

# MARCO JURÍDICO DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ESTADO DE MÉXICO

M. en E.P.D y M. en I.G. Rocio Alvarez Miranda  
Coordinadora Institucional de Equidad de Género  
Universidad Autónoma del Estado de México



# El acoso y hostigamiento como conductas

- Están considerados como formas de discriminación
- Son también violencias de tipo laboral desde la clasificación de la Ley General de las mujeres a una vida libre de violencia.
- Tipificadas como delitos en el Código Penal Nacional
- Causales de sanción administrativa en el marco de las responsabilidades de los /as servidores/as públicos/as



# Acoso y hostigamiento sexual como violencia laboral

- Son conductas negativas continuas, dirigidas contra una o varias personas y que tienen 3 características esenciales:
  - Son acciones u omisiones sistemáticas y persistentes.
  - Está en juego un ejercicio desigual de poder formal o informal.
  - Tiene efectos devastadores a nivel físico y psicológico en las personas que la padecen, además de que causan daños sociales y económicos para las instituciones.



# Manifestaciones de la violencia laboral

Vertical  
(ascendente o  
descendente)

Horizontal

Mixta o  
compleja



# Ley Federal del Trabajo, Artículo 3° Bis

Para efectos de esta Ley se entiende por:

- **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
- **Acoso sexual**, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- **FUNDAMENTO DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS**

# **Ley Federal del Trabajo, Art. 47, *fracción VIII y 51, fracción II***

- Señalan motivos de rescisión de la relación laboral. El primero, sin responsabilidad para el patrón, cuando el trabajador comete actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual (art. 47, fracción VIII); el segundo, sin responsabilidad para el trabajador, cuando el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes en el servicio incurren en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos. (art. 51, fracción II)

# Ley Federal del Trabajo, Art. 133, fracción XII y 135, fracción XI

- Prohíben a las y los patronos (art. 133, fracción XII) y a las y los trabajadores (art. 135, fracción XI) llevar a cabo, permitir o tolerar actos de hostigamiento y acoso sexual en el trabajo, respectivamente.

# Ley Federal del Trabajo, Art. 994, *fracción VI*

- Establece la sanción de 250 a 5000 veces el salario mínimo general, a la o el patrón que cometa, facilite o tolere actos de hostigamiento y acoso sexual.



# Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación

- **Art 4.** Define práctica discriminatoria como toda acción u omisión cuyo fin sea impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades.
- **Art. 9** Establece de manera general las conductas que son consideradas discriminatorias, entre las que se encuentran aquellas actitudes que realicen o inciten a la violencia física, sexual o psicológica.

# Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Artículo 13

- **Genera la clasificación del acoso y hostigamiento sexual como tipos de violencia laboral.**
- El **hostigamiento sexual** es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral/escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- El **acoso sexual** es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos."

# Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo

- **Art. 3, fracciones XVII y XXXV** Define los riesgos psicosociales como aquellos que entre otras consecuencias pueden provocar daños en la salud; asimismo define a la violencia laboral como aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.
- **Art. 43, fracción II** Respecto de los factores de riesgo psicosocial del centro de trabajo, los patrones deberán identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral y valorarlos clínicamente.
- **Art. 55, fracción I** Señala la obligación de las figuras patronales de llevar a cabo acciones para promover un entorno organizacional favorable y prevenir la violencia laboral.

# Código Penal Federal

- **Art. 259 Bis** Señala las sanciones aplicables a las personas que, con fines lascivos, hostiguen o acosen. Sin embargo, queda establecido en este ordenamiento que sólo se procederá en contra de la persona hostigadora a petición de la persona ofendida.

# Protocolo de actuación frente a casos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual

- Promoción del bienestar emocional en el trabajo
- Fomento de hábitos saludables
- Gestión de los factores psicosociales en el trabajo
- Promoción de entornos organizacionales favorables
- Impulso al desarrollo humano

# Directrices de una investigación

- Evaluar razonablemente la ausencia de consentimiento libre y voluntario por parte de la víctima respecto de la conducta de contenido sexual materia de la queja
- **Valor preponderante del dicho de la víctima** (Corte Interamericana en las sentencias de Inés Fernández Ortega y Valentina Cantú ha referido en sentencias contra México que la violencia de género (particularmente la violencia sexual) se caracteriza por producirse en ausencia de otras testigos.
- **Aplicar el "estándar de la persona razonable"**: provee seguridad jurídica al constituir un parámetro para ponderar entre los elementos subjetivos (apreciación de la ofensa) y los objetivos (las conductas o comportamientos) en un caso concreto.
- Establecer qué elementos acreditarían la intencionalidad de quien sea probable responsable:
- Evaluar la existencia de relaciones de poder

# Sobre los principios

- Debita diligencia
- Confidencialidad
- Transparencia
- Accesibilidad