

Protocolo para prevenir y atender casos de acoso y hostigamiento sexual en el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Guanajuato



Tribunal de lo Contencioso Administrativo
del Estado de Guanajuato

Contenido

Justificación.....	2
Objeto	3
Marco Jurídico.....	3
Marco conceptual.....	5
Responsabilidades que derivan del Hostigamiento y Acoso Sexual	7
Tipos de hostigamiento y acoso sexual	12
Hostigamiento laboral vs Hostigamiento y Acoso sexual	14
Personas o Grupos en Situación de Vulnerabilidad.....	14
Formas de acoso sexual.....	15
Consecuencias del acoso y hostigamiento sexual	18
Consecuencias Institucionales.....	19
Comité para prevenir y atender el Acoso y Hostigamiento Sexual en el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Guanajuato.....	20
Principios que rigen la actuación en los casos de hostigamiento y acoso sexual...	20
Derechos de las Víctimas.	21
Procedimiento para presentar quejas y denuncias por hostigamiento y acoso sexual.....	23
Reparación del Daño.....	27
Acciones institucionales para prevenir el acoso y hostigamiento sexual en el Tribunal.....	28
Bibliografía.....	29

Protocolo para prevenir y atender casos de acoso y hostigamiento sexual en el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Guanajuato

Justificación

La igualdad de mujeres y hombres, así como la no discriminación por razón de sexo es un derecho humano con innegable trascendencia social. El acoso y hostigamiento sexual en los centros de trabajo es sin duda una muestra del complicado trayecto que implica hacer efectivo el derecho de las personas a vivir en un ambiente alejado de la violencia y la discriminación.

El acoso y hostigamiento sexual es un fenómeno que vulnera los derechos humanos de las personas, por lo que es fundamental contar con la información y los mecanismos adecuados para prevenir, proteger y dar respuesta a este tipo de conductas dentro del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Guanajuato.

Profundizar en el estudio del alcance y las consecuencias del acoso y hostigamiento sexual, su regulación jurídica, los mecanismos de prevención y de atención, es un compromiso institucional. El Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Guanajuato busca generar un ambiente laboral libre de acoso y hostigamiento sexual, en congruencia con su compromiso en la promoción de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que permita mejorar la calidad de vida de las personas que laboran en la Institución, así como la de las usuarias y usuarios de sus servicios.

Objeto

Este protocolo constituye una herramienta de guía para el personal del Tribunal de lo Contencioso Administrativo en la identificación y tratamiento jurídico administrativo de los casos de acoso y hostigamiento sexual en la institución, con el fin de proteger la dignidad e integridad de las personas y tener un ambiente laboral libre de violencia y discriminación.

Marco Jurídico

La protección de los derechos humanos así como la tutela efectiva de los mismos no es un compromiso aislado, prevenir y sancionar el acoso y hostigamiento sexual constituye un reto global, por lo que se han generado instrumentos y tratados internacionales para abordar el tema y proponer acciones tendientes a eliminarlo así como para atender las situaciones que se presentan relativas al hostigamiento y acoso sexual; entre dichos instrumentos, se encuentran los siguientes:

Instrumentos nacionales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Constitución Política para el Estado De Guanajuato.
- Código Penal para el Estado de Guanajuato.
- Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.
- Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos del Estado de Guanajuato y sus Municipios.
- Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios.
- Ley Federal de Trabajo (LFT).
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Instrumentos internacionales

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.
- Convenio sobre la Discriminación número 111 de 1958.
- Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).
- Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales número 169.
- La Plataforma de Acción de Beijing.
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- La Segunda Conferencia Mundial de la Mujer realizada en Copenhague, Dinamarca en 1980.
- La Conferencia Mundial de Derechos Humanos desarrollada en Austria, en 1993.
- La Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, celebrada en 1994 del Cairo.
- La Novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, celebrada en México en 2004.
- Resoluciones respecto del acoso sexual, Conferencias Internacionales de 1985 y de 1991.
- La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998).

