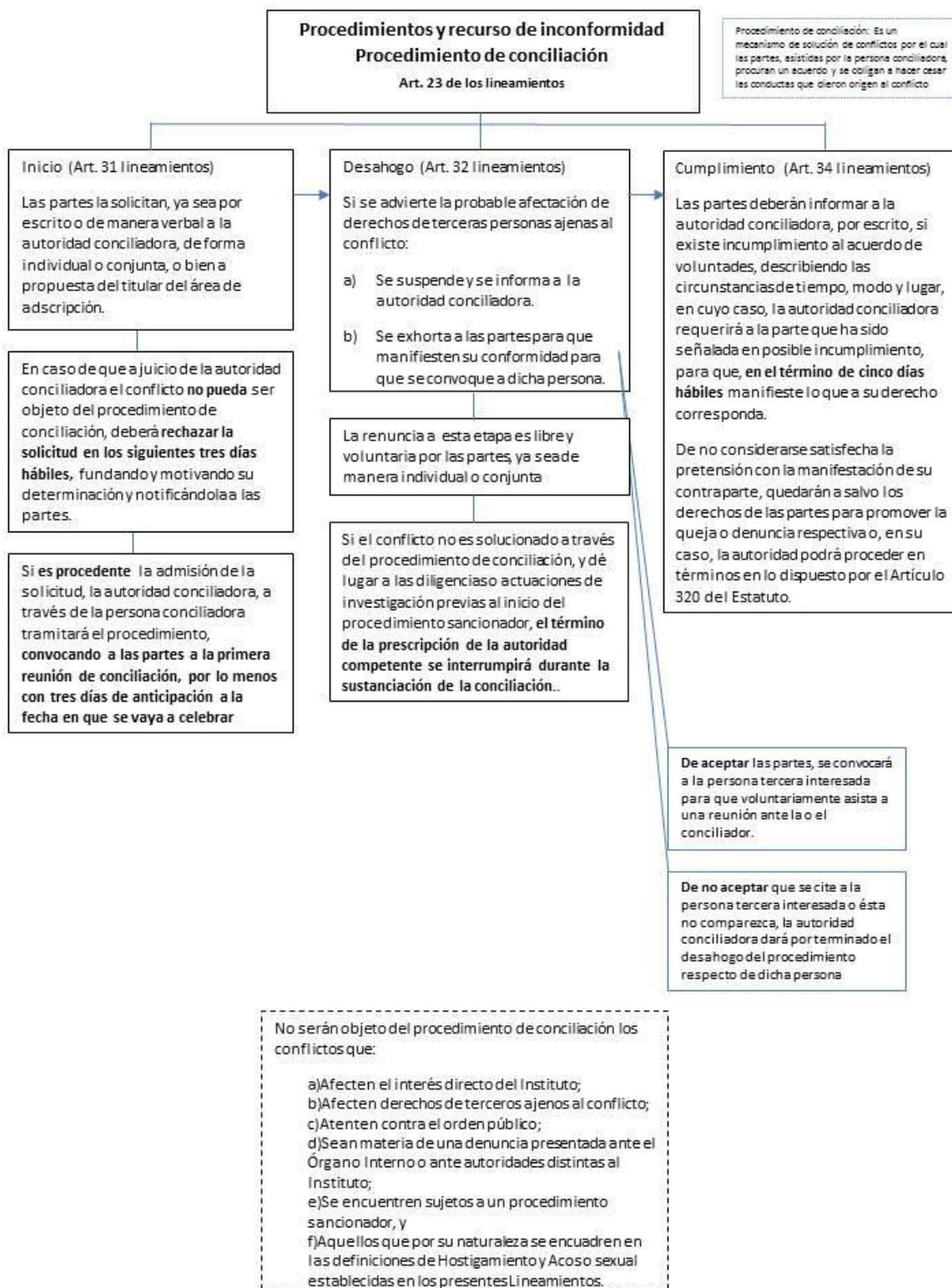
El Consejo General conocerá y en su caso, aprobará el proyecto de resolución elaborado por la Dirección Jurídica, que someta a consideración el Secretario Ejecutivo.

