



PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Actualización, octubre de 2017

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	4
La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral	4
Necesidad de mecanismos de denuncia y sanción	6
PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL	8
ANTECEDENTES	8
OBJETIVO GENERAL DEL PROTOCOLO	8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
MARCO CONCEPTUAL	9
Violencia sexual en el ámbito del trabajo.....	9
¿Qué significa “en el ámbito del trabajo”?.....	10
Alcances de los conceptos de acoso y hostigamiento sexual.....	11
Tipos de acoso y hostigamiento sexual	12
Consecuencias del acoso y hostigamiento sexual	12
Cultura de prevención	14
PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL DE COAHUILA DE ZARAGOZA	16
Rol de los subcomités y/o las unidades de género de la administración pública estatal .	16
Pasos a seguir para la atención de casos	19
Diagrama de flujo.....	22
Actividades a realizar para la intervención y seguimiento de los casos	23
Indicadores para el seguimiento y monitoreo de los resultados de las acciones de atención de casos	25
Indicadores operativos para asegurar la implantación del procedimiento.....	26
REFERENCIAS	27
ANEXO 1: COMPENDIO DE LEYES SOBRE EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO	31
Legislación laboral.....	31
Legislación en materia de derechos humanos.....	34
Legislación en materia de responsabilidad de los servidores públicos.....	36
Legislación penal	39
Legislación en materia de violencia contra las mujeres.....	41
Normatividad en materia de prevención, atención y	42
sanción del hostigamiento y acoso sexual	42
ANEXO 2: FORMATOS NECESARIOS PARA EL DESAHOGO DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE CASOS	44
Guía para el desahogo de entrevistas.....	44
Consideraciones iniciales para llevar a cabo la entrevista.	44
Instrumento de entrevista a la persona afectada.....	45
Durante la entrevista.....	45

Preguntas clave de la entrevista con la persona afectada	45
Cierre de la entrevista	47
Formato de seguimiento del caso	49
Formato de seguimiento de denuncias.....	50

PRESENTACIÓN

La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral

Por violencia contra la mujer se entiende, de acuerdo con el artículo 1 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer (1993), *“todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”*.

Dicho instrumento debe leerse de forma complementaria con la Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer (1994), que la define [en su artículo 1o.] como *“cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”*.

En especial, la Convención Interamericana remarca [en su artículo 2] que dicha violencia comprende aquella *que tiene lugar dentro de la familia, unidad doméstica o en cualquier relación interpersonal; así como aquella que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona, o perpetrada o tolerada por el Estado y sus agentes donde sea que ocurra, comprendiendo el abuso sexual, y el acoso sexual en el lugar de trabajo, instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.*

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud ha desarrollado una visión más amplia (1996) comprendiendo como violencia *el uso deliberado de la fuerza física o el poder, por medio de amenazas, omisiones o acciones, realizadas contra sí mismo, otra persona, grupo o comunidad, que cause o tenga probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos en el desarrollo o privaciones¹ que afecten a una o más personas.*

Desde esa aproximación, a partir de 2016 la Organización Internacional del Trabajo se ha enfocado en analizar y visibilizar el fenómeno de la violencia contra las mujeres en el ámbito del trabajo², que ocurre tanto en el sector público como en el privado, entendiendo que violencia laboral puede manifestarse de forma física, sexual y psicológica.

Si hablamos en términos generales de hostigamiento o acoso, esos tipos de violencia pueden ser cometidos contra cualquier persona y comprenden una serie de conductas tales como el abuso o

¹ WHO Global Consultation on Violence and Health. Violence: a public health priority. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 1996 (WHO/EHA/SPI.POA.2).

² Véase Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organization (Declaration of Philadelphia), II(a), 1944 en lectura conjunta con ILO, MEVWM/2016 Conditions of Work and Equality Department – Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the world of Work, october 2016, Geneva.

maltrato verbal y no verbal, el *bullying*³, el *mobbing*⁴, el *mobbing* materno⁵, el *cyberbullying*⁶, el hostigamiento, el acoso y el acoso sexual en el ámbito del trabajo, pero adquieren una dimensión de mayor gravedad cuando son cometidas contra las mujeres por su posición histórica de desigualdad y justificación de opresión, degradación y falta de respeto con base en estereotipos que justifican el ejercicio de violencia y discriminación en su contra.

Por ejemplo, ese tipo de violencias producen otros efectos que atentan contra los derechos de las mujeres y que, en particular, constituyen actos discriminatorios basados en su género, como las diferencias de salarios o el reparto de tareas según estereotipos. A estos se asocian el acoso psicológico, así como abusos racistas u homofóbicos.

Si bien los hombres pueden ser objetos de este tipo de violencia en sus espacios de trabajo, la realidad es que son las mujeres las que mayormente sufren este tipo de agresión, puesto que la violencia contra las mujeres en el ámbito del trabajo es una conducta que se ejerce generalmente desde una posición de poder en donde el sujeto pasivo se encuentra, respecto al superior, en una situación de alta vulnerabilidad. El problema tiene relación directa con los roles que se atribuyen a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica y que afectan directa o indirectamente a la situación de las mujeres en el mercado laboral.

En ese contexto, el hostigamiento y el acoso en el ámbito del trabajo son problemas que afectan principalmente a las mujeres y les impiden su desarrollo, vulneran sus derechos a la integridad personal —física, psíquica y psicológica—, a la libertad y la seguridad personales, a la salud al trabajo, a la vida privada e igualmente vulnera la obligación del Estado mexicano de eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres en las esferas pública y privada.

Una de las expresiones de mayor gravedad y a cuya prevención y atención va destinada el presente Protocolo, la constituye la violencia sexual en el ámbito del trabajo, cuya definición es compleja por la variedad de fenómenos y hechos que la constituyen, pues abarca todo contacto físico no deseado, ruidos, comentarios o gestos con contenido o referencias sexuales hacia las mujeres que ofendan o

³ El *bullying*, entendido como el acoso de una persona a otra, y el *mobbing* como el acoso de un grupo de personas hacia una persona, son formas de acoso psicológico que consisten en una conducta de persecución, por venganza, por cometer un acto cruel o malicioso, con el fin de humillar o socavar individuos o grupos de empleados, por medio de comentarios negativos injustificados, aislándoles de contacto social, dispersando rumores o falsa información sobre ellos. *Cfr.* Chappell, D. and Di Martino, V., *Violence at work*, 3rd Edition. (Geneva, ILO), 2006, pág. 22. Di Martino, V. and Musri, M., *Guidance for the prevention of stress and violence at the workplace* (Kuala Lumpur, Department of Occupational Safety and Health, Malaysia), 2001, pág. 7.

⁴ En particular, el *mobbing* es una conducta negativa entre colegas o entre los superiores jerárquicos y sus subordinados, donde una persona es constantemente humillada y atacada directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y efecto de aislarlo. *Cfr.* Advisory Committee on Safety, Hygiene and Health Protection at Work. *Opinion on Violence at the Workplace*, adopted on 29 Nov. 2001 (1564/2/01).

⁵ El maternal *mobbing* o acoso materno es la práctica de acosar a una mujer trabajadora debido a un embarazo, parto o una condición médica relacionada con el embarazo o el parto, o a un trabajador debido a sus responsabilidades familiares. *Cfr.* ILO, *Women at Work Trends 2016* (Geneva), 2016, pág. 57.

⁶ El *cyberbullying* se refiere a la comisión de *bullying* por medio de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación electrónica, incluye el envío de correos electrónicos ofensivos o amenazantes, publicar información sexualmente explícita y difundir rumores en sitios de redes sociales. *Cfr.* University of Sheffield. 2012. "Hidden *cyberbullying* is as common as conventional counterpart in the workplace". News release accessed at <https://www.shef.ac.uk/news/nr/cyberbullying-festival-social-sciences-christine-sprigg-carolyn-axtell-sam-farley-1.222243> [consultado al 5 de julio de 2016].

constituyan una amenaza o humillación de la persona que la sufre; cualquier comportamiento de naturaleza sexual no recíproco e indeseado que sea ofensivo para la persona involucrada, y que haga que esa persona se sienta amenazada, humillada o avergonzada; incluyendo así, actos que pueden no implicar el contacto físico o tocamientos.

Finalmente, es importante considerar que la violencia sexual, incluidos el acoso y hostigamiento sexual, no puede desligarse del contexto general de violencia contra las mujeres o violencia de género que ha sido ampliamente documentado en México en los últimos años.

Necesidad de mecanismos de denuncia y sanción

De forma reciente, pero constante, la cultura de la denuncia ha permeado las dinámicas de trabajo y de las instituciones para bien, ya que las mujeres están dando los primeros pasos para la sanción de los casos de acoso sexual en los centros de trabajo. A largo plazo, el efecto de la impartición de justicia y del reproche interno permitirá caminar hacia la modificación de las conductas en el espacio comunitario y eventualmente hablar de la erradicación de esta problemática.

Frente a esos objetivos, es fundamental la denuncia por parte de las personas presunta víctimas ya que constituye el único medio para contar con estadísticas confiables sobre la magnitud del problema al que la sociedad se enfrenta y específicamente las y los trabajadores.

Para ello, es primordial la creación de un clima de confianza en los centros de trabajo, con espacios donde las personas afectadas por este tipo de violencia puedan acudir y denunciar el acoso y hostigamiento sexual sabiendo que contarán con el respaldo necesario y con mecanismos específicos que les garanticen que serán realmente escuchadas y que su denuncia será atendida.

No podemos olvidar que la cultura de la denuncia es un hábito directamente relacionado con un aspecto cultural que debe fomentar y promover la aceptación y denuncia de estos casos.

Sin embargo, tampoco debemos obviar que el hostigamiento y el acoso sexual ocurren en una red compleja de problemáticas para las personas que la sufren, mujeres en su mayoría, que pueden encontrarse en situaciones laborales precarias, de explotación, de desigualdad laboral y no respeto de sus derechos humanos, elementos que permiten, toleran o facilitan la comisión de actos de violencia en su contra.

Es común que en los centros de trabajo no se acepte que existen casos de acoso u hostigamiento sexual y las personas que lo sufren no conozcan las instancias a las que pueden acudir para recibir asesoría o interponer una denuncia; incluso, muchas veces se sienten culpables y se preguntan cómo provocaron esa situación. Temen contarle a su familia o compañeros de trabajo y las presiones laborales o amenazas las soportan solas. Esto debe cambiar.

El Estado de Coahuila debe impulsar la cultura de la denuncia, ofrecer espacios que favorezcan la presentación de acusaciones formales, apoyen tanto a las personas que decidan presentarlas como a las presuntas víctimas, promoviendo el respeto de los derechos de las mujeres, la eliminación de la discriminación y la violencia, así como contribuyendo a la construcción de una verdadera igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del trabajo. Para ello, deberá crear y mantener una política institucional para hacer cumplir las leyes: en materia de derechos humanos, de acceso de las

mujeres a una vida libre de violencia, la normatividad laboral, penal y de responsabilidades administrativas de las y los servidores públicos, y exigir el cumplimiento de los deberes y responsabilidades de las y los servidores públicos encargados de velar por la prevención, atención, investigación, sanción y erradicación del hostigamiento y el acoso en el ámbito del trabajo.

De tal forma, el presente protocolo tiene como propósito establecer un procedimiento uniforme para prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual en las dependencias y entidades del estado de Coahuila de Zaragoza.

PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

ANTECEDENTES

Con base en los resultados del *Diagnóstico sobre la percepción del personal de las instituciones públicas sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres*, se documentó que en varias dependencias se han presentado casos de hostigamiento y acoso sexual, sufridos mayoritariamente por mujeres. De estas personas, la minoría denunció ante las autoridades y todavía fue menor el grado de satisfacción con la respuesta dada por la institución competente: ello significa que las propias instituciones no promueven la libertad de denunciar y dan un mensaje de permisibilidad de la violencia en el entorno laboral al garantizar la impunidad mediante la no atención ni sanción.

Por otro lado, un gran porcentaje de las y los empleados refirieron que no consideran que las instituciones informen adecuadamente sobre los fenómenos de violencia sexual. Se observó que es necesario el promover el tema y darlo a conocer en todos los niveles de las dependencias.

Con mayor gravedad, se detectó que no existe un mecanismo interno apropiado para atender los casos de hostigamiento y acoso sexual, respecto de los cuales un porcentaje alto de las personas encuestadas comentó *no tener la confianza necesaria* en el trámite y seguimiento que podrían dar las autoridades a estas problemáticas, o tener *temor a denunciar ante las autoridades y/o ante los mecanismos competentes por probables represalias*.

Aunado a lo anterior, se identificó que las personas no saben con certeza si existe o no un mecanismo interno para denunciar esas violencias, por lo que es un área de oportunidad importante para visibilizar estos problemas, la promoción de la cultura de denuncia de casos de hostigamiento y acoso sexual y la obligación de las instituciones para su atención interna y canalización a las autoridades competentes.

Los resultados marcan claramente que los esfuerzos de las instituciones deben centrarse en proporcionar información sobre qué hacer, a quién acercarse, con quién apoyarse y cómo manejar los casos, indicando la importancia de tener un área específica para tratar y dar seguimiento a estas situaciones.