Marco conceptual

La Organización Internacional del Trabajo en su hoja informativa 4 en materia de género, salud y seguridad en el trabajo, titulada “El Hostigamiento o acoso sexual” presenta las siguientes definiciones de acoso sexual (ILO, 2012):

“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 negativos: no deseado y ofensivo”.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

“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; es 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”.

Recomendación General núm. 19. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW)

El Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual (INMUJERES, 2009), menciona los elementos que se encuentran presentes en la mayoría de las definiciones que a nivel teórico como legal se hacen del hostigamiento y acoso sexual:

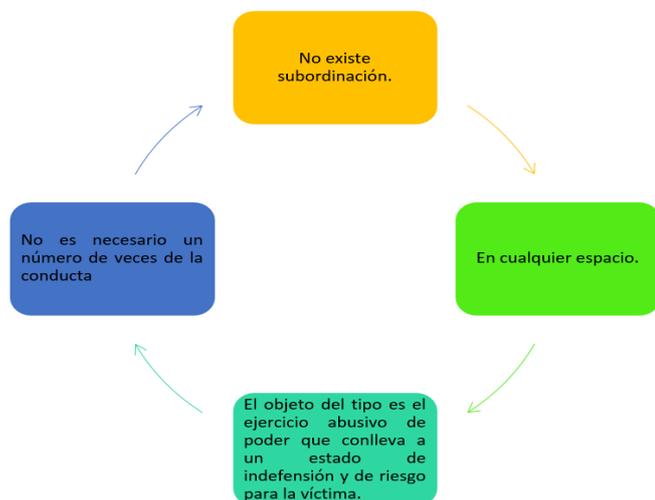
- Es una forma de violencia de género.

- Se trata de una conducta de naturaleza sexual no recíproca, y toda otra conducta basada en el sexo, que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.
- Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta algún área de la vida de esa persona. Hay una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos. Estas conductas basadas en la coerción sexual generan sentimientos de desagrado, que pueden expresarse a través de sensaciones de humillación, poca satisfacción personal, molestia o depresión.
- Es una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe y hasta para terceras personas.
- Considerando que dentro de los ámbitos internacional, nacional y local, así como en los diferentes sectores sociales en los que se desenvuelve el ser humano, destacando el laboral, docente y doméstico, se presentan diversas actitudes denigrantes como son la presión, el chantaje, la extorsión, la utilización de frases ofensivas o agresiones físicas con la finalidad de obtener satisfacciones de índole sexual. Actitudes y conductas que muchas veces son toleradas o aceptadas por la incapacidad de responder ante dichas circunstancias, agravándose esta situación cuando existe la necesidad de obtener o conservar un empleo, y aún más, la de percibir una mayor y justa retribución salarial; en

Hostigamiento Sexual



Acoso Sexual



donde el agresor ejerce valiéndose de su superioridad jerárquica o de cualquier otra índole e incluso entre iguales. Conductas, todas ellas que representan un daño a la dignidad y libertad sexual de todo ser humano; generando un daño al resto de la sociedad, en primer lugar por solidarizarse con la víctima como integrante de la misma, y en segundo, por la

degradación de valores y la acumulación de resentimientos que pudieran generarse en la persona que es víctima de esta conducta y que en un momento dado pudiera revertir en contra de la sociedad.

Responsabilidades que derivan del Hostigamiento y Acoso Sexual

A. Ámbito Penal.

En el Estado de Guanajuato, el Código Penal contempla los tipos de penales de: Hostigamiento y Acoso sexual, pues la comisión de las conductas que se describen en el tipo atentan contra la libertad sexual y la dignidad humana. Con la finalidad de brindar protección a la persona que sea víctima de hostigamiento y acoso sexual tanto en el sector público como en el privado, se ha legislado para incluir en la legislación penal local de la siguiente manera:

Código Penal para el Estado de Guanajuato

ACOSO SEXUAL	HOSTIGAMIENTO SEXUAL
<p>ARTÍCULO 187-a. A quien, por cualquier medio, acose a una persona a pesar de su oposición, para que ejecute un acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, se le sancionará con seis meses a dos años de prisión y de cinco a veinte días multa.</p> <p>Este delito se perseguirá por querrela.</p>	<p>ARTÍCULO 187-b. A quien valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivado de sus relaciones familiares, laborales, profesionales, religiosas, docentes o de cualquier otra que implique subordinación, hostigue a otra persona para que ejecute, para sí o para un tercero, un acto de naturaleza sexual, se le sancionará con uno a tres años de prisión y de diez a treinta días multa.</p> <p>Este delito se perseguirá por querrela.</p>

El Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Guanajuato informará a la víctima de su derecho a presentar una querrela por la responsabilidad penal que resulte por el hostigamiento y acoso sexual. Una vez presentada la querrela correspondiente, la investigación quedará a cargo del Ministerio Público, así como la determinación de la responsabilidad y la reparación del daño se realizará por la autoridad competente.

B. Ámbito Laboral

La Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios, en su artículo 42 enumera las obligaciones de los trabajadores del Estado

dentro de las que se encuentran las enunciadas en las fracciones II y III, en los términos siguientes:

“ARTÍCULO 43. Son obligaciones de los trabajadores del Estado y de los ayuntamientos:

II. Desempeñar sus labores con la eficiencia, cuidado y aptitudes compatibles con su condición, edad y salud, sujetándose a la dirección de sus superiores y a las leyes y reglamentos respectivos;

III. Observar buena conducta durante el servicio;”

De lo anterior se desprende que las y los trabajadores del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Guanajuato deben conducirse en apego a las leyes y reglamentos respectivos, así como observar buena conducta durante el desempeño de sus funciones. Por dichas consideraciones todo acto de violencia o discriminación que configure conductas de hostigamiento y acoso sexual, vulnera los derechos humanos de la persona que es víctima. La consecuencia para quien realice las conductas de hostigamiento y acoso sexual a cualquier persona, la rescisión justificada de la relación de trabajo, al configurarse las causales establecidas en el artículo 49 fracciones I y IV de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios:

“ARTÍCULO 49. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad y honradez o en actos de violencia, injurias o malos tratos con sus jefes. Si incurre en las mismas faltas y actos contra sus compañeros o contra los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Por cometer actos inmorales durante el trabajo;”

La rescisión del trabajo mencionada deberá apegarse al procedimiento que establece la propia Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios.

C. Ámbito Administrativo.

Las responsabilidades y sanciones de las y los servidores públicos, en materia administrativa son determinables según las circunstancias específicas del caso concreto de conformidad con la ley aplicable.

La Ley de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos del Estado de Guanajuato y sus Municipios, señala las obligaciones de los servidores públicos. Las fracciones I, VII, X y XXIV del artículo 11 ponen un énfasis especial en la necesidad de cumplir con respeto y probidad las actividades que deben realizar las y los servidores públicos en los términos siguientes:

“Artículo 11.- Son obligaciones de los servidores públicos:

I. Cumplir diligentemente y con probidad las funciones y trabajos propios del empleo, cargo o comisión, así como aquéllas que les sean encomendadas por sus superiores en ejercicio de sus facultades;

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

X. Denunciar los hechos probablemente delictuosos cometidos por servidores públicos respecto de los cuales tenga conocimiento en los términos de las leyes

aplicables, así como los actos u omisiones de los mismos que puedan ser causa de responsabilidad administrativa en los términos de esta ley;

XXIV. Las que se deriven de ésta y otras leyes, reglamentos y demás disposiciones normativas.”

Encontramos también en el artículo 12 la prohibición expresa a las y los servidores públicos de pretender obtener beneficios adicionales a los que tengan derecho en razón del empleo desempeñado, realizar conductas que inhiban las quejas y realizar conductas que atenten contra los derechos humanos de las personas o ejercer violencia de cualquier tipo que atente contra la dignidad de las personas, en los siguientes términos:

“Artículo 12.- Se prohíbe a los servidores públicos:

I. Solicitar, exigir, aceptar o recibir, o pretender obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones comprobables que obtenga en razón de su empleo, cargo o comisión público, tanto para él, como para las personas a las que se refiere el primer párrafo de la fracción VIII del artículo 11 de esta Ley;

Cuando al asumir el servidor público el empleo, cargo o comisión públicos de que se trate, ya se encontrare en ejercicio de una función o responsabilidad pública el familiar comprendido dentro de la restricción prevista en esta fracción, deberán preservarse los derechos previamente adquiridos por este último. En este caso, el efecto del impedimento será excusarse de intervenir, en cualquier forma, respecto de la situación laboral de su familiar;

V. Inhibir por sí o por interpósita persona, a los posibles quejosos o denunciantes, así como a cualquier persona que pudiere aportar información en los procedimientos establecidos en la presente Ley, con el fin de evitar la formulación o presentación de denuncias, o realizar, con motivo de ello, cualquier acto u omisión que redunde en perjuicio de los intereses de las personas antes mencionadas;

- IX. Realizar cualquier conducta de coacción psicológica, física o verbal, que atente contra la integridad física o psicológica de una persona; y*
- X. Causar, con sus acciones u omisiones, violación a los derechos de los trabajadores,*
- XII. Las demás que se deriven de esta y otras leyes, reglamentos y demás disposiciones normativas.”*

El incumplimiento de las obligaciones o en su caso la realización de conductas prohibidas en la ley, son consideradas faltas administrativas y traen consigo el inicio de procedimientos administrativos de los que derivan sanciones en los términos del artículo siguiente:

“Artículo 13.- Se configurará como falta administrativa de los servidores públicos, el incumplimiento de las obligaciones o cuando incurran en las conductas prohibidas señaladas en esta ley.

Las sanciones por la comisión de faltas administrativas consistirán en:

I. Amonestación;

II. Sanción económica;

III. Suspensión;

IV. Destitución, y

V. Inhabilitación.

Las sanciones señaladas en las fracciones antes descritas, podrán ser impuestas conjuntamente o de manera independiente, según la naturaleza y gravedad de las conductas realizadas por los servidores públicos, observando en todo caso lo dispuesto por los artículos 21, 22 y 23 de esta Ley”

Tipos de hostigamiento y acoso sexual

La Organización Internacional del Trabajo en el “Manual de autoaprendizaje; Acoso sexual, legislación y procedimientos de aplicación” (ILO, 2006) en el que se destacan los siguientes tipos de acoso:

1. Acoso horizontal

Es una conducta abusiva entre compañeros de trabajo. Generalmente el acosador es hombre y la acosada es mujer, respondiendo al hecho en que la asimetría de poder está dada no por el rango, sino por un asunto cultural en que se le atribuye al hombre el rol de “sexo fuerte”. Además, es en este tipo de comportamiento donde se expresa la creencia de que la mujer estaría provocando al acosador, desencadenándose un sentimiento de culpa en la afectada. Sucede también a menudo que, en estas circunstancias, el acosador no entiende que su conducta es ilícita y reprobable, y no desiste de su comportamiento, creyendo que la manifestación de acoso constituye una especie de halago hacia la mujer.

2. Acoso jerárquico

Es la conducta en que la persona que acosa se resguarda en el hecho de poseer algún poder respecto de la situación laboral de la víctima. Este tipo de acoso es más frecuente que el acoso entre colegas de un mismo nivel jerárquico. No es necesario que la persona acosadora sea jefa directa de la persona acosada, sino que basta con que tenga alguna autoridad sobre ella. El acoso sexual por parte de sujetos que tienen jefatura puede ser la razón desencadenante, generalmente oculta, de que empleados - usualmente empleadas valiosas - abandonen o pierdan su puesto de trabajo, incluso cuando habían dado muestras de un buen rendimiento.