3. El recurso de inconformidad podrá interponerse, directamente ante la oficialía de partes común del Instituto, dentro de los diez días hábiles siguientes al que surta efectos la notificación de la determinación que se recurra.
4. Cuando así lo estime pertinente, quien interponga un recurso de inconformidad, podrá presentar el escrito de impugnación y sus anexos, en

formato digital a través de herramientas tecnológicas o por medios remotos de comunicación electrónica, en los que deberá constar la firma autógrafa de quien lo promueve.

5. El original de la documentación y anexos digitalizados, se deberán remitir a la oficialía de partes común del Instituto, dentro del plazo de tres días hábiles contados a partir de la fecha en que se presentó a través de medios electrónicos. Dicha documentación, deberá coincidir en su totalidad con la enviada por la referida vía.
  6. El agotamiento del presente medio de impugnación es obligatorio a fin de observar el principio de definitividad que rige en la materia.
  7. En los recursos de inconformidad en los que la o el Secretario Ejecutivo es el encargado de la sustanciación, también le corresponderá determinar lo conducente en los casos no previstos por el Estatuto y los Lineamientos.
  8. En los casos de competencia de la Junta, la Dirección Jurídica deberá elaborar el proyecto de resolución que en Derecho corresponda.
- En el siguiente diagrama podrá observar las bases del procedimiento del recurso de inconformidad:

## IEE - PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y REPARAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LABORAL



7.10 Diagramas de flujo sintetizados de los distintos Procedimientos a realizar dentro de los supuestos de Hostigamiento y Acoso laboral/sexual.