OBJETIVO GENERAL DEL PROTOCOLO

El PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL tiene como objetivo general, ser una herramienta de apoyo que provea una base y guía para atender de forma adecuada los casos de hostigamiento y acoso que sean constitutivos de violencia sexual y que se presenten en el ámbito del trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Facilitar la comprensión sobre qué es y cómo se manifiesta la violencia sexual en el ámbito

del trabajo.

- Brindar la información necesaria para la promoción y desarrollo de una cultura de prevención y denuncia del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito del trabajo.
- Dar a conocer un mecanismo para el manejo y trato adecuado de casos de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito del trabajo.
- Explicar de manera accesible el contenido de las Leyes existentes en México en materia de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito del trabajo.

MARCO CONCEPTUAL

Violencia sexual en el ámbito del trabajo

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Coahuila de Zaragoza define a la violencia sexual como

[...] todo acto sexual o la tentativa de consumarlo bajo coacción, acoso, hostigamiento o abuso, comentarios sexuales no deseados, las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una mujer mediante coacción, denigrándola y concibiéndola como objeto, con independencia de la relación del agresor con la víctima, en cualquier ámbito⁷.

En particular, por violencia sexual en el ámbito del trabajo entenderemos que cualquiera de las siguientes conductas cuando se realizan en el contexto de una relación laboral:

- a) todo acto sexual no consentido o solicitado,
- b) toda acción realizada con el fin de obtener un acto sexual no solicitado,
- c) todo avance sexual no deseado por la persona que lo sufre,
- d) todo comentario sexual no deseado ni solicitado, y
- e) todo acto realizado o dirigido mediante coerción contra la esfera sexual de una persona.

Esas acciones pueden ser cometidas por un/a agresor/a que se aprovecha de su relación laboral con la presunta víctima sin que se limite a que esa acción se manifieste en el lugar físico donde se desempeña el trabajo.

De todas las conductas señaladas, es importante considerar que solo se necesita que ocurra una sola vez para que se cometa violencia. No obstante, por lo general los agresores la comenten de forma repetitiva.

Es importante considerar que en el ámbito laboral este tipo de violencia puede incluir, además, acciones de violencia física y/o psicológica.

⁷ Artículo 5, fracción V de Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Coahuila (LAMVLV).

¿Qué significa “en el ámbito del trabajo”?

Cuando cualquier tipo de violencia, incluyendo la violencia sexual, ocurre en el ámbito de trabajo, entonces suele denominársele violencia laboral, sin importar si ésta se ejerce en el sector público o privado.

La violencia laboral comprende el uso de la fuerza o poder moral o psicológico contra una persona o grupo, que puede causar daños físicos o sexuales o psicológicos⁸, considerando que el acoso sexual y psicológico, las amenazas, el acoso laboral, el abuso emocional, la intimidación y toda conducta que crea ansiedad, miedo y un clima de desconfianza en el lugar de trabajo son parte del problema de la violencia laboral⁹.

Ahora bien, ¿dónde ocurre o cómo saber que se trata de violencia laboral y no de otro tipo de violencia? Considerando que, en ciertas profesiones o empleos, el trabajo puede ser desarrollado en cualquier lugar y momento, no sólo debemos entender que la violencia laboral se comete en las instalaciones físicas de la persona física o moral que es la o el empleador. Asimismo, existen relaciones de trabajo diversas, pues en algunos casos hemos pasado del estatus de empleada o empleado al “autoempleo”, trabajadora o trabajador temporal, contratos de duración limitada o las personas son contratadas por otras entidades o bajo figuras de subcontratación. Puede discutirse qué entendemos por trabajo desde el punto de vista de la legislación en materia laboral en cada país, pero para efectos de la protección de las personas contra la violencia y la discriminación, también abarca esa diversificación patronal, incluso formas de trabajo no remunerado y en las que existe una relación de subordinación, como las estancias o prácticas profesionales, el servicio social, las pasantías o los voluntariados¹⁰.

En este sentido, puede ser considerada como violencia laboral cualquier acción, incidente o comportamiento en la cual una persona es agredida, amenazada, dañada o herida, o sufre cualquiera de los actos señalados en el apartado anterior, cuando ésta se cometa:

- en las instalaciones del lugar de trabajo,
- en cualquier lugar donde la persona, como trabajadora, necesita estar o ir con motivo de sus labores,
- en relación con las actividades de trabajo asignadas a las personas trabajadoras,
- en los trayectos para llegar o al salir de su trabajo cuando se trata de acoso o abuso sexuales,
- en la esfera de su trabajo, incluyendo el acoso telefónico, por correo electrónico o redes.

⁸ ILO *et al.*, *Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector: The training manual*, Geneva, 2002, pág. 4.

⁹ United States Department of Justice, Federal Bureau of Investigation Academy, *Workplace violence: Issues in response* (Quantico, Virginia), 2004, pág. 13.

¹⁰ ILO, MEVWM/2016 Conditions of Work and Equality Department – Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the world of Work, october 2016, Geneve, par. 20.

Alcances de los conceptos de acoso y hostigamiento sexual

El acoso y hostigamiento sexual son una manifestación de la discriminación de género y una forma específica de violencia mayormente contra las mujeres. Además, vulneran diversos derechos de las/os trabajadoras/es y constituyen un problema de salud y seguridad en el trabajo.

Por un lado, la Recomendación General 19 del Comité de Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, define que acoso u hostigamiento sexual es todo:

Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; [además, es una conducta] discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.¹¹

Por el otro, la Organización Internacional del Trabajo ha señalado que acoso u hostigamiento sexual, son todo “Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos: no deseado y ofensivo”¹².

No obstante, esos actos también pueden ser una amenaza, humillación o provocar vergüenza en la persona que la sufre, pues incluyen cualquier forma de conducta verbal indeseada, no verbal o física de naturaleza sexual con el propósito o el efecto de violar la dignidad de una persona; en particular, al crear un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Así, pueden o no implicar el contacto físico, tocamientos y el asalto sexual no deseados.¹³

Se puede manifestar cuando se condiciona un aumento salarial, una promoción de rango, evitar un descenso o asegurar la permanencia en el empleo a cambio de participar u observar en algún acto o conducta de naturaleza sexual. También suele traducirse en presiones para obtener sexo o realizar actos sexuales bajo cualquier tipo de amenaza o efecto en la vida privada de la presunta víctima, incluyendo su reputación o manipulación de su vida privada.

Como se indicó con anterioridad, para que se consideren acoso u hostigamiento solo se necesita que se cometan una sola vez, independientemente de que se perpetren de forma repetitiva.

¹¹ Cfr. Comité CEDAW, Recomendación general No. 19 *La violencia contra la mujer (11º período de sesiones, 1992)*, párr. 18.

¹² Véase Hoja informativa 4, Género, salud y seguridad en el trabajo, Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana.

¹³ Véase OIT, *Giving globalization a human face*, General Survey on the fundamental Conventions, Report III (1B) (Geneva), 2012; Forastieri, V. (Ed.), *SOLVE: Integrating health promotion into workplace OSH policies*, 2nd Edition. (Geneva, ILO), 2012; Chappell, D. and Di Martino, V. *Violence at work*, 3rd Edition. (Geneva, ILO), 2006; Khalef, A. “Is workplace violence inevitable?”, in *Violence at work, Labour Education 2003/4* No. 133 (Geneva, ILO), 2003; European Council Directive 2002/73/EC, Article 2.

Tipos de acoso y hostigamiento sexual

El acoso y hostigamiento sexual en el ámbito del trabajo se pueden clasificar, de manera enunciativa y no limitativa, tomando en cuenta el tipo de agresión al que son sometidas las personas que padecen tales actos, pudiendo concurrir multiplicidad de actos en un mismo caso:

Forma de expresión Tipo de acoso	Acciones específicas a través de las cuales se manifiesta
Verbal	<p>Bromas, chistes, “piropos” o expresiones de contenido sexual o “en doble sentido” con referencias a la sexualidad, comportamiento sexual o sexo de la persona que recibe esos comentarios, no deseados ni solicitados.</p> <p>Conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre la vida sexual, realizar insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, presionar después de una ruptura sentimental.</p> <p>Esos actos u otras formas similares pueden expresarse de forma personal, por medio de llamadas telefónicas, mensajes de voz, texto o por medio de plataformas o redes sociales y entrega directa o indirecta de mensajes, notas o cartas.</p>
No Verbal y sin contacto físico	<p>Conductas inapropiadas no deseadas ni solicitadas como exposición a material sugestivo o explícitamente sexual, acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas.</p>
Contacto físico	<p>Todo tocamiento no deseado ni solicitado al cuerpo de la presunta víctima, mediante actos como saludos forzados, abrazos, roces y besos, tocamientos, pellizcos, acercamientos y acorralamientos.</p> <p>Asalto sexual, abuso o violación.</p>

Consecuencias del acoso y hostigamiento sexual

El acoso y hostigamiento sexual afectan negativamente tanto a la persona trabajadora como al proceso laboral, ya que repercute sobre la satisfacción laboral, aumenta el ausentismo y disminuye el ritmo de trabajo y/o productividad laboral debido a la falta de motivación.

Sobre la persona presunta víctima, tiene consecuencias psicológicas, presentando estrés, angustia, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación, impotencia, irritación, ira o enojo, y

consecuencias físicas como trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, entre otros.

Específicamente, con respecto a las consecuencias psicológicas, la o las presunta víctimas pueden desarrollar el trastorno del estrés postraumático¹⁴, así como manifestar rechazo al trabajo; pérdida de interés en lo que antes les parecía atractivo; además de que el impacto psicológico crece cuando la presunta víctima calla y oculta el acoso por miedo a represalias o a la falta de credibilidad.

La ansiedad y el estrés que produce esta vivencia, muchas veces provoca en las personas la necesidad de renuncia, pedir baja laboral, solicitar un cambio o abandonar su área de trabajo debido a no poder afrontar el problema, o la hostilidad del ambiente puede derivar en el despido de la presunta víctima por negarse a someterse a cualquier tipo de acoso.

Generalmente las consecuencias afectan fundamentalmente a la persona que sufre el acoso, sin embargo, también incide sobre las y los trabajadores que pudieran ser testigos o conozcan la situación.

En el aspecto comunitario y social, las consecuencias impactan en el mantenimiento de relaciones asimétricas que impiden la modificación de estereotipos y el logro de la igualdad de hecho, refuerza el mensaje de que el ejercicio de violencia sexual contra las mujeres está permitido en el espacio laboral y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las unidades económicas, dependencias gubernamentales y otras fuentes de trabajo, al entorpecer la productividad y el desarrollo.

¹⁴ En 1980 aparece la denominación de Trastorno por Estrés Postraumático (TEPT) en la tercera versión de la clasificación diagnóstica de la Asociación Psiquiátrica Americana (DSM-III) (American Psychiatric Association. Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders. 3rd ed. Washington, D.C. American Psychiatric Press, 1980).

El TEPT se caracteriza por una tríada sintomática de fenómenos invasores, conductas de evitación y síntomas de hiperalerta en respuesta a un acontecimiento traumático, el que puede presentarse en cualquier sujeto y a cualquier edad. Engloba dos aspectos bien definidos: por una parte una respuesta de estrés que naturalmente es patológica, y por otra el trauma. El estrés es una respuesta inespecífica del organismo ante una demanda. El trauma psíquico es el impacto emocional de un determinado suceso capaz de provocar una serie de manifestaciones físicas y psicológicas. Así, el acontecimiento traumático es aquella situación psicológicamente estresante que sobrepasa el repertorio de las experiencias habituales de la vida de esa persona y que provocará un intenso miedo, terror y desesperanza, con una seria amenaza para la vida o la integridad física personal o de un tercero (American Psychiatric Association: Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders. 3rd ed. Revised. Washington, DC. American Psychiatric Press. 1987).

El acontecimiento traumático provocará una demanda para el organismo y dependiendo del contexto biopsicosocial del sujeto, los mecanismos de adaptación serán suficientes o insuficientes para poder conseguir una estabilización en un determinado lapso de tiempo y a un determinado costo para esa persona. El impacto de un trauma puede durar desde algunos segundos hasta horas, días o meses; puede ocurrir en forma única o reiterada, podrá tener consecuencias físicas, psicológicas y sociales tanto a nivel individual como colectivo (las que pueden aparecer de inmediato o a largo plazo) y pueden originar las más diversas manifestaciones clínicas que van desde síntomas emocionales aislados hasta un cuadro psicótico. Las diferentes respuestas psicológicas estarán en función del significado que adquiera el hecho traumático, lo que dependerá de la interacción entre el tipo e intensidad del acontecimiento traumático, la biografía del sujeto, los factores biológicos y el contexto social (Ursano RJ, Kao T, Fullerton CS. PTSD and meaning: structuring human chaos. *J Nerv Mental Dis* 1992;180:756-9). El trauma también puede manifestarse en alteraciones de la salud física (CARVAJAL, César. Trastorno por estrés postraumático: aspectos clínicos. *Rev. chil. neuro-psiquiatr.*, Santiago, v. 40, supl. 2, p. 20-34, nov. 2002. Disponible en <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-92272002000600003&lng=es&nrm=iso>. accedido en 19 agosto 2017. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272002000600003>.)