También se distingue en función del tipo de vínculo que hay entre la persona acosadora y la persona acosada:

- Acoso vertical descendiente: mando - subordinado/a

- Acoso vertical ascendente: subordinado/a – mando.

Hostigamiento laboral vs Hostigamiento y Acoso sexual

Es indispensable poder distinguir el acoso y hostigamiento laboral de las conductas de acoso y hostigamiento sexual, pues en ambas situaciones nos encontramos en un ambiente laboral de violencia, sin embargo debemos tener claro que existen diferencias. La Organización Internacional del Trabajo ha presentado la siguiente definición de acoso y hostigamiento laboral:

“Toda acción, incidente o comportamiento que se aparte de lo razonable, mediante el cual, una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma.”

El factor elemental para distinguir el acoso y hostigamiento sexual es que se encuentren presentes situaciones o conductas de carácter sexual y que las mismas no sean solicitadas, deseadas o bien recibidas. Cuando hablamos de acoso y hostigamiento sexual es fundamental considerar estas conductas como demostraciones de poder que persiguen doblegar la voluntad de la persona que lo sufre.

Personas o Grupos en Situación de Vulnerabilidad

Las mujeres están mucho más expuestas a ser víctimas del acoso sexual precisamente porque carecen de poder o compiten por el mismo, pues se encuentran en posiciones más vulnerables e inseguras y padecen el acoso y hostigamiento sexual sin denunciarlo. Lo anterior no debe servir para considerar que las situaciones de acoso y hostigamiento sexual son problemas que padecen exclusivamente las mujeres, no podemos cerrar los ojos y negar la existencia del acoso hacia los varones.

Aunque el acoso y hostigamiento sexual se trata de un fenómeno que sobrepasa las categorías profesionales, los niveles de formación o los niveles de ingreso, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas (en las cuales las mujeres tienen poca presencia) o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo (generalmente de carácter temporal o atípico).
- Mujeres con discapacidades.
- Mujeres inmigrantes y que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales; mujeres sub contratadas.
- Otro grupo vulnerable -a menor escala- es el de personas homosexuales y hombres jóvenes (personas acosadas por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos).

Formas de acoso sexual

No existe una lista que contemple todas las conductas en las que se puede presentar el acoso y hostigamiento, pues los agresores suelen encontrar cada día nuevas formas de llevar a cabo el acoso u hostigamiento sexual, según el caso. Por lo que la clasificación siguiente puede ampliarse, al transformarse continuamente las modalidades de interacción social:

- ❖ Comportamiento físico de naturaleza sexual: Equivale a un contacto físico no deseado, que varía desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, pellizcos o

roces en el cuerpo de otro empleado, al intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

- ❖ Conducta verbal de naturaleza sexual: Puede incluir insinuaciones molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos. Dicho comportamiento asigna a las mujeres o personas que lo reciben, un papel de objetos sexuales en vez de colegas de trabajo.
- ❖ Comportamiento no verbal de naturaleza sexual: se refiere a la exhibición de fotos abiertamente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o efectuar gestos que hacen pensar en el sexo. Estos comportamientos pueden hacer que las personas afectadas se sientan incómodos o amenazados, afectando su situación laboral.
- ❖ Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona en el lugar de trabajo; El acoso sexual no es una tentativa para iniciar relaciones sexuales, sino más bien el uso del poder de una persona por sobre otra. Se trata de una conducta que denigra o ridiculiza a un empleado, o es intimidante o es físicamente abusiva con relación al sexo, como, por ejemplo, el abuso degradante o despectivo, o los insultos que están relacionados con el sexo y los comentarios ofensivos sobre su aspecto o su vestimenta. Una conducta así puede crear un ambiente de trabajo degradante para el acosado.