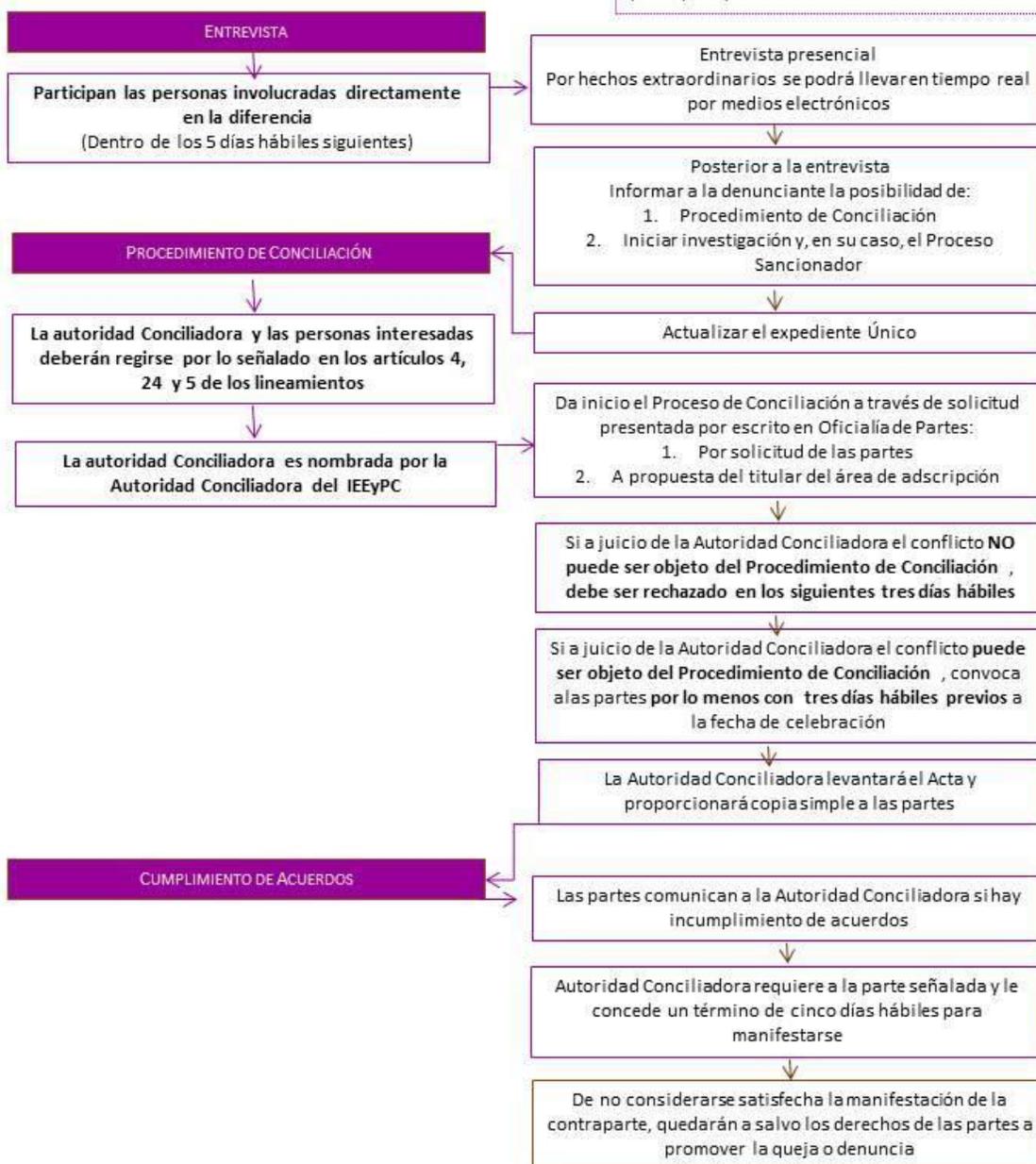


## DE LOS PROCEDIMIENTOS Y RECURSO DE INCONFORMIDAD

### PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN

(TÍTULO CUARTO LINEAMIENTOS)

Previo al inicio del procedimiento sancionador se privilegiará que la solución de conflictos se resuelva a través de este procedimiento, siempre que no se contravenga alguna disposición aplicable, el interés superior del Instituto o de los principios que se deben observar en su actuación



## DE LOS PROCEDIMIENTOS Y RECURSO DE INCONFORMIDAD

### PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

(TÍTULO QUINTO DE LOS LINEAMIENTOS)

El procedimiento sancionador es aplicable al personal del OPE, que incumpla las obligaciones y prohibiciones a su cargo o infrinja las normas, en términos de lo previsto en el artículo 307 del Estatuto

#### ACTUACIONES PREVIAS

Las inicia la Autoridad Instructora, cuando tiene conocimiento formal de una conducta probablemente infractora con la finalidad de recabar elementos de prueba que permitan determinar en su caso el inicio del Procedimiento Sancionador

Solicitar información o documentación a:

1. la persona quejosa o denunciante,
2. la persona probable infractora
3. cualquier otra persona que tenga relación directa o conocimiento de los hechos motivo de la queja o denuncia

Otorga un plazo de hasta 5 días para su cumplimiento

En caso de incumplimiento injustificado del requerimiento, se podrá formular nuevo requerimiento haciendo de su conocimiento sus deberes contenidos en el artículo 276 del Ley de Instituciones