Cultura de prevención

La prevención es el mejor instrumento para eliminar el acoso u hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Un programa de prevención eficaz, deberá incluir una política explícita contra el acoso y el hostigamiento sexual en el que se comunique de forma clara y precisa a las y los empleados la existencia de normas que sancionan este comportamiento. Entre los elementos primordiales para la prevención de conductas violentas al interior de un centro laboral, se encuentran los siguientes:

Código de ética y de conducta: Creación y/o revisión del código de ética y de conducta en la dependencia. Este código es una herramienta en la que estarán plasmadas las normas y actividades que, en la práctica, garantizarán que el personal vivirá laboralmente libre de casos de hostigamiento y acoso sexual en la dependencia, prohibiendo expresamente las conductas y actitudes que constituyen este tipo de violencia.

Campañas de sensibilización: Las campañas de sensibilización traerán como beneficio no sólo que el personal conozca más a detalle del tema, si no el cambio de cultura, el cual si se vive internamente en la dependencia, facilitará que de la costumbre pasen a lograr un hábito con el tiempo, con la finalidad de que también el personal pueda vivirlo fuera de la misma.

Estas campañas deberán orientarse a generar reflexiones, discusiones, etc. entre el personal, así como a dar a conocer de manera clara y específica las conductas y actitudes que constituyen el hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral.

La forma de realizarlas es por medio de actividades de sensibilización y formación sobre el tema en cuestión, elaboración de publicaciones o envío de boletines a todo el personal donde se detallen los mecanismos de denuncia y sanción que existen al interior de la dependencia, cursos y conferencias periódicos al personal, así como propagandas internas que dejen en manifiesto una posición de cero tolerancia ante conductas como el acoso y hostigamiento sexual.

Acciones permanentes a través de los canales de comunicación interna: La manifestación de una posición de cero tolerancias a la violencia al interior de una institución puede hacerse patente a través de mensajes reiterados a través de los canales de comunicación interna.

En ellos, pueden brindarse las siguientes informaciones:

1. Información acerca de en qué consiste el hostigamiento y el acoso sexual y bajo qué circunstancias se pueden presentar. Esto con la finalidad que no haya confusión o duda de haber malinterpretado los sucesos.
2. Las leyes actuales existentes a nivel federal, en el estado y políticas internas en la dependencia para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual.
3. El código de ética y conducta interno de la dependencia.
4. Que existe un procedimiento y mecanismo tanto para denunciar como para atender los casos de hostigamiento y acoso sexual en el trabajo.
5. Los medios de comunicación internos necesarios existentes en la dependencia, los formatos, así como las personas encargadas y horarios de atención.
6. La protección que puede brindarse a la persona presunta víctima mientras se estudia a detalle el caso.
7. La protección que puede otorgarse a la persona presunta víctima una vez concluido el caso

y cuando se acreditan las acusaciones formuladas.

8. Las sanciones administrativas para las personas encargadas de atender e investigar los casos, cuando existe negativa para la recepción de la denuncia, dilación, negligencia, falta de profesionalismo, parcialidad y favoritismo con la persona agresora en contra de la persona presunta víctima.
9. Las vías para obtener apoyo y asesoramiento jurídico adecuado a cargo de personal interno con experiencia y conocimientos sobre el tema.

Política de control y vigilancia constante y permanente: Las y los empleadores tienen la responsabilidad de verificar si en su entorno se producen este tipo de comportamientos. Para ello, pueden observar detenidamente si existe:

1. Exclusión de las invitaciones a festejos o reuniones de determinadas personas o excusas reiteradas para no concurrir a esos mismos eventos.
2. La existencia de bromas, observaciones y chistes con intensa carga de intencionalidad sexual y la crisis probable a la llegada de un nuevo miembro al sector, cuando tal costumbre no resulta de su agrado o le resulta francamente turbadora.
3. Las críticas acentuadas al trabajo o comportamiento de determinadas(os) empleadas(os), cuando objetivamente no se corresponden con lo verificado desde el nivel de supervisión, por las calificaciones o el rendimiento de la persona observada.
4. La negativa a trabajar con determinadas personas.
5. Cuando el diagnóstico médico de las justificaciones a las inasistencias, tienen relación con la presencia de estrés en la o el empleado.
6. Pérdida repentina de motivación, actitud ansiosa, muestras de torpeza o errores inexplicables en la ejecución de las tareas habituales.
7. Se detecta un conflicto serio pero el personal responde con el silencio.

Estas acciones de prevención son necesarias, pero no suficientes para erradicar el acoso y hostigamiento al interior de los centros de trabajo. Además, es necesario contar con procedimientos claros, como el que se presenta en este documento, para atender y sancionar los casos que se presenten protegiendo así los derechos de todas las personas que trabajan y conviven en ellos/as.

PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL DE COAHUILA DE ZARAGOZA

El presente procedimiento tiene como objetivo dar un efecto útil a las disposiciones constitucionales y de las leyes generales en materia de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, de igualdad entre mujeres y hombres, de responsabilidades administrativas y del trabajo, para la atención y sanción de los casos de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito del trabajo en el territorio del estado de Coahuila de Zaragoza.

Está dirigido a las dependencias y entidades de la Administración Pública del estado de Coahuila central (y sus órganos desconcentrados), descentralizada y paraestatal, lo que comprende a la Consejería Jurídica del estado de Coahuila y la oficina del Ejecutivo del estado de Coahuila, así como a los organismos autónomos y las instituciones que constituyen o forman parte del Poder Judicial y del Poder Legislativo de la entidad, cuya jerarquía administrativa, autonomía o independencia no les excluye del respeto y garantía de los derechos humanos de las personas bajo su jurisdicción.

Rol de los subcomités y/o las unidades de género de la administración pública estatal

De acuerdo con el Plan Estatal de Desarrollo 2012-2017, la estructura de los subcomités y/o las unidades de género creadas al interior de la administración pública estatal de Coahuila de Zaragoza se conforma por lo menos por 37 enlaces institucionales representantes de 16 Secretarías de estado y a 21 instituciones de la administración estatal (incluyendo los poderes judicial y legislativo), encargadas de incorporar la perspectiva de género al interior de las dependencias, funcionando como grupo de soporte de los asuntos de atención prioritaria y para fomentar y promover el cambio de las prácticas laborales¹⁵.

En relación con esa última tarea, resulta indispensable reorientar su participación como actores de atención de primer nivel de los casos de acoso y hostigamiento sexual que se presenten al interior de las dependencias.

Al respecto, deberá verificarse que el personal adscrito cuente con el conocimiento, formación o capacitación necesarios para cumplir con las tareas bajo su encargo, particularmente deberá tener los conocimientos necesarios y suficientes en materia de normatividad señalada en el presente documento, así como haber tenido experiencia o haber sido capacitado en la atención integral de mujeres presuntas víctimas de violencia de género o de personas presuntas víctimas del hostigamiento y acoso sexual laboral.

Idealmente, el personal destinado a la atención de casos deberá estar conformado por varias personas con perfiles específicos (trabajo social, psicología, derecho) para asegurar que la atención que se brinda a las presuntas víctimas es integral, de calidad y con calidez.

¹⁵ Vid. Instituto Nacional de las Mujeres, Modelos de creación de Unidades de género para la administración pública estatal de Coahuila de Zaragoza, pp. 11 y 16, disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Coahuila/Coah_MA6_Modelo_UG_2012.pdf consultados al 13 de octubre de 2017.

Durante el ejercicio de sus funciones como primer receptor de casos de acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral, los subcomités y/o las unidades de género de la administración pública estatal deberán apegarse a los siguientes:

Principios de intervención

1. El desempeño de cualquier empleo, cargo, comisión o función en las dependencias y entidades de la Administración Pública, organismos autónomos y las instituciones de los Poderes Judicial y Legislativo (de ahora en adelante referidas en conjunto como “autoridad obligada”) del estado de Coahuila, debe ser compatible con el respeto de los derechos humanos de las personas, en especial, con la salvaguarda de su dignidad, integridad personal, salud y vida en ambientes laborales e institucionales libre de violencia.

Todas las autoridades obligadas tienen el deber de erradicar el acoso y el hostigamiento sexual del ámbito del trabajo, por lo tanto, deben ejecutar acciones de prevención, atención, investigación o canalización para su sanción a la autoridad que en todo caso corresponda.

2. Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño profesional. Los actos de hostigamiento y acoso son contrarios a este principio. Es obligación del Estado proteger la salud y el desarrollo de la libre personalidad. Cada *autoridad obligada* debe crear, conservar y actualizar permanentemente un registro de los casos de hostigamiento y acoso sexual que se hagan de su conocimiento y en los que se encuentren involucradas personas servidoras públicas, preferentemente, creando un banco de datos electrónico de los mismos.

La información de dicho registro deberá analizarse para fines estadísticos y de establecimiento o examen de las medidas de prevención realizadas por cada autoridad obligada, por lo que será pública y deberá estar a disposición para libre consulta en las páginas web de cada dependencia y en un concentrado que deberá administrar la Secretaría de las Mujeres, quien a su vez remitirá periódicamente motu proprio dicha información a la autoridad que estime deba tener conocimiento o intervenir en caso de detectar patrones y casos estructurales de acoso y hostigamiento sistemáticos en alguna dependencia.

3. En la interpretación y aplicación del Protocolo, se priorizará la no revictimización y se deberán observar, sin detrimento de otros que proporcionen una mayor protección a las personas, los siguientes postulados:
 - a) ***Dignidad y Defensa de la Persona:*** El respeto de la persona humana y de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. En particular, la prevención, investigación, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres son deberes que deben ser atendidos con particular diligencia.

Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad, vida,

integridad personal y salud. Los actos de hostigamiento y acoso dañan la dignidad de la persona y entrañan violaciones a sus derechos humanos y, cuando las presuntas víctimas son mujeres, implican vulnerar el deber del Estado de garantizarles una vida libre de violencia.

Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas presunta víctima y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

- b) ***Igualdad de oportunidades sin discriminación:*** Toda persona, debe ser tratada de forma igual y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, con acceso equitativo a los recursos productivos y empleo, social, educativo y cultural, siendo contrario a este principio cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, condición social, o cualquier tipo de diferenciación.
- c) ***Confidencialidad:*** Toda acción debe realizarse bajo el principio de reserva total, en la expresa prohibición de no brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión, que implica el derecho a la confidencialidad y a la inviolabilidad.

La información que se obtenga, genere o resguarde por cualquier *autoridad obligada*, con motivo de la aplicación del presente protocolo, debe ser tratada de conformidad con la normatividad en materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y cualesquiera otra que resulte aplicable.

Los nombres de las presuntas víctimas y de las personas denunciadas por hostigamiento sexual o acoso sexual tendrán el carácter de información confidencial, sin importar la fase del procedimiento de atención y solo podrán ser proporcionados a solicitud de autoridad competente que funde y motive la razón de su petición, y siempre que no exista riesgo, amenaza, peligro o se exponga a dichas personas a sufrir daños en su persona o sus derechos.

- d) ***Debido proceso:*** Tanto la persona agresora como la persona presunta víctima deben de gozar de todos los derechos y garantías inherentes al debido proceso, que comprende el derecho a acceder a la totalidad de constancias del expediente del caso y a obtener copias del mismo, a contar con la representación legal de su elección, a exponer sus argumentos, a ofrecer y mostrar pruebas, a obtener una decisión motivada y fundada en Derecho, a solicitar medidas de protección y todos aquellos atributos derivados del contenido esencial reconocido constitucionalmente de dicho derecho.
- e) ***Protección de la persona presunta víctima durante la investigación:*** Según la naturaleza de la queja, podrá insistirse en que el/la funcionario/a facultado/a le dé la opción de:
- Trasladar de lugar de trabajo a la parte acusada (especialmente si recibió alguna amenaza y existe un riesgo de daño, ya sea hacia su persona o personas relacionadas con ella).
 - Ausentarse con goce de sueldo mientras la queja/denuncia esté investigándose (sólo en casos severos).

- Recibir la atención médica, psicológica o psiquiátrica que sea necesaria y tenga origen en los hechos motivo de la denuncia (con gastos a cargo de la dependencia, entidad o sindicato, de acuerdo con las condiciones generales de trabajo).
 - Dejar de trabajar con la persona acusada (cambiar de lugar de trabajo, de horario, etc.).
4. En todo lo no previsto por este Protocolo, se debe atender a lo dispuesto por Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Pasos a seguir para la atención de casos

A continuación, se presentan una serie de pasos a seguir por parte del personal destinado a la atención de los casos de acoso y hostigamiento sexual en los subcomités y/o las unidades de género de cada institución.