De manera ilustrativa no limitativa, se presenta el siguiente cuadro de conductas que al llevarse a cabo constituyen una forma de acoso y hostigamiento sexual, algunos ejemplos son:

Imágenes de naturaleza sexual u otras imágenes que la/lo incomoden en carteles, calendarios, pantallas de computadoras	Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia
Amenazas que afecten negativamente su situación laboral si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.	Exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales.
Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.	Presión para tener relaciones sexuales.
Contacto físico innecesario y no deseado.	Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.
Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.	Petición de favores sexuales.
Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual.	Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales.
Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.	Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.
Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.	Jalar la ropa de manera sexual.
Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.	Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.
Forzar a besar a alguien o a algo más que besar	Llamar a la víctima “gay” o “lesbiana”.
Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario.	La utilización o exhibición de material pornográfico.
Comentarios, preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo

Consecuencias del acoso y hostigamiento sexual

El acoso sexual y el hostigamiento sexual tienen consecuencias en los distintos ámbitos de la vida (familiar, social y laboral) de quienes lo padecen, tanto en el aspecto psicológico como en el físico.

Las consecuencias para la sociedad, en su conjunto, podrían resumirse diciendo que el hostigamiento y acoso sexual impide el logro de la igualdad, condona la violencia sexual y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las empresas, que entorpecen la productividad y el desarrollo. Así como la nula confianza en los órganos impartidores de justicia encargados de tutelar los derechos de las personas y que no muestran una clara postura de rechazo ante las mismas.

Entre los efectos más comunes para quienes lo sufren se encuentran:

- Inseguridad o inquietud en el trabajo.
- Sentimiento de estar en un entorno intimidatorio.
- Tendencia a querer quitarle importancia al hecho, justificándolo de alguna manera.
- Sentimiento de ser tratadas y tratados como objetos sexuales, sin tener en cuenta su valía personal o profesional.
- Tensión en el trabajo y miedo a determinadas situaciones y a quien les acosa.
- Sentimiento de impotencia ante su situación y ante la humillación que sienten.
- Sentimiento de culpabilidad.
- Aversión, irritabilidad, malestar, intimidación, incomodidad, desánimo, confusión, etc.
- Desarrollo de estrés tanto físico como emocional.
- Dificultad en hacer público el acoso que están sufriendo.
- Absentismo por enfermedad.

Todas estas consecuencias, pueden llegar a transformarse en patologías como depresión y ansiedad, con las consiguientes repercusiones en el estado físico como pueden ser dolores de cabeza, lesiones musculares, problemas de estómago, insomnio, subida de la tensión, úlceras, náuseas, etc. De esta manera la calidad de vida de la persona acosada se deteriora y lo que comienza en el ámbito laboral, acaba generando consecuencias en el ámbito de la vida privada.

Consecuencias Institucionales.

El hostigamiento y acoso sexual, también tienen consecuencias si se produce en el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Guanajuato. Dichas consecuencias pueden ser:

- La disminución de la productividad, el absentismo, los costes derivados de las bajas, etc.
- El empeoramiento del ambiente laboral con las consecuencias negativas que eso conlleva.
- La pérdida de valores de la institución, en los que ha estado basado su funcionamiento.
- Las prácticas de hostigamiento y acoso sexual pueden ser la razón oculta de que empleados valiosos abandonen o pierdan su puesto de trabajo, cuando, por otra parte, habían dado muestras de un buen rendimiento.
- Si en el Tribunal se consiente un clima de tolerancia hacia el hostigamiento y acoso sexual, su imagen puede verse afectada en el supuesto de que las víctimas hagan pública su situación así como la poca o nula atención a sus quejas. Por consecuencia el riesgo de pérdida de recursos económicos ante un posible procedimiento entablado por la víctima donde se determine a su favor un importe monetario a cubrir con recursos del Tribunal.

Comité para prevenir y atender el Acoso y Hostigamiento Sexual en el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Guanajuato.