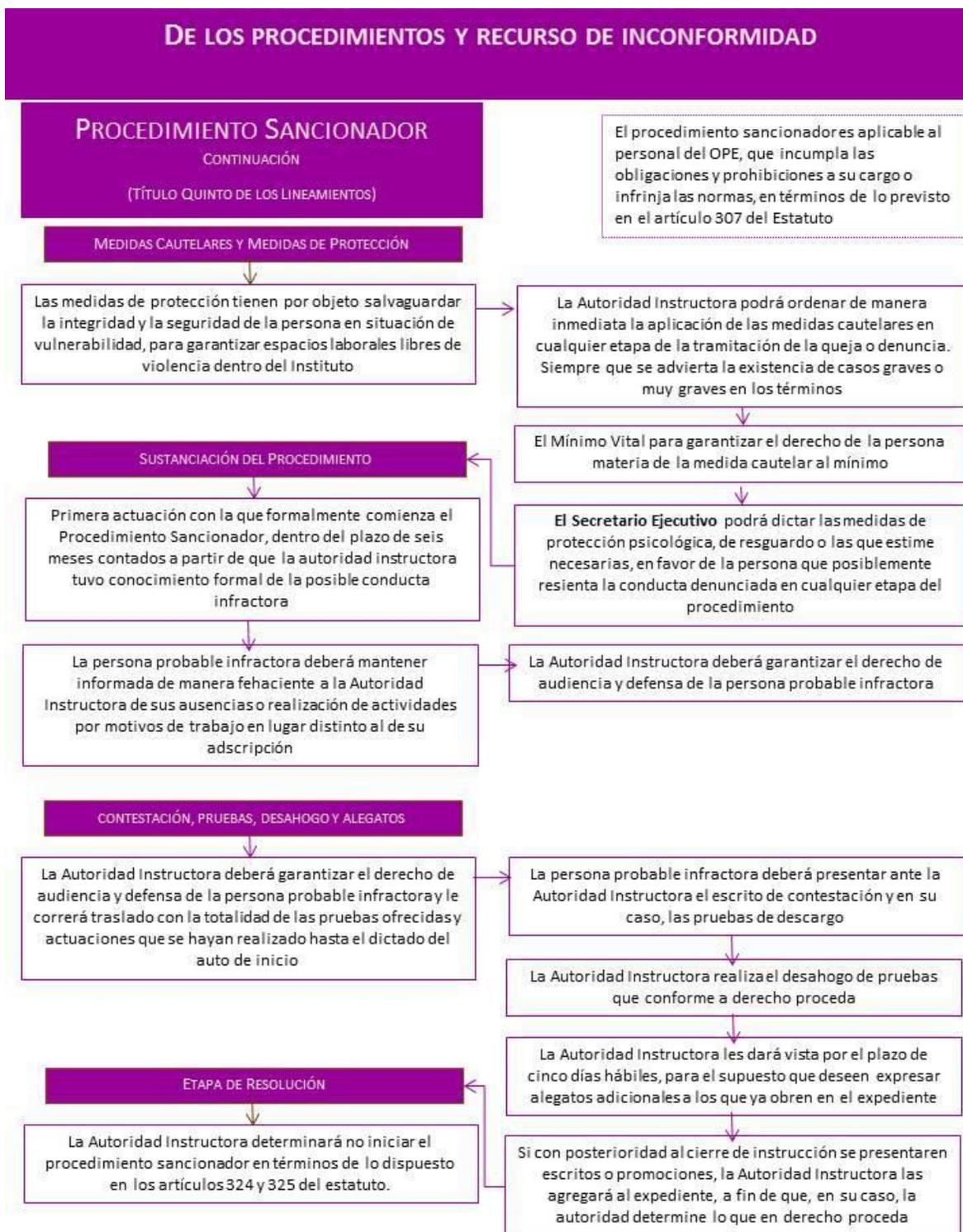
Solicitar la comparecencia de la persona quejosa o denunciante, la persona probable infractora o cualquier otra persona que tenga relación directa o conocimiento.

Realizar visitas en las áreas de trabajo relacionadas con la queja o denuncia, sin mediar comunicación previa del día y hora de la misma