Es necesario mencionar que estos pasos son enunciativos más no limitativos del procedimiento que habrá de seguirse al atender cada uno de los casos. Muchas veces, las personas presuntas víctimas requieren más o menos asesoría, seguimiento, gestiones, etc. por parte de la persona que atiende su caso; sin embargo, es responsabilidad de la persona a cargo, procurar que todas y cada una de las gestiones necesarias se cumplan. Ello incrementará las posibilidades de la resolución de los casos que los subcomités y/o las unidades de género atienden.

Recibir todas y cada de las denuncias por acoso u hostigamiento sexual que le sean presentadas por escrito, comunicación electrónica, llamada telefónica o personalmente por la o las presuntas víctimas, por terceras personas o de oficio por haber tenido conocimiento o presenciado los hechos.

- Abstenerse de realizar, sugerir o provocar, por sí o por intermediarios, acciones tendientes a conciliar el asunto entre la o las presuntas víctimas y sus presuntos agresores.
- Explicar a la o las presuntas víctimas el funcionamiento, etapas y alcances legales del mecanismo con que se cuenta para la atención de su caso.
- Entrevistarse con la o las presuntas víctimas, cerciorándose de resguardar su integridad personal, su anonimato y la confidencialidad de la información a recabar. Durante la entrevista, deberá asegurarse de:
 - Escuchar atentamente y de forma imparcial a la o las presuntas víctimas.
 - Hacerle saber su derecho a vivir una vida libre de violencia, así como comunicarle, de manera clara y específica, las vías posibles de denuncia del caso que se presenta.
 - Guiar a la presunta víctima a identificar y buscar el apoyo que necesita, ya sea legal, médico o psicológico.
 - Informar a la o las personas presuntas víctimas sobre sus derechos conforme a la legislación vigente, incluyendo su derecho de presentar la denuncia a un organismo externo competente con el fin de que pueda tomar una decisión informada y consciente.

- Para realizar esta función de manera adecuada, es indispensable tomar en cuenta lo contenido en el Compendio de Leyes sobre el hostigamiento y acoso sexual en el ámbito del trabajo, presentado en el apartado de Anexos de este documento.
- Para la realización de la/s entrevista/s a la/s presunta/s víctima/s se deberá utilizar la Guía e Instrumento presentados en el apartado de Anexos de este documento.
- Abrir el expediente interno que corresponda, asegurándose que la información quede bajo el más absoluto resguardo y la información o datos personales sean preservados bajo confidencialidad y utilizando los medios necesarios para asegurar el manejo adecuado de los mismos (sobre cerrado, carpetas o archivos electrónicos cifrados con contraseña, etc.).
- Realizar un análisis preliminar sobre la necesidad de solicitar, vía oficio, a la persona titular del área o la dependencia, con base en la LGRA y/o la Ley General de Acceso, la emisión de medidas cautelares vinculadas con un futuro procedimiento de responsabilidad administrativa o emitir las órdenes de protección que sean necesarias hasta en tanto una autoridad competente para decidir sobre el fondo del asunto tenga conocimiento del mismo.

En esta comunicación es fundamental hacer de conocimiento de la persona titular las acciones y servicios que los subcomités y/o las unidades de género, podría ofertar para garantizar la no repetición de los hechos al interior de la dependencia (p. e., capacitaciones sobre el tema, difusión de los mecanismos de denuncia y sanción, entre otras).

- Gestionar, mediante diligencias urgentes y por oficio, la atención médica, psicológica o cualesquiera otra, que la o las presuntas víctimas requieran con motivo de los hechos denunciados.
- Proporcionar la orientación jurídica a la o las presuntas víctimas sobre las instancias a las cuáles puede acudir para denunciar los hechos, indicando por lo menos, los procedimientos descritos en la sección de Leyes del presente documento. Esta diligencia deberá quedar asentada en acta o nota informativa con firma al calce de la persona que recibió el servicio.
- Guiar y asesorar a la persona presunta víctima para redactar los escritos necesarios para las gestiones del caso, si así lo requiere.
- Realizar formalmente y por escrito las canalizaciones del caso que la presunta víctima solicite y todas aquellas que se consideren pertinentes a fin de cumplir con las disposiciones de la Constitución Federal, la LGRA, la LFT y la Ley General de Acceso.
- Al respecto, integrará al expediente del caso los oficios enviados y las respuestas recibidas, así como dará el seguimiento que el asunto requiera hasta en tanto la presunta víctima reciba la atención de cada una de las instancias interpeladas.

En particular, tratándose de actos que puedan ser susceptibles de persecución por la vía penal, comunicará los hechos al área jurídica de la dependencia, para el ejercicio de sus facultades, quien deberá ponerse en conocimiento de la autoridad lo sucedido, independientemente de que la presunta víctima ratifique o no la denuncia de hechos. En la

ausencia de voluntad o inactividad clara de dicha autoridad, los subcomités y/o las unidades de género deberá hacer de conocimiento esa situación tanto al órgano interno de control como a la persona titular de la dependencia, solicitándoles a esas autoridades la remisión del caso a la vía penal, si procede y la presunta víctima así lo desea, o acompañando directamente a la o las presuntas víctimas ante la autoridad penal correspondiente. Al respecto, integrará al expediente del caso los oficios enviados y las respuestas recibidas, así como el acta o nota informativa de la diligencia de acompañamiento que en caso desahogue; en dicha carpeta obrará el seguimiento que el asunto requiera hasta la efectiva radicación de la denuncia.

- Acompañar a la o las personas presuntas víctimas durante todo el proceso de atención y en las diligencias que se requiera su presencia.
- Conjuntamente con sus solicitudes de intervención, colaboración o canalización de los asuntos, podrá transmitir las pruebas que obren en su poder, como aquellas que la presunta víctima le ofreciere y deban ser puestas en conocimiento de la autoridad competente, o porque fueran recabadas previamente o frente a un riesgo de su desaparición.
- En toda comunicación de canalización del asunto, deberá transmitir los datos personales de contacto y los hechos narrados por la o las presuntas víctimas en anexo separado y en sobre cerrado que acompañe el oficio de intervención, colaboración o canalización de que se trate.
- Informar periódica y puntualmente a la o las presuntas víctimas de todas las diligencias realizadas y sus resultados, así como a proporcionarle copia de esas actuaciones.
- Respetar la decisión de la o las presuntas víctimas de no canalizar el asunto, siempre que dicha decisión no vulnere las obligaciones legales de la autoridad para velar por el respeto de los derechos de las personas, particularmente cuando se encuentren involucradas personas menores de edad. En cualquier caso, siempre se deberá dejar constancia de los hechos, para lo cual deberá abrirse el expediente interno correspondiente.

Los subcomités y/o las unidades de género contará con un plazo, contado a partir del momento en que tuvo conocimiento por primera vez de los hechos, para realizar contacto con la o las presuntas víctimas que no podrá exceder de 5 días hábiles y de 12 horas cuando de la narración de los hechos se desprenda que son necesarias diligencias de urgencia y solicitud de medidas cautelares u órdenes de protección.

A continuación, se presentan paso a paso y a través de un diagrama, las actividades a realizar tanto para la atención como para el seguimiento de los casos, incluyendo los formatos que se deben utilizar para cada uno de ellos.

Además, se presentan los indicadores que permiten el seguimiento y evaluación de las acciones que, en materia de atención, realicen los subcomités y/o las unidades de género en la administración pública estatal; el cálculo de estos indicadores, de manera periódica, permitirá el monitoreo de los resultados del área y brindará elementos objetivos para la evaluación de la eficacia y eficiencia de las acciones.

Diagrama de flujo



Actividades a realizar para la intervención y seguimiento de los casos

Actividades a realizar para la intervención inmediata de los casos			
Actividad	Responsable de la actividad	Descripción de la actividad	Documentos y Formatos relacionados
Denuncia del acto de hostigamiento y acoso sexual	Persona presunta víctima	La persona presunta víctima se acerca con personal adscrito a los subcomités y/o las unidades de género de la dependencia para que presentar los hechos.	
Realización de la entrevista a profundidad	Personal adscrito a los subcomités y/o las unidades de género	El personal adscrito a los subcomités y/o las unidades de género realiza la entrevista inicial a la persona presunta víctima	Guía para el desahogo de entrevistas
Generación de expediente y registro de la denuncia	Personal adscrito a los subcomités y/o las unidades de género	Llenado del formato de seguimiento del caso.	Formato de seguimiento del caso
Levantamiento de acta, constancia de hechos o nota informativa	Personal adscrito a los subcomités y/o las unidades de género	Llenado del acta	Propio de la dependencia
Análisis de la denuncia	Personal adscrito a los subcomités y/o las unidades de género	Revisión del marco legal correspondiente, y análisis de los hechos en función del mismo. Registro de la forma de expresión y conducta en el formato de seguimiento.	Compendio de leyes sobre el hostigamiento y acoso sexual en el ámbito del trabajo. Formato de seguimiento del caso.

Solicitud de medidas cautelares u órdenes de protección	Personal adscrito a los subcomités y/o las unidades de género	Realizar las diligencias vía económica que sean necesarias y documentarlas a fin de anexar sus constancias al expediente. Generar la solicitud por escrito y anexar el acuse correspondiente al expediente del asunto.	Propio de la dependencia
Asesorar a la persona afectada sobre las cuatro vías de responsabilidad	Personal adscrito a los subcomités y/o las unidades de género	Proporcionar orientación legal amplia y suficiente sobre las vías, finalidades y alcances de las cuatro vías de responsabilidad individual y de la dependencia. Generar acta de esta diligencia que deberá contar con firma de la persona afectada y agregarse al expediente.	Propio de la dependencia
Solicitud de intervención, colaboración o canalización del asunto	Personal adscrito a los subcomités y/o las unidades de género	Generar la o las solicitudes necesarias por escrito y anexar el o los acuses correspondientes al expediente del asunto	Propio de la dependencia
Acompañar a la persona afectada para ejercer su derecho de denuncia penal	Personal adscrito a los subcomités y/o las unidades de género	Guiar a la persona afectada y acompañarla durante el proceso para presentar la denuncia. Generar acta de esta diligencia que deberá contar con firma de la persona afectada y agregarse al expediente.	-

Actividades a realizar para el seguimiento de los casos

Actividad	Responsable de la actividad	Descripción de la actividad	Documentos y Formatos relacionados
Registro del caso en el formato de seguimiento de denuncias	Personal adscrito a los subcomités y/o las unidades de género	Las denuncias deberán registrarse continuamente en el formato de seguimiento de denuncias, el cual es un concentrado de todas las denuncias presentadas en la dependencia.	Formato de seguimiento de denuncias.
Seguimiento del caso	Personal adscrito a los subcomités y/o las unidades de género	Brindar el seguimiento y la seriedad necesaria al caso hasta que el estatus muestre que está cerrado.	-

Actualizar el registro de seguimiento de denuncias	Personal adscrito a los subcomités y/o las unidades de género	Actualizar el estatus del caso en el formato de seguimiento de denuncias.	Formato de seguimiento de denuncias.
--	---	---	--------------------------------------

Indicadores para el seguimiento y monitoreo de los resultados de las acciones de atención de casos

A continuación, se presentan una serie de indicadores que se recomienda monitorear para conocer la situación y tendencia de operación del procedimiento como de los casos que se hayan presentado ante los subcomités y/o las unidades de género. Se sugiere que éstos indicadores sean monitoreados con una periodicidad mensual para fines informativos.

Indicadores de tendencias informativas

Indicador	Explicación del indicador	¿Cómo calcularlo?
Número de casos totales que se presentaron en el periodo	Monitorear el número total de casos que se presentaron en el mes, con la finalidad de analizar la tendencia de casos.	Sumatoria total del número de casos totales que se presentaron en el periodo.
Porcentaje de casos según las categorías de la forma de expresión de la conducta	Se podrá analizar el porcentaje de casos según la esfera de afectación en la cual se haya presentado, con la finalidad de analizar el motivo o causa raíz y desarrollar medidas preventivas.	Repartir el número de casos por forma de expresión de la conducta: Verbal X%, Verbal y con contacto físico X%, Contacto Físico %
Porcentaje de participación de áreas en las que se presentaron los casos	Se podrá analizar el porcentaje de casos según el área en la cual se haya presentado, con la finalidad de analizar el motivo o causa raíz y desarrollar medidas preventivas.	Repartir el número de casos por área en porcentajes. Área 1 representa el X%, área 2 Y%, etcétera.
Porcentaje de participación de niveles jerárquicos en las que se presentaron los casos	Se podrá analizar el porcentaje de casos según el nivel jerárquico en el cual se haya presentado, con la finalidad de analizar el motivo o causa raíz y desarrollar medidas preventivas.	Repartir el número de casos por nivel jerárquico en porcentajes. Nivel superior X% de casos, Igual nivel X%, Nivel inferior X%, Otro X%
Índice de rotación de personal a causa de los casos	Analizar el porcentaje de rotación del personal, que tanto es debido a la problemática de los casos de hostigamiento y acoso sexual	Número de personal que salió entre número de personal total, el resultado se multiplicará por cien para obtener el índice o porcentaje.