El Consejo Administrativo de Tribunal de lo Contencioso Administrativo de Estado de Guanajuato, designará a las personas que integran el Comité de Igualdad, No discriminación y Cultura Laboral, quienes serán los encargados de:

- Proponer las acciones dirigidas a prevenir y atender el acoso y hostigamiento sexual en el Tribunal.
- Realizar diagnósticos sobre acoso y hostigamiento sexual en la institución.
- Recopilar la información estadística relacionada con los casos de hostigamiento y acoso sexual que se presenten.
- Identificar las áreas de oportunidad para prevenir, atender y sancionar los casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Informar a la Unidad de Control Interno sobre las denuncias sobre acoso y hostigamiento sexual recibidas, para que se inicie una investigación que permita sancionar dichas conductas.
- Elaborar los informes que se soliciten sobre el tema.

Previa designación, la y los Consejeros deberán cerciorarse de que las personas a quienes designen como miembros del Comité de Igualdad, No discriminación y Cultura Laboral, no cuenten con antecedentes de conductas discriminatorias o de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

Principios que rigen la actuación en los casos de hostigamiento y acoso sexual.

Es necesario establecer los principios que deben regir la prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual en el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Guanajuato, por lo que se aplicaran entre otros los sugeridos por el “Protocolo de intervención para casos de hostigamientos y acoso sexual” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2009) son: legalidad, dignidad y defensa de la persona, probidad, debido proceso, ambiente saludable y armonioso, lealtad, imparcialidad, eficiencia, igualdad de oportunidades sin discriminación y confidencialidad.

Derechos de las Víctimas.

La protección de las personas que son víctimas de hostigamiento y acoso sexual siempre será encaminada a la protección de integridad y así como el cumplimiento de los derechos humanos. Los derechos de las víctimas a los que hacemos mención son únicamente de carácter enunciativo y deberán ser interpretados de conformidad con lo dispuesto en la Constitución, los tratados y las leyes aplicables en materia de atención a víctimas, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia de sus derechos.

Derechos de información y trato:

- A recibir un trato digno, que respete sus derechos humanos y que procure reducir o evitar la re victimización con motivo del proceso, por parte de los servidores públicos.
- A que se consideren sus necesidades especiales, tales como limitaciones físicas, sensoriales o mentales, así como las diferencias sociales, culturales o étnicas.
- A ser informada, en el primer contacto que tenga con las autoridades responsables de atender su queja o denuncia, de todos los derechos y facultades, así como sus deberes, con motivo de su intervención en el proceso, además, tener acceso al expediente.
- A que la investigación implementada tenga un enfoque transversal de género y diferencial.
- A señalar un domicilio, lugar o un medio en el que puedan informársele las decisiones que se adopten y en el que pueda ser localizada, así como a la debida protección de dicha información.
- A ser informada de todas las resoluciones finales que se adopten, así como de los cambios o las modificaciones en las medidas cautelares que se hayan adoptado por la existencia de un riesgo para su seguridad, vida o integridad física, siempre y cuando haya señalado un domicilio, sitio o medio en que puedan serle comunicadas.
- A ser informada de su derecho a solicitar y obtener protección especial, en caso de riesgos o amenazas graves para sí misma o su familia, con motivo de su denuncia o intervención en el proceso.
- A ser informada sobre la necesidad de su participación en determinados medios probatorios, a que se le expliquen sus alcances y a contar con la presencia de una

persona de su confianza, que la acompañe en la realización de estas, siempre que ello no arriesgue su seguridad o ni ponga en riesgo la investigación.

- A ser informada por la autoridad competente, de la resolución definitiva, las modificaciones a las medidas cautelares adoptadas que pongan en riesgo su integridad física para poder recurrir dicha decisión.
- A la verdad, a la justicia y a la reparación integral a través de recursos y procedimientos accesibles, apropiados, suficientes, rápidos y eficaces.