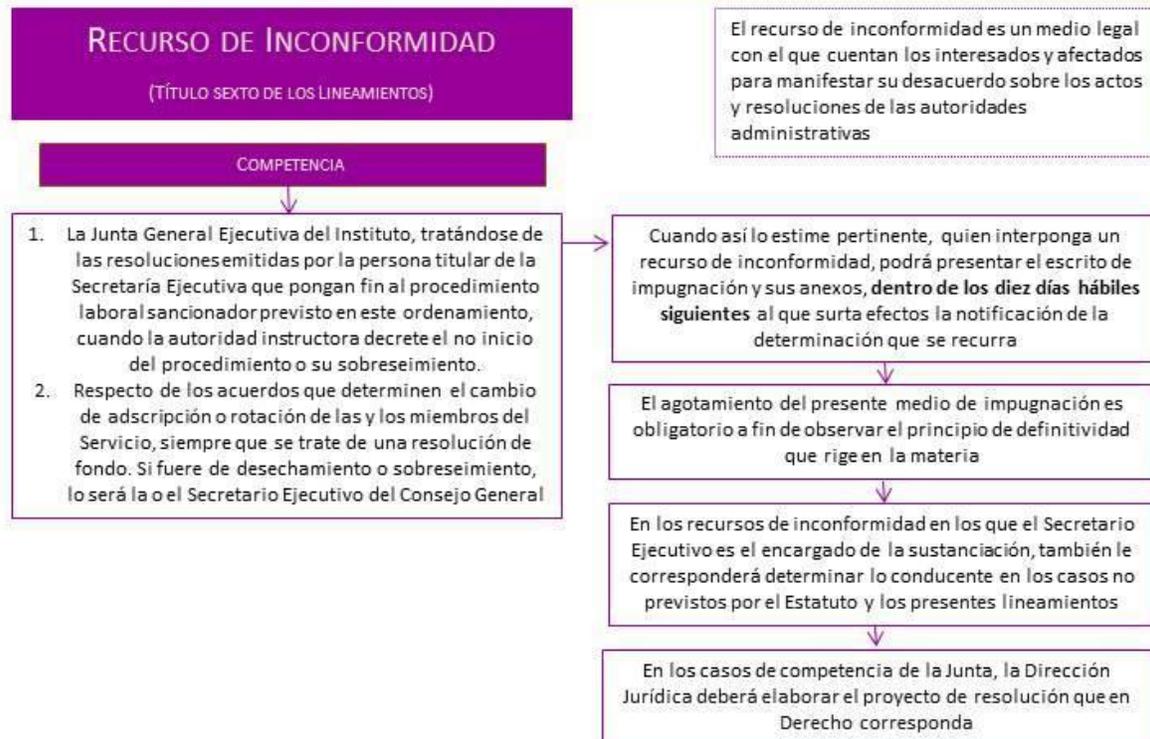
#### REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN

La Autoridad Instructora podrá solicitar informes y documentación en un plazo de hasta cinco días hábiles para su cumplimiento.  
Dicho plazo se puede ampliar hasta por diez días.  
Por incumplimiento se pedirá apoyo al superior jerárquico para que garantice la diligencia del desahogo

Las diligencias previas no podrán exceder en su trámite y desahogo más de seis meses a partir de que se tenga conocimiento de la conducta probablemente infractora



## DE LOS PROCEDIMIENTOS Y RECURSO DE INCONFORMIDAD



## 8. Bibliografía

Aportes para la sensibilización sobre la violencia de género a nivel local y comunitario. Asociación Civil Trama. - Lazos para el desarrollo.

Arroyo Vargas, Roxana y Valladares, Lola (2005). Derechos humanos y violencia sexual contra las mujeres, Violencia Sexual contra las Mujeres, Edición Gilma Andrade Moncayo, Proyecto regional Corte Penal Internac Comisión interamericana de Derechos humanos, s.f., s.l., disponible en: <https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/decisiones/mc/sobre-cautelares.asp> y Justicia de Género, La Morada, Corporación Promoción de la Mujer, Serie Documentos Técnico-Jurídicos.

Boletín Oficial del Estado de Sonora. 24-03-1994. Código Penal del Estado de Sonora.

Boletín Oficial del Estado de Sonora. 29-10-2007. Ley de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora.

Boletín Oficial del Estado de Sonora. 07-04-2008. Ley de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias para el Estado de Sonora.

Cruz, Adrienne y Sabine Klinger, Gender-based Violence in the Work: Overview and Selected Annotated Biography. Ginebra: International Labour Office, 2021.

Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, 1997, s.l., disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>

Comisión interamericana de Derechos humanos, s.f., s.l., disponible en: <https://www.oas.org/es/CIDH/jsForm/?File=/es/cidh/decisiones/mc/sobre-cautelares.asp>

Diario Oficial de la Federación. 01-02-2007. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Última Reforma DOF 01-06-21

Diario Oficial de la Federación. 01-04-1970. Ley federal del trabajo.