Indicadores operativos para asegurar la implantación del procedimiento

Indicador	Meta sugerida	¿Cómo calcularlo?
Porcentaje de denuncias atendidas en tiempo	Se considerará denuncia atendida en tiempo si ésta fue atendida dentro de 5 días o menos tras haberla presentado la persona afectada	Número de denuncias atendidas en tiempo entre el número de denuncias presentadas, el resultado de la división se multiplicará por cien para obtener el porcentaje.
Número de quejas por las personas afectadas de mala atención o seguimiento de los casos	Cero quejas de las personas afectadas. Es recomendable dar a conocer a las personas afectadas que presentan la denuncia que existe la forma de comunicar quejas a cualquier integrante del comité o al titular de la dependencia para el seguimiento de su caso.	Sumatoria de las quejas que hagan las personas afectadas a cualquier integrante del comité o titular de la dependencia.
Porcentaje de casos solucionados en tiempo	Este indicador forzará a dar un seguimiento oportuno para que no sobrepase tanto el tiempo de su solución, por la gravedad del caso variará el tiempo de solución, pero no debe exceder más de dos meses (60 días naturales) para solucionarlo.	Número de casos que se han solucionado dentro de 60 días entre el número de casos totales, el resultado de la división se multiplicará por cien para obtener el porcentaje.
Número de casos cerrados y solucionados	Para monitorear la eficiencia y el cumplimiento general de la solución de casos.	Sumatoria del número de casos cerrados en el periodo.
Número de casos en proceso	Para monitorear que se esté dando seguimiento a los casos	Sumatoria del número total de casos en proceso.
Número de actividades de sensibilización realizadas (actividades de formación impartidas / campañas o comunicaciones realizadas)	La meta sería el disminuir los casos que se hayan presentado una vez monitoreándolos. Se sugiere realizar mínimo una actividad de sensibilización al mes. Estas actividades apoyarán a cambiar y mejorar la cultura de prevención de malas prácticas de hostigamiento y acoso sexual.	Sumatoria del número de actividades de sensibilización realizadas desagregadas por tipo de actividad (capacitaciones / campañas / comunicaciones internas / etc.). Como evidencia debe tenerse un listado de asistencia, donde se establezcan nombres y firmas de los asistentes. Cabe mencionar que es importante tener un programa de capacitación con un programa calendarizado para eficientar recursos.

REFERENCIAS

Bibliografía

- American Psychiatric Association. Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders. 3rd ed. Washington, D.C. American Psychiatric Press, 1980.
- American Psychiatric Association: Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders. 3rd.ed. Revised. Washington, DC. American Psychiatric Press. 1987.
- Burgos Ladrón de Guevara Juan. La Violencia de Género, principios rectores. 2007. Barcelona.
- Carvajal, César. Trastorno por estrés postraumático: aspectos clínicos. Rev. chil. neuro-psiquiatr., Santiago, v. 40, supl. 2.
- Chappell, D. and Di Martino, V. Violence at work, 3rd Edition. (Geneva, ILO), 2006.
- Facio, A. y Fries, L. “Feminismo, Género y Patriarcado”, en Facio, A. y Fries, L. (comp.), Derecho y Género, Santiago de Chile, LOM-La Morada, 1999.
- Forastieri, V. (Ed.), SOLVE: Integrating health promotion into workplace OSH policies, 2nd Edition (Geneva, ILO), 2012.
- Khalef, A. “Is workplace violence inevitable?”, in Violence at work, Labour Education 2003/4 No. 133 (Geneva, ILO), 2003.
- Kurczyn Villalobos Patricia. Acoso Sexual y discriminación por maternidad en el Trabajo. 2004. UNAM. México.
- Lamas, M. “Género, diferencias de sexo y diferencia sexual”, en Debate Feminista, año 10, vol. 20, México, octubre de 1999.
- Ursano RJ, Kao T, Fullerton CS. PTSD and meaning: structuring human chaos. J Nerv Mental Dis 1992.

Instrumentos internacionales

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la violencia contra la mujer.
- Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organization (Declaration of Philadelphia).

Reportes y Resoluciones

- European Council Directive 2002/73/EC.
- ILO, Giving globalization a human face, General Survey on the fundamental Conventions, Report III(1B) (Geneva), 2012.
- ILO, MEVWM/2016 Conditions of Work and Equality Department – Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the world of Work, october 2016, Geneve.
- OIT, Hoja informativa 4, Género, salud y seguridad en el trabajo, Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana.
- WHA49.25 “Prevención de la violencia: una prioridad de salud pública”, 49ª Asamblea Mundial de la Salud.

- WHO, Global Consultation on Violence and Health. Violence: a public health priority. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 1996 (WHO/EHA/SPI.POA.2).

Jurisprudencia internacional

- Recomendación General No. 19 “La violencia contra la mujer”, Comité de Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1992.
- Revista Internacional del Trabajo. Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual en el trabajo. Vol. 115. Núm. 5. 1996.

Legislación nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el DOF el 15 de agosto de 2016.
- Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de junio de 1992, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el DOF del 26 de junio de 2017.
- Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el DOF el 12 de junio de 2015.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el DOF del 27 de noviembre de 2007.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 2016.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006, texto vigente de acuerdo a la última reforma publicada en el DOF el 24 de marzo de 2016.
- Código Penal Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1931, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el DOF el 26 de junio de 2017.
- Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza, publicada en el Periódico Oficial el 19 de febrero de 1918, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el PO el 19 de febrero de 2016.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza, publicada en el Periódico Oficial el 8 de marzo de 2016, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el PO el 6 de octubre de 2017.
- Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el estado de Coahuila de Zaragoza, publicada en el Periódico Oficial el 31 de mayo de 2013, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el PO el 17 de enero de 2017.
- Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila de Zaragoza, publicada en el Periódico Oficial el 5 de junio de 2007, texto vigente de acuerdo con la última reforma del 12 de abril de 2013.
- Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos Estatales y Municipales del Estado de Coahuila, publicada en el Periódico Oficial el 24 de abril de 1984, texto vigente de acuerdo

- con la última reforma publicada en el PO el 11 de agosto de 2017.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza, publicada en el Periódico Oficial el 30 de noviembre de 2011, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el PO el 11 de agosto de 2017.
 - Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1976, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el DOF el 19 de mayo de 2017.
 - Ley Orgánica de la Comisión Estatal de Seguridad Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza, publicada en el Periódico Oficial el 10 de junio de 2014, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el PO el 11 de abril de 2017.
 - Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado de Coahuila de Zaragoza, publicada en el Periódico Oficial el 12 de septiembre de 2017.
 - Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Coahuila, publicada en el Periódico Oficial el 4 de enero de 1991.
 - Ley Orgánica del Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza, publicada en el Periódico Oficial el 30 de diciembre de 2014, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el PO el 4 de octubre de 2016.
 - Ley Orgánica del Organismo Público Descentralizado de la Administración Municipal Denominado “Dirección de Pensiones y Otros Beneficios Sociales para los Trabajadores al Servicio del Municipio de Saltillo”, publicada en el Periódico Oficial el 25 de diciembre de 2015.
 - Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza, publicada en el Periódico Oficial el 11 de diciembre de 1990, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el PO el 11 de agosto de 2017.
 - Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa de Coahuila de Zaragoza, publicada en el Periódico Oficial el 11 de agosto de 2017 (todas disponibles en http://congresocoahuila.gob.mx/portal/?page_id=538 consultadas al 13 de octubre de 2017).
 - Código Penal del Estado de Coahuila de Zaragoza, publicado en el Periódico Oficial del Estado el 28 de mayo de 1999, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el POE el 22 de septiembre de 2017.
 - Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila, publicado en el Periódico Oficial el 21 de octubre de 1972, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el PO el 6 de agosto de 2010.
 - Estatuto Jurídico para los Trabajadores de la Educación al Servicio del Estado y de los Municipios de Coahuila de Zaragoza, publicado en el Periódico Oficial el 2 de septiembre de 2014, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el PO el 9 de agosto de 2016.
 - Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016.

Sitios de internet

- Auditoría Superior del Estado de Coahuila (Poder Legislativo del Estado de Coahuila), <https://www.asecoahuila.gob.mx/>
- Fiscalía General del Estado de Coahuila, <http://www.pgjecoahuila.gob.mx/>
- Junta Local de Conciliación y Arbitraje (Secretaría del Trabajo del Estado de Coahuila),

- <http://juntaslocales.sfpcoahuila.gob.mx/>
- Procuraduría General de la República, <https://www.gob.mx/pgr>
 - Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas del Estado de Coahuila, <http://www.sfpcoahuila.gob.mx/modulo1.php?Opcion=3>
 - Tribunal de Conciliación y Arbitraje (Poder Judicial del Estado de Coahuila), <http://pjecc.gob.mx/directorio/resultado.php?Numero=66>

ANEXO 1: COMPENDIO DE LEYES SOBRE EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

Los hechos de acoso y hostigamiento sexual pueden tener, por lo menos, cuatro consecuencias legales diferentes, diversas y no excluyentes entre sí:

- como una violación a los derechos humanos, entre ellos, el derecho a la salud, a la integridad personal, a la no discriminación, el derecho al trabajo y el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia.
- como una falta de observancia de la legislación laboral federal y local.
- como un delito previsto por el Código Penal Federal y por el Código Penal para el estado de Coahuila.
- como una falta administrativa en el marco de la normatividad y legislación en materia de responsabilidad de las y los servidores públicos.

Se debe insistir en que esas cuatro no son excluyentes porque cada una persigue fines distintos, aplica cuerpos normativos diversos y sanciona conductas legales diversas si bien se pudiera tratar de los mismos hechos.

Aunado a lo anterior, de ocurrir que los casos no sean atendidos o investigados, estaría presentándose una omisión o actos constitutivos de responsabilidad, por ejemplo, por la inobservancia de la legislación en materia de violencia contra las mujeres y en materia administrativa.

Al respecto, es importante precisar que la responsabilidad laboral y en materia de derechos humanos será atribuible a la entidad empleadora, mientras que la responsabilidad penal y administrativa es atribuible a título personal contra la persona agresora, conllevando diversas consecuencias, sanciones y formas de reparación cada una de ellas. En cualquier caso, la instancia con mayores impactos por la posibilidad de dictar medidas de no repetición y medidas estructurales, es aquella que en materia de derechos humanos pueda establecerse.

Finalmente, la responsabilidad por la inobservancia de la legislación en materia de igualdad y de violencia contra las mujeres, tendrá como necesaria consecuencia su atribución a las instituciones o autoridades de las dependencias que no prevengan, atiendan, investiguen, sancionen ni reparen el acoso y el hostigamiento sexual, por la comisión de violencia institucional, teniendo por lo menos, responsabilidad administrativa y penal las personas del servicio público que, teniendo conocimiento de los hechos, no intervengan según cada caso en concreto.

Legislación laboral

Considerando lo ya expresado sobre el marco conceptual e internacional sobre la violencia en el ámbito del trabajo, es importante dar una lectura conjunta a los artículos 1, 123 apartado A fracción XV y apartado B de la Constitución Federal¹⁶, así como de los artículos 67 fracción XLIV, 119 y 170

¹⁶ Vid. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el DOF el 15 de agosto de 2016. Disponible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm> consultada al 13 de octubre de 2017.

de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza¹⁷, de los que se desprende que:

- a) Las autoridades del estado de Coahuila están obligadas a vigilar la estricta aplicación de las normas de trabajo.
- b) Lo anterior debe ocurrir ya sea que se trate de un vínculo de trabajo entre particulares o de una relación laboral con el estado de Coahuila o sus municipios, incluyendo a las entidades paraestatales, las universidades e instituciones de educación superior con autonomía.
- c) Las y los patrones tienen la obligación de adoptar medidas de prevención contra actos que atenten contra la salud y la seguridad de las mujeres en el trabajo.

Atendiendo al deber de estricta aplicación de las normas del trabajo, es importante considerar la Ley Federal del Trabajo¹⁸ (en adelante, LFT), que es de observancia general en toda la República, donde se indica con claridad que uno de sus objetivos es garantizar el trabajo digno entendido como aquel que respeta los derechos humanos de las personas y prohíbe la discriminación en razón de que tutela la igualdad sustantiva de las mujeres:

Artículo 2o. [...] Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; [...]

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Específicamente, dicha Ley señala que:

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

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

En consecuencia, se establece a patrones y representantes la prohibición de cometer y tolerar la comisión de dichos actos en los centros de trabajo, so pena de imposición de multas:

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

¹⁷ Cfr. Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza, publicada en el Periódico Oficial el 19 de febrero de 1918, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el PO el 19 de febrero de 2016. Disponible en <http://setracoahuila.gob.mx/descargar/ConstitucionCoah.pdf> consultada al 13 de octubre de 2017.

¹⁸ Véase Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el DOF el 12 de junio de 2015. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf consultada al 18 de agosto de 2017.

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;
XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo; [...]

Artículo 992. Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones, sin perjuicio de las sanciones previstas en otros ordenamientos legales y de las consecuencias jurídicas que procedan en materia de bienes y servicios concesionados. [...]

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

VI. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores; [...].

Así las cosas, resulta claro que la comisión de hechos constitutivos de acoso u hostigamiento sexual contravienen lo dispuesto por el marco legal federal en materia laboral, cuya observancia en relaciones de trabajo entre particulares correspondería exigir, en razón del territorio, a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el estado de Coahuila que corresponda¹⁹.

No obstante que la LFT regula las relaciones laborales entre particulares, es posible utilizar sus criterios y principios cuando se trata de las relaciones laborales entre la persona trabajadora con una entidad federativa, sus municipios o sus instituciones de educación con autonomía, debido a que la jurisprudencia establecida por el Poder Judicial de la Federación, para la interpretación de la LFT y la tutela de los derechos de los y las trabajadoras, son estándares que pueden ser considerados y aplicados por las instancias locales (como las Secretarías de estado o el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del estado de Coahuila²⁰) a la luz del principio *pro personae* establecido por el artículo primero de la Constitución Federal.

Tratándose de relaciones laborales de personas servidoras públicas, debe considerarse que tanto el artículo 7 del Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila²¹ (en adelante, EJTSEC), como el artículo 9 del Estatuto Jurídico para los Trabajadores de la Educación al Servicio del Estado y de los Municipios de Coahuila de Zaragoza²² (en adelante EJTESEM), establecen que la LFT se aplicará supletoriamente en todo lo no previsto por esos estatutos.

Cabe destacar que el EJTSEC no prevé normas específicas sobre violencia laboral tales como acoso u hostigamiento sexual. No obstante, su artículo 48 fracción VI inciso a) si considera como causa para dejar sin efectos el nombramiento o designación de las personas trabajadoras de base o de

¹⁹ Vid. <http://juntaslocales.sfpcoahuila.gob.mx/> consultado al 13 de octubre de 2017.

²⁰ Autoridad competente para conocer y resolver de los conflictos entre los poderes Legislativo, Ejecutivo, Judicial, Municipios, organismos públicos autónomos y sus trabajadores, así como de los conflictos de los trabajadores al servicio de la Educación y sus sindicatos con cualquiera de esas autoridades (Cfr. Artículo 136 apartado C fracción III de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza). Vid. <http://pjeec.gob.mx/directorio/resultado.php?numero=66> consultado al 13 de octubre de 2017.

²¹ Vid. Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila, publicado en el Periódico Oficial el 21 de octubre de 1972, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el PO el 6 de agosto de 2010. Disponible en http://congresocoahuila.gob.mx/portal/?page_id=538 consultado al 13 de octubre de 2017.

²² Vid. Estatuto Jurídico para los Trabajadores de la Educación al Servicio del Estado y de los Municipios de Coahuila de Zaragoza, publicado en el Periódico Oficial el 2 de septiembre de 2014, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el PO el 9 de agosto de 2016. Disponible en http://congresocoahuila.gob.mx/portal/?page_id=538 consultado al 13 de octubre de 2017.

base sindicalizadas, la comisión de *actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros dentro o fuera de las horas de servicio* (mediando resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje local que así lo establezca).

Por su parte, los artículos 17 fracción XVI, 18 fracción XII y 41 fracción VI incisos a) y d) del EJTESEM prevén que:

- Es obligación de las personas trabajadoras *abstenerse de realizar cualquier acto de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar o establecimiento de trabajo.*
- Está prohibido para las personas trabajadoras *realizar cualquier acto inmoral o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en la Secretaría o de su centro de trabajo.*
- Tratándose de personas trabajadoras de base o temporales, es posible que sus nombramientos dejen de surtir efectos —mediante resolución discrecional del Tribunal de Conciliación y Arbitraje local, o por acto del Titular de la Secretaría de que se trate con acuerdo de la sección sindical que corresponda—, cuando se cometen ese tipo de actos de violencia y, en particular, *por cometer actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar o establecimiento de trabajo*

Por lo tanto, la LFT y los Estatutos para el estado de Coahuila establecen la prohibición de cometer o tolerar acoso u hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, permitiendo la posibilidad de que la persona presunta víctima ejerza acción laboral y cesar de sus funciones a la persona servidora pública agresora.

Legislación en materia de derechos humanos

Al considerar los actos de acoso y hostigamiento sexual como una violación a los derechos humanos de las mujeres, son relevantes, por lo menos, los artículos primero y cuarto párrafos primero y cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos a la luz de las disposiciones del artículo 2 inciso b) de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer²³, de los artículos 2 y 11 la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer²⁴, y del artículo 2 inciso b. de la Convención Interamericana para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra la Mujer²⁵, en tanto que constituyen actos de violencia y discriminación de género que afectan, por lo menos, los derechos de las mujeres a la integridad personal, la salud y a vivir libres de violencia.

De acuerdo con lo previsto por los tratados internacionales y la Constitución federal, las violaciones a los derechos humanos de las mujeres que sufren acoso u hostigamiento sexual, ya sean atribuibles a autoridades o incluso a particulares por la tolerancia o aquiescencia de las instituciones federales

²³ Disponible en <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/ViolenceAgainstWomen.aspx> consultada al 13 de octubre de 2017.

²⁴ Disponible en <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx> <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html> consultada al 13 de octubre de 2017.

²⁵ Disponible en <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html> consultada al 13 de octubre de 2017.

o estatales, pueden ser investigadas por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos²⁶, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación²⁷ y/o la Comisión de los Derechos Humanos del estado de Coahuila de Zaragoza²⁸, según los actores (agresores, dependencia donde ocurra el hecho o dependencia que se niegue a atenderlo) que intervengan y que son determinantes de la competencia de cada uno de estos organismos.

Aunque no es el objetivo del presente Protocolo desarrollar a profundidad los estándares de protección en materia de los derechos humanos de las mujeres, las y los empleadores no deben perder de vista la integración de la perspectiva de derechos humanos y de género al momento de promover ambientes libres de violencia sexual y de prevenir, atender, sancionar y reparar asuntos de esa naturaleza.

Por un lado, incorporar un análisis con perspectiva de género, implica visibilizar los distintos efectos de la construcción social de los géneros²⁹ para la existencia de las brechas de desigualdad o discriminación que todas, algunas o ciertas mujeres puedan experimentar en mayor o menor medida y de forma paralela a los actos de violencia sexual como lo son el acoso y el hostigamiento que hemos descrito:

- a) Entendiendo por género “el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre los sexos, para simbolizar y construir socialmente lo que es ‘propio’ de los hombres (lo masculino) y lo que es ‘propio’ de las mujeres (lo femenino)”³⁰
- b) Entendiendo que a lo largo de la historia se han producido diversas construcciones, que *no son idénticas ni uniformes en todo lugar y época, sino que se concretan en cada sociedad de acuerdo con contextos espaciales y temporales, siendo redefinidas constantemente a la luz de otras realidades como la clase, la raza, la pertenencia a un pueblo indígena o la orientación sexual, entre otras*³¹.

Por otro lado, la obligación laboral y la obligación derivada del artículo primero constitucional de las dependencias del estado de Coahuila para adoptar medidas de prevención contra actos que atenten contra la salud y la seguridad de las mujeres en el trabajo, en particular contra la violencia laboral, el acoso y hostigamiento sexual, puede ser interpretada conjuntamente con lo dispuesto

²⁶ Vid. Artículo 3 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de junio de 1992, texto vigente de acuerdo con la última reforma del 26 de junio de 2017. Disponible en http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/normatividad/Ley_CNDH.pdf consultada al 13 de octubre de 2017.

²⁷ Vid. Artículo 58 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003, texto vigente de acuerdo con la última reforma del 27 de noviembre de 2007. Disponible en <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/LFPED%281%29.pdf> consultada al 13 de octubre de 2017.

²⁸ Vid. Artículo 19 de la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Coahuila de Zaragoza, publicada en el Periódico Oficial el 5 de junio de 2007, texto vigente de acuerdo con la última reforma del 12 de abril de 2013. Disponible en http://cdhec.org.mx/archivos/pdf/TRANSPARENCIA/02/LEY_DE_LA_CDHEC.pdf consultada al 13 de octubre de 2017.

²⁹ Facio, A. y Fries, L. “Feminismo, Género y Patriarcado”, en Facio, A. y Fries, L. (comp.), Derecho y Género, Santiago de Chile, LOM-La Morada, 1999, pág. 39.

³⁰ Lamas, M. “Género, diferencias de sexo y diferencia sexual”, en Debate Feminista, año 10, vol. 20, México, octubre de 1999, p. 84.

³¹ Facio, A. y Fries, L. “Feminismo, Género y Patriarcado”, en Facio, A. y Fries, L. (comp.), Derecho y Género, Santiago de Chile, LOM-La Morada, 1999, pp. 34-35.

por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia³² y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza³³.

Para efectos de la Ley local³⁴ y de la Ley General de Acceso³⁵, el acoso y el hostigamiento sexual son actos de violencia laboral, que además pueden expresarse como violencia psicológica, física o sexual.

Al respecto, corresponde a las entidades federativas³⁶:

- Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales, y
- Fortalecer el marco penal para asegurar la sanción de las personas que les hostiguen y acosen.

Por lo que hace al primer deber, correspondería establecer con claridad una política pública de cero tolerancias contra el acoso y hostigamiento sexual, a fin de velar por el respeto y aplicación de la legislación laboral al interior de las dependencias, órganos y organismos del Estado de Coahuila en los términos señalados por la legislación en materia de responsabilidades de las y los servidores públicos.

En cuanto al segundo deber, es importante que todas las mujeres trabajadoras tengan conocimiento claro y suficiente de los alcances en materia penal, laboral y administrativa para lograr la sanción de este tipo de conductas.

Legislación en materia de responsabilidad de los servidores públicos

La Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos Estatales y Municipales del Estado de Coahuila³⁷, regula únicamente lo relacionado con el juicio político, derivado de la creación de una ley general en la materia.

Por ello, debe tenerse como referencia la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal³⁸, y, en

³² Vid. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007, texto vigente y disponible en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4961209&fecha=01/02/2007 consultada el 13 de octubre de 2017.

³³ Vid. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza, publicada en el Periódico Oficial el 8 de marzo de 2016, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el PO el 6 de octubre de 2017. Disponible en http://congresocoahuila.gob.mx/portal/?page_id=538 consultada al 13 de octubre de 2017.

³⁴ Vid. Artículos 8 fracción V y 9 fracción IV.

³⁵ En términos de lo previsto por el artículo 6 fracciones I, II y V y el capítulo II de la misma.

³⁶ Vid. Artículo 14 fracciones I y II de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

³⁷ Vid. Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos Estatales y Municipales del Estado de Coahuila, publicada en el Periódico Oficial el 24 de abril de 1984, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el PO el 11 de agosto de 2017. Disponible en http://congresocoahuila.gob.mx/portal/?page_id=538 consultada al 13 de octubre de 2017.

³⁸ En especial lo señalado por el artículo 37 fracciones XVIII y XIX (Véase Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1976, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el DOF el 19 de mayo de 2017. Disponible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/loapf.htm> consultada al 9 de octubre de 2017).

especial, se debe atender lo dispuesto por la Ley General de Responsabilidades Administrativas³⁹ (en adelante LGRA), la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres⁴⁰ (en adelante Ley General para la Igualdad), y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia ya referida, de cuyo contenido se desprende en términos generales que se deben prevenir, investigar y sancionar las conductas cometidas por servidores públicos o particulares que constituyan acoso sexual, faltas administrativas y actos de discriminación o violencia contra las mujeres.

Particularmente, de acuerdo con lo previsto por la LGRA como faltas administrativas graves y no graves, las siguientes hipótesis son aquellas que pueden ser relevantes en relación con la atención, investigación y sanción del hostigamiento y acoso sexual:

Faltas no graves	Faltas graves
a) La acción u omisión que incumpla el Código de ética directamente aplicable.	b) Abuso de funciones, cuando se realicen o induzcan actos u omisiones arbitrarios para causar perjuicio a alguna persona.
c) La omisión de denunciar los hechos que pueden constituir faltas administrativas.	d) Encubrimiento, cuando una persona servidora pública llegare a advertir hechos que puedan constituir faltas administrativas y realice deliberadamente alguna conducta para su ocultamiento.
e) No atender las instrucciones de sus superiores que sean acordes con el marco legal.	f) Desacato, cuando se proporcione información falsa, no se dé respuesta, se retrase deliberadamente y sin justificación la entrega de información que requiera una autoridad de control interno, judicial o en materia de derechos humanos.

³⁹ En particular lo dispuesto por sus artículos 2, 3 fracciones II, III, IV, IX, X, XIV, XV, XVI, XVII y XXV, 10, 11, 12, 13, 14 segundo párrafo, 15, 16, 49, 57, 62, 63, 64, 66, 68, 69, 74, 75, 78, 123, 208 y 209 (*Vid.* Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 2016. Disponible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA.pdf> consultada al 9 de octubre de 2017).

⁴⁰ Principalmente sus artículos 5 fracciones III, VI y VII, 7, 15 fracciones II y IV, 16, 17 fracciones VII y IX, 34 fracciones XI incisos a) y d), y XII, 39 fracción III, 40 fracciones IX y X (*Vid.* Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006, texto vigente de acuerdo a la última reforma publicada en el DOF el 24 de marzo de 2016. Disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_240316.pdf consultada al 13 de octubre de 2017).