Diario Oficial de la Federación. 15-01-2010. Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

González Alcántara, Juan Luis (Coord.) (2015). Código Civil Federal Comentado, México, Universidad Nacional Autónoma de México.

Instituto Nacional de las Mujeres (s.f.), Glosario de Igualdad de Género UNO Mujeres. Disponible en:  
<https://unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/sites/sgg.edomex.gob.mx/files/files/glosario%20de%20g%C3%A9nero.pdf>

Instituto Nacional de las Mujeres (2016), Ruta crítica para la atención integral y coordinada para las mujeres víctimas de violencia de género en el estado de San Luis Potosí.

Langton, Robbins and Jugde (2010). Organizational Behavior, 5ª ed., Canadá, Pearson Education Canada.

Leymann, Heinz, El contenido y el desarrollo del mobbing en el trabajo, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2) Madrid, 1996.

OIT. Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Informe V. Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª reunión, 2018. ILC. 107/V/1.

OIT, "Acoso sexual en el lugar de trabajo",  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_115\\_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf)

OIT (2006). Violence at work, 3ª edición, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo.

Organización Mundial de la Salud (2011) Violencia contra la mujer: violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer. Nota descriptiva N°. 239. Actualización de septiembre de 2011. Ginebra, Organización Mundial de la Salud.

ONU (1992). Recomendación general No. 19. La violencia contra la mujer: 29/01/92. CEDAW. 29 de enero de 1992.

ONU (2005). Observación general No. 18: El derecho al trabajo. Comité DESC. 24 de noviembre de 2005.

ONU (2006). Poner fin a la violencia contra la mujer: De las palabras a los hechos. Parra de Párraga, Eleonora, et al. (2008). Comunicación y conflicto El arte de la negociación en Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales.

ONU (2016). Observación general núm. 3 (2016), sobre las mujeres y las niñas con discapacidad. Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad. CRPD/C/GC/3. 25 de noviembre de 2016;

ONU (2017). Recomendación General No. 35. Sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general no. 19. CEDAW.CEDAW/C/CG/35. 26 de julio de 2017.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (2013). Reseña del Amparo Director 47/2013 Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Acoso Laboral o Mobbing, México, D.F., SCJN.

Rotundo, Maria, Dung Hanh Nguyen y Paul R. Sackett A Meta-Analytic Review of Gender Differences in Perceptions of Sexual Harassment. Journal of Applied Psychology, 2001. National Institute for Occupational Safety and Health, Workplace Violence Prevention Strategies and Research Needs. Reporte de la Conferencia: Partnering in Workforce Violence Prevention. Baltimore, Maryland, del 17 al 19 de noviembre de 2004.

STPS, Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo, México, Marzo 2020, disponible en [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo\\_Violencia\\_Laboral\\_0603-1amGMX\\_1\\_.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX_1_.pdf)

Secretaría de Turismo, Protocolo para Atender el Hostigamiento y Acoso y/o Laboral y Sexual, Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (2018). Primera Sala. Tesis 1a./J. 44/2018 (10a.). Derechos fundamentales a la igualdad y a la no discriminación. Metodología para el estudio de casos que involucren la posible existencia de un tratamiento normativo diferenciado. Disponible en <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSem/Paginas/Reportes/ReporteDE.aspx?idius=2017423&Tipo=1>

Suprema Corte de Justicia de la Nación (2020). Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género. México, SCJN.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (2013). Reseña del Amparo Director 47/2013 Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Acoso Laboral o Mobbing, México, D.F., SCJN.

Vela Barba, Estefanía (2017). "La discriminación en el empleo en México", Instituto Belisario Domínguez.

Zavala Yoe, Larizza, Raúl Alberto Rivas Lira, Patricia Andrade Palos y Lucy María Reidl Martínez. Validación del instrumento de estilos de enfrentamiento de Lazarus y Folkman en adultos de la Ciudad de México, en Revista Intercontinental de Psicología y Educación, vol. 10, núm. 2, julio-diciembre, Universidad Intercontinental. México, 2008.