<p>g) No denunciar las órdenes superiores recibidas que sean contrarias a las disposiciones del servicio público.</p> <p>h) No registrar, integrar, custodiar y cuidar la documentación e información que tenga bajo su responsabilidad, o no impedir o evitar su uso, divulgación, sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidos.</p> <p>i) No supervisar que las y los funcionarios bajo su dirección cumplan con sus deberes.</p>	<p>j) Obstrucción de la justicia, cuando las y los servidores públicos encargados de investigar, procesar y sancionar las faltas administrativas, simulen que las conductas graves son no graves, no inicien los procedimientos ante autoridad competente dentro del plazo de 30 días naturales a partir de que tengan conocimiento, o revelen la identidad de una persona denunciante anónima.</p>
---	---

Al respecto, resultan orientadores los principios, reglas, etapas y plazos previstos por la LGRA para la investigación y desahogo del proceso por responsabilidad. Es particularmente relevante tener presente que dicha Ley establece en su artículo 123 la posibilidad de emitir medidas cautelares con el fin de:

- Evitar el ocultamiento o destrucción de pruebas.
- Impedir la continuación de los efectos perjudiciales de la presunta falta administrativa.
- Evitar la obstaculización del adecuado desarrollo del procedimiento de responsabilidad administrativa.

De acuerdo con el artículo 124 fracción I de la LGRA, entre las medidas que pueden ser decretadas se encuentra, entre otras, la suspensión temporal del empleo, cargo o comisión que desempeñe la persona servidora pública presuntamente responsable.

Aunado a ello, resulta importante lo previsto por el artículo 29 fracción II de la Ley General de Acceso, que establece como orden de protección de emergencia la prohibición inmediata de que la persona agresora se acerque al lugar de trabajo o domicilio de la persona presunta víctima, teniendo competencia para dictarlas las *autoridades estatales* que se estimen competentes —como lo podría ser una Secretaría u órgano interno de control— y que deberán realizarlo considerando el riesgo o peligro existentes, la seguridad de la presunta víctima y otros elementos con que se cuenten⁴¹.

Lo anterior se complementa con lo dispuesto por la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el estado de Coahuila⁴², que establece como deber la adopción de medidas para la erradicación del acoso sexual y promover condiciones de trabajo que lo prevengan y eviten.

Así, es imprescindible que las instituciones del estado de Coahuila que tengan conocimiento inmediato de un caso de acoso u hostigamiento sexual, puedan ejercer las facultades que la LGRA y la Ley General de Acceso les otorgan y que, sin duda, pueden resultar en una mejor protección de

⁴¹ Cfr. Artículo 31 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁴² Cfr. Artículo 41 (atribuciones de las entidades públicas) fracciones VIII y IX de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el estado de Coahuila de Zaragoza, publicada en el Periódico Oficial el 31 de mayo de 2013, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el PO el 17 de enero de 2017. Disponible en http://congresocoahuila.gob.mx/portal/?page_id=538 consultada al 13 de octubre de 2017.

las personas presuntas víctimas que denuncien estos hechos ante autoridades administrativas.

No debe pasar desapercibido que a fin de aplicar las disposiciones establecidas tanto por la LGRA y las leyes generales de acceso y de igualdad, así como de la ley estatal de igualdad, a nivel administrativo estatal se deberá tener en consideración las reglas de competencia establecidas por las diversas leyes orgánicas de las dependencias centrales, autónomas, descentralizadas y de los poderes legislativo y judicial del estado de Coahuila⁴³.

En particular, en relación con la competencia que la LGRA otorga a las Secretarías y a los órganos de control internos, se deberán considerar los ámbitos de competencia —y por ende, de responsabilidad— de la Secretaría de Fiscalización y Rendición de Cuentas⁴⁴ y del Tribunal de Justicia Administrativa⁴⁵, ambos del estado de Coahuila, a quienes particularmente les correspondería un cierto ejercicio de control de primer nivel en el cumplimiento de los deberes específicos que la Ley General de Acceso impone para erradicar el hostigamiento y acoso sexual en el ámbito del trabajo, y la posibilidad de adopción de órdenes de protección, así como de medidas cautelares de acuerdo con la LGRA.

Legislación penal

A nivel de responsabilidad individual de las personas agresoras que cometen actos de hostigamiento y acoso sexual, esos hechos pueden constituir un delito federal o local, según la competencia o jurisdicción correspondan a las autoridades federales o del estado de Coahuila, por ejemplo, porque el hecho se comete en el territorio del estado o el agresor es una persona funcionaria pública de esa entidad federativa.

En todo el país, el acoso y el hostigamiento sexual son dos delitos federales diferentes, siendo el primero previsto por el artículo 225 y el segundo por el artículo 259 Bis del Código Penal Federal⁴⁶:

⁴³ Vid. Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza, publicada en el Periódico Oficial el 30 de noviembre de 2011, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el PO el 11 de agosto de 2017; Ley Orgánica de la Comisión Estatal de Seguridad Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza, publicada en el Periódico Oficial el 10 de junio de 2014, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el PO el 11 de abril de 2017; Ley Orgánica de la Fiscalía General del Estado de Coahuila de Zaragoza, publicada en el Periódico Oficial el 12 de septiembre de 2017; Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Coahuila, publicada en el Periódico Oficial el 4 de enero de 1991; Ley Orgánica del Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza, publicada en el Periódico Oficial el 30 de diciembre de 2014, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el PO el 4 de octubre de 2016; Ley Orgánica del Organismo Público Descentralizado de la Administración Municipal Denominado “Dirección de Pensiones y Otros Beneficios Sociales para los Trabajadores al Servicio del Municipio de Saltillo”, publicada en el Periódico Oficial el 25 de diciembre de 2015; Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza, publicada en el Periódico Oficial el 11 de diciembre de 1990, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el PO el 11 de agosto de 2017; Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa de Coahuila de Zaragoza, publicada en el Periódico Oficial el 11 de agosto de 2017 (todas disponibles en http://congresocoahuila.gob.mx/portal/?page_id=538 consultadas al 13 de octubre de 2017).

⁴⁴ Vid. Artículo 36 fracciones V, VII, XIV, XXVI y XXXI relativo a esa Secretaría y el artículo 37 relativo a los órganos internos de control, ambos de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Coahuila de Zaragoza. Para mayor información, véase <http://www.sfpcoahuila.gob.mx/modulo1.php?opcion=3>

⁴⁵ Vid. Artículo 4 de la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa de Coahuila de Zaragoza.

⁴⁶ Véase Código Penal Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1931, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el DOF el 26 de junio de 2017. Disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_260617.pdf consultado al 19 de agosto de 2017.

Artículo 225.- Son delitos contra la administración de justicia, cometidos por servidores públicos los siguientes: [...]

XXXIV. Obligue a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de acoso, hostigamiento o para ocultar violaciones a la Ley Federal del Trabajo. [...]

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

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

Solo se procederá contra *el hostigador, a petición de la parte ofendida*.

Por su parte, los artículos 399 BIS a 400 BIS 1 del Código Penal del Estado de Coahuila de Zaragoza⁴⁷ definen tanto acoso como hostigamiento sexual en los siguientes términos:

Artículo 399 Bis. Se aplicará de uno a cinco años de prisión y multa: A quien solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, ya sea de manera directa, a través de medios informáticos, audiovisuales, virtuales o de cualquier otra forma, que le cause un daño o sufrimiento psicológico el cual lesione su dignidad, y coloque a la víctima en un estado de indefensión o de riesgo, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Si la acción se realiza a través de medios informáticos, se impondrá, además, la prohibición de comunicarse a través de dichos medios o redes sociales, hasta por un tiempo igual a la pena impuesta.

Las sanciones se aumentarán en un tercio más si el sujeto activo puede causar un daño personal, laboral, educativo, profesional o patrimonial; o si el sujeto pasivo del delito es una persona menor de edad o sin capacidad de comprender el significado del hecho o de decidir conforme a esa comprensión.

La misma sanción prevista en el párrafo anterior, se aplicará en el caso de que el sujeto activo fuere servidor público y utilizare los medios propios del cargo, además de la destitución e inhabilitación para ocupar empleo, cargo o comisión en el servicio público por un período de uno a cinco años.

Artículo 400 Bis. No se procederá contra el sujeto activo sino por querrela de la persona ofendida.

ARTÍCULO 400 BIS 1. Se aplicará de dos a siete años de prisión y multa: A quien, basado en el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real respecto de la víctima, realice una conducta de tipo verbal, física o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva que le cause un daño o sufrimiento psicológico que lesione su dignidad, y coloque a la víctima en un estado de indefensión o de riesgo, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Las sanciones se aumentarán en un tercio más si el sujeto activo dado su posición de ejercicio de poder puede causar un daño personal, laboral, educativo, profesional o patrimonial; o si el sujeto pasivo del delito es una persona menor de edad o sin capacidad de comprender el significado del hecho o de decidir conforme a esa comprensión.

⁴⁷ Cfr. Código Penal del Estado de Coahuila de Zaragoza, publicado en el Periódico Oficial del Estado el 28 de mayo de 1999, texto vigente de acuerdo con la última reforma publicada en el POE el 22 de septiembre de 2017. Disponible en <http://congresocoahuila.gob.mx/portal/wp-content/uploads/2014/11/coa08.pdf> consultado al 9 de octubre de 2017.

Las mismas sanciones se aplicarán si el sujeto activo fuere servidor público y utilizaré los medios propios de su cargo jerárquico. Adicionalmente será destituido e inhabilitado para ocupar empleo, cargo o comisión en el servicio público por un período de dos a siete años.

Este delito se perseguirá por querrela.

Al respecto, para determinar la competencia federal o local para presentar una denuncia con base en el Código penal que corresponda, se deberá estar a lo dispuesto por las reglas de aplicación espacial de la ley penal según lo indicado por los artículos 12 a 14 del Código Penal local y 1 a 6 del Código Penal Federal, lo que determinará la facultad de intervención de la Fiscalía General del Estado de Coahuila⁴⁸ o de la Procuraduría General de la República⁴⁹.

Legislación en materia de violencia contra las mujeres

Como se observó en los diversos apartados, las consecuencias laborales, en materia de derechos humanos, administrativas y penales, establecen con claridad qué debe entenderse por acoso y hostigamiento sexual y cuentan con acciones procesales específicas para que las mujeres presuntas víctimas puedan acudir a cada una de dichas instancias.

No obstante, en materia de prevención y atención directa de la comisión de actos como el acoso y hostigamiento sexual en el ámbito del trabajo, el artículo 36 fracción XIII de la Ley General para la Igualdad y el artículo 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia son muy claros al establecer que los particulares deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual (por medio de acción es tales como la elaboración de códigos de buenas prácticas o campañas informativas) y las entidades federativas deben establecer en los centros laborales privados o públicos, mecanismos internos que favorezcan la erradicación de la violencia laboral, atendiendo ambos como principios mínimos:

- Prevenir, atender, investigar, sancionar y reparar el daño que se inflija a las mujeres.
- Crear procedimientos administrativos claros y precisos en los centros laborales para inhibir su comisión y sancionar esos actos.
- No hacer público el nombre de las mujeres presuntas víctimas.
- Evitar sobrevictimización, boletinar o presionar a las mujeres presuntas víctimas para abandonar su trabajo.
- Debe llevarse un registro preciso de las quejas y reincidencia de los agresores, guardando el anonimato de las quejas.
- Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea presunta víctima de hostigamiento o acoso sexual.

⁴⁸ Vid. <http://www.pgjecoahuila.gob.mx/>

⁴⁹ Vid. <https://www.gob.mx/pgj>

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

Al respecto, resulta relevante que a nivel federal se cuenta con el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*.

En caso de que dichos deberes no sean observados y/o esos principios aplicados, podría estarse incurriendo en lo señalado por el artículo 18 de la Ley General de Acceso, que establece que la violencia institucional *son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el acceso de las mujeres al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia*.

La comisión de violencia institucional, a su vez, produciría responsabilidades para las y los funcionarios involucrados, conforme al catálogo de faltas administrativas graves indicadas por la LGRA y mencionadas.

Asimismo, atendiendo a lo señalado por la Ley General para la Igualdad⁵⁰, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos podría intervenir:

- De forma permanente, para efectos del seguimiento a la aplicación de la Política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres, entre cuyos objetivos se encuentra la promoción de condiciones de trabajo que prevengan y eviten el acoso sexual.
- De manera estructural, realizando un informe especial en la materia.

Normatividad en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual

Aunado a lo anterior, en relación con la materia *sub judice* es relevante el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual⁵¹ (en adelante PPAS), emitido por la Secretaría de Gobernación federal, mismo que contiene acciones específicas de prevención, así como reglas para la investigación y sanción de dichos actos. A nivel local, el presente instrumento representa el símil de aquel.

Entre las disposiciones del PPAS que resultan relevantes las siguientes:

- Aplican supletoriamente las reglas derivadas de la Leyes Generales de Acceso y para la Igualdad, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la LGRA.
- La ejecución del Protocolo debe realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la Administración Pública tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia laboral,

⁵⁰ Vid. Artículos 22, 46 y 49.

⁵¹ Véase Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016. Disponible en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450530&fecha=31/08/2016 consultado al 9 de octubre de 2017.

administrativa o penal.

- La información que se obtenga, genere o resguarde por las dependencias y entidades de la Administración Pública con motivo de su aplicación está sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales y archivos.
- Los nombres de la presunta víctima y de la persona denunciada por hostigamiento sexual o acoso sexual, tendrán el carácter de información confidencial, en tanto no se emita una resolución.
- Establece como principio fundamental, entre otros, para su interpretación y aplicación la no tolerancia de las conductas de hostigamiento y acoso sexual.
- Indica que en el desempeño de los empleos, cargos, comisiones o funciones del servicio público dentro de la Administración Pública se deberá velar por la salvaguarda de la integridad y dignidad de las personas, por lo cual las personas servidoras públicas deben abstenerse en el ejercicio de sus funciones de realizar las conductas de hostigamiento y acoso.
- Habilita a cualquier persona para presentar denuncias por esos hechos.

ANEXO 2: FORMATOS NECESARIOS PARA EL DESAHOGO DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE CASOS

Guía para el desahogo de entrevistas

Consideraciones iniciales para llevar a cabo la entrevista.

- **Preparación de la entrevista.** Se recomienda plantear las siguientes preguntas para planear la entrevista.
 - ¿Cuál es el propósito de la entrevista?
 - ¿Dónde debe efectuarse la entrevista?
 - ¿Quién debe estar presente durante la entrevista?
 - ¿Cómo se puede mantener la confidencialidad de la información?
- **Definir el lugar adecuado para la entrevista.** El lugar elegido deberá ser de acuerdo al lugar de conveniencia de la persona entrevistada y no de quién investiga. Debe ser un lugar donde no se presenten interrupciones, no es recomendable que sea en el mismo lugar de trabajo de la persona entrevistada y, por regla general, las entrevistas no serán públicas.
- **Definir la o las personas que deban estar presentes en la entrevista.** Idealmente, para asegurar un clima de confianza, solamente deberán estar presentes la persona que atiende el asunto y la persona que solicita la atención de su caso. Si ésta última lo requiriera, podrá presentarse también un familiar, algún representante laboral o sindical u otro de la elección de la persona entrevistada.
- **Confidencialidad.** Se debe asegurar la confidencialidad de la entrevista y de la información proporcionada.
- **Formalidad del consentimiento informado.** Antes y al término de la entrevista, la persona que rinde su testimonio, ya sean las partes o algún testigo, deberá suscribir un documento en el que manifieste su consentimiento en aportar libremente información sobre los hechos que se investigan, asentando que comprende los alcances legales de la diligencia —mismos que deberán ser previamente explicados y aparecerán mencionados en dicho documento—. La persona que rinda testimonio tiene derecho a que se le proporcione una copia de éste, en el cual deberá ser legible el día, la hora, el lugar, el número o identificación del asunto y los nombres de las personas participantes.
- **Grabar las entrevistas.** La persona que atiende el asunto podrá grabar la entrevista siempre y cuando tenga el consentimiento de la persona entrevistada. Las entrevistas deben ser personales, no por teléfono ni por otro medio electrónico.

Instrumento de entrevista a la persona afectada

Durante la entrevista

1. Haga lo posible para que la persona entrevistada esté cómoda, necesita sentir que usted:
 - La escucha y tiene interés en lo que le dice.
 - No la cuestiona ni desacredita lo que está narrando.
 - No la culpa por lo sucedido.
 - No llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas.
 - Es confiable para llevar a cabo una investigación completa y justa.
2. Quien atiende el asunto no podrá juzgar la situación y tiene que actuar de manera imparcial. Sin embargo, podrá asegurarle a la persona afectada que la está escuchando y está tomando notas.
3. No debe emitir ninguna opinión sobre los hechos a pesar de que la persona entrevista se lo solicite.
4. Bajo ninguna circunstancia deberá sugerir alguna explicación sobre el actuar de persona acusada, por ejemplo, indicando a la persona afectada que “entendió mal” lo que la parte acusada dijo, ni utilizar frases como “a poco” “no puede ser” o “pero si el director(a) (doctor/a, compañero/a) es un/una caballero/dama”.
5. Si se observa incomodidad de la persona afectada deberá preguntársele nuevamente si prefiere escribir su testimonio o continuar la entrevista en otro momento.
6. Si una situación ha durado meses o años antes de que se denuncie, no juzgue ni sea impaciente, existen razones por las que no se ha denunciado hasta ahora.

Preguntas clave de la entrevista con la persona afectada

Esta etapa es fundamental y de ella dependerá casi la totalidad del procedimiento. Lo más importante es que la persona que realice la entrevista no haga un cuestionario incriminatorio, sino valore la utilidad de que su lenguaje corporal y verbal invite a la entrevistada, que le permita explorar y abrir el canal de comunicación, sin formular las preguntas de forma cerrada ni que den la respuesta de lo que se indaga.

Sobre todo, nunca deberá insistirse para que la persona afectada dé con precisión una fecha, lugar o detalle de cómo y cuándo sucedieron los hechos, puesto que se trata de una entrevista abierta y como parte de las afectaciones emocionales que presente, la confusión espacio temporal puede ser un indicador del daño del hostigamiento y acoso en cuestión. No obstante, eso tampoco significa que no habrá presuntas víctimas que recuerden con precisión y detalle todo lo ocurrido.

Las siguientes preguntas y precisiones ayudarán a obtener la información necesaria de la persona afectada.

Asegurar confidencialidad

Se deberá reiterar a la persona afectada la importancia de la información que está por compartir, que no será pública y habrá de indicársele que, si no se recuerdan detalles de modo, tiempo o lugar,

eso no significará que su petición será desestimada, por lo que no debe forzar o afirmar detalles de los cuales no tenga certeza.

Solicitud de identificación de la persona

Debe pedirse que la persona indique expresamente su nombre, cargo, lugar de adscripción y tareas o vínculo que guarda con la persona agresora.

Confirmar que desea rendir testimonio verbal

Se debe expresamente preguntar a la persona afectada si desea hablar de los hechos o si, por circunstancias de privacidad o comodidad, prefiere hacerlo por escrito.

¿Cómo se llama la persona acusada? ¿Tiene un vínculo con usted?

Si no es posible contar con un nombre completo, deberán indagarse otros elementos de contexto, como lugar de adscripción, rango o jerarquía, jefe inmediato o dependientes, vestimenta oficial si se usare en el empleo y/o descripción física si fuera relevante considerando cómo sucedieron los hechos.

¿Dónde y cuándo sucedieron los hechos que acude a denunciar?

Por lugar deberá indagarse por una dirección, instalación, anexo u oficina. Si los hechos ocurrieron al exterior de las instalaciones de la dependencia, deberá asentarse si se trató de la vía pública o una residencia privada, incluyendo detalles del día (hábil o no) y la hora, momento o época en que ocurrieron.

Si de la narración de los hechos se desprende que ocurrieron en el trayecto del hogar al trabajo viceversa, deberá quedar expresamente indicado.

Si los hechos no involucran un lugar físico, por tratarse de acoso u hostigamiento por medios electrónicos (telefonía, correo, redes sociales u otros), deberá indicarse dicha situación y lugar de localización de dichos aparatos.

¿Qué hizo la persona acusada?

¿Qué dijo la persona acusada? ¿Se acuerda de una frase exacta?

¿Recibió alguna amenaza, de cualquier naturaleza, tras los hechos?

¿Hubo testigos?

Si los hechos se relacionan con acoso u hostigamiento por medios electrónicos (telefonía, correo, redes sociales u otros), deberá indicarse dicha situación, la localización de dichos medios o aparatos y si estos pertenecen a la dependencia, a la persona afectada o a la agresora. Si pertenecen a la dependencia, deberá indagarse para lograr su identificación. Si pertenecen a la persona afectada se deberá preguntarle si aún cuenta con dichos aparatos y con respaldo de los datos, información, imágenes, mensajes o meta data que pueda presentar en el procedimiento.

Si los hechos ocurrieron en la vía pública, residencia privada o la dependencia, se deberá preguntar a la persona afectada si observó o tiene conocimiento de que se cuente con alguna cámara de video cercana o colocada en el lugar en cuestión.

¿Cómo describiría la relación que tienen las/los testigos con la persona acusada?

Se recomienda asentar detalles de rango y jerarquía vertical y horizontal; inclusive, puede ser de

utilidad, elaborar un organigrama básico del área con ayuda de la persona entrevistada.

¿Los hechos que está denunciando ocurrieron una sola vez u ocurren de forma reiterada?

Si las conductas son reiteradas se le pedirá, si le es posible, que indique cuántas veces ha ocurrido y cuándo, o cuándo fue la última vez.

¿Sabe si ha habido otras personas afectadas?

La persona deberá aportar nombres de forma voluntaria, estos no deberán ser demandados por el entrevistador. No obstante, se le deberá preguntar cómo fue de su conocimiento la existencia de otras personas afectadas. Se deberá prestar especial atención cuando se trata de personas de la misma jerarquía o área de adscripción.

¿A quién más le ha comentado sobre el caso? ¿Ha acudido ante alguna otra autoridad para notificar lo sucedido?

Si la afectada informa que nunca ha hablado con nadie del caso no deberá cuestionarse el motivo de ello, sólo debe tomarse nota de esa circunstancia. En caso de haber acudido a otras instancias, deberá tomarse nota de las acciones que se llevaron a cabo, sus resultados y si la persona está dando seguimiento a las mismas; asimismo, habrá de indagar el por qué la persona, decidió acudir a una nueva instancia para atender el caso.

No obstante, a fin de vincular esta respuesta con la pregunta siguiente, se le deberá preguntar si experimenta alguna sensación de temor, peligro o represalia en sus labores o vínculo laboral con esa persona.

¿Cómo le ha afectado a usted?, ¿Cómo se siente en este momento?

Se deberá tomar especial nota de síntomas que la persona exprese que le ocurran tanto en su jornada cotidiana como en sus horas de descanso, como el cansancio o sueño excesivos, el estado de hiper-alerta o insomnio que pudiera padecer, o desórdenes en el consumo de bebidas o alimentos. Se habrá de preguntar si con motivo de estos ha acudido con algún especialista, cuál fue su diagnóstico y si se encuentra recibiendo algún tipo de tratamiento.

¿Cómo se ha visto afectada su rutina laboral? ¿Siente que puede regresar a su lugar de trabajo?

Es especialmente relevante conocer qué tan afectada se ha visto la rutina laboral de la persona y qué tan renuente, desconfiada o temerosa se encuentra de volver a su lugar de trabajo. Esto brindará elementos para conocer el nivel de urgencia para la emisión de medidas de protección, así como las necesidades de intervención para la no repetición de los hechos en el área o dependencia.

¿Qué es lo que usted quisiera que la dependencia hiciera?, ¿Cómo piensa que se deberá solucionar el problema que está enfrentando?

Es importante conocer las expectativas de las personas con el fin de ofrecerle una explicación clara y detallada de las acciones que se pueden llevar a cabo desde los subcomités y/o las unidades de género y de las que no. Sobre éstas últimas, se deberá ofrecer una explicación de a dónde puede acudir para obtener atención al respecto y qué apoyo o acompañamiento pueden brindar los subcomités y/o las unidades de género. Así, se delimitan las posibilidades de intervención y se brinda a la persona la información suficiente y clara para que tome las decisiones pertinentes.

Cierre de la entrevista

- Agradecer a la persona afectada por dedicar su tiempo a la diligencia y por su confianza en las

personas que conforman los subcomités y/o las unidades de género.

- Recordar a la persona afectada que todo se manejará con estricta confidencialidad, cuáles son los pasos a seguir y que se dará el seguimiento apropiado al caso, manteniéndole informada constantemente del estatus de las diligencias. Asimismo, deberá recordarle que puede acudir a recibir asesoría a los subcomités y/o las unidades de género las veces que así lo requiera.
- Se le deberá precisar quiénes podrán tener acceso a su expediente, indicando que se tratará de las autoridades a las cuáles la presunta víctima eligió que los subcomités y/o las unidades de género canalice su asunto.

Formato de seguimiento del caso

FOLIO _____

FECHA DE LA PRIMERA SOLICITUD DE ATENCIÓN _____

NOMBRE DE LA PERSONA QUE SOLICITA EL SERVICIO

NOMBRE Y PUESTO PERSONA RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DEL CASO

BREVE DESCRIPCIÓN DEL CASO INCLUIR PRUEBAS TESTIMONIALES Y/O DOCUMENTALES

ACCIONES QUE DEBEN REALIZARSE COMO MEDIDAS PRECAUTORIAS

ACCIÓN	RESPONSABLE (NOMBRE, PUESTO Y ÁREA)	FECHA COMPROMISO

RESOLUCIÓN (DESCRIPCIÓN DEL FALLO O RESOLUCIÓN Y DE LA SANCIÓN CORRESPONDIENTE)