Derechos de protección y asistencia:

- La víctima tendrá derecho a solicitar y a obtener protección especial, en caso de riesgos o amenazas graves para su vida o integridad física o la de sus familiares, con motivo de su denuncia o intervención en el proceso. La autoridad competente que conozca de la situación adoptará las medidas necesarias para que se brinde esta protección. La víctima será escuchada, en todo procedimiento en que se pretenda brindarle protección.
- Cuando su conocimiento represente un riesgo para su vida o su integridad física o la de sus familiares, con motivo de su denuncia o intervención en el proceso, la víctima tendrá derecho a que se reserven sus datos de identificación, como nombre, cédula y domicilio, números de teléfono o lugar de trabajo y que no consten en la documentación del proceso; además, en los casos excepcionales, tendrá derecho a mantener reserva los mismos, cuando estos no sean conocidos por la persona a la que se le atribuye una responsabilidad por cometer conducta de acoso y hostigamiento sexual.
- Las personas tendrán derecho a contar con medidas de asistencia y apoyo, a fin de reducir la re victimización con motivo del proceso y facilitar su participación en las diligencias necesarias para la investigación.

Derechos procesales:

- La víctima tiene derecho a denunciar los hechos cometidos en su perjuicio.
- La víctima directamente ofendida por el hecho tiene el derecho de ser escuchada en el proceso.
- A apelar el sobreseimiento definitivo, en las etapas preparatoria, intermedia y de juicio, así como la desestimación.

Procedimiento para presentar quejas y denuncias por hostigamiento y acoso sexual.

1. Presentación de quejas y denuncias de hostigamiento y acoso sexual.

La presentación de las quejas o denuncias con motivo del hostigamiento y acoso sexual en las instalaciones del Tribunal son relacionadas con las obligaciones que debe cumplir todo servidor público adscrito al mismo, se podrán hacer directamente en las oficinas de la Unidad de Control Interno o al correo electrónico del titular de la unidad, así como con cada uno de los integrantes del Comité de Igualdad, No discriminación y Cultura Laboral o responsables de cada de las áreas del Tribunal. No podrá negarse la atención de quejas, y su atención deberá ser inmediata o a la brevedad posible.

Los responsables de cada una de las áreas o servidores (as) públicos en general que reciban quejas sobre acoso y hostigamiento sexual deberán sin dilación alguna, informar sobre la queja a la Unidad de Control Interno y dictar las medidas para salvaguardar la integridad de la víctima.

En todo momento la Unidad de Control Interno del Tribunal o quien reciba la queja o denuncia, informará y recomendará a la persona que la presenta sobre la posibilidad de interponer la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público para que deslinde la responsabilidad correspondiente.

La investigación y en su caso el procedimiento de responsabilidad administrativa, se realizará de conformidad con las reglas y tiempos que señala la Ley de Responsabilidad Administrativa de los Servidores Públicos del Estado y los Municipios de Guanajuato.

2. La Unidad de Control Interno del Tribunal, entrevistará a la persona que presente la queja.

Cuando la persona acuda físicamente a la oficina se realizara la entrevista de manera inmediata, si la queja o denuncia se hace llegar a través de una llamada telefónica o correo electrónico se buscara una cita a la brevedad posible con quien interpone la queja o denuncia.

El personal de la Unidad de Control Interno, no podrán juzgar la situación y tiene la obligación de actuar de manera imparcial. Durante la entrevista se buscará que la persona entrevistada esté cómodo(a), haciéndole sentir que:

- Le cree.
- No lo (la) culpa por el supuesto hostigamiento.
- Realmente lo (la) escucha.
- No llega a conclusiones prematuras o anticipa ciertas respuestas.
- Si la persona afectada no está lo suficientemente cómoda para relatar los detalles del supuesto hostigamiento o acoso, se le deberá ofrecer la opción de escribir los relatos.
- Es confiable para llevar a cabo una investigación completa y justa.

Una vez terminada la entrevista, se deberá ayudar a la persona afectada a escribir en forma clara, precisa y detallada su denuncia. Cuando previa lectura de la queja o denuncia, la persona que la presenta considera que se han narrado los hechos con exactitud, se procederá a la firma de la misma. Cualquier modificación o aclaración que se pretenda, se realizara mediante la presentación de otro escrito que se adjuntara a la declaración o denuncia inicial.

El personal de la Unidad de Control Interno que realice la entrevista tendrá que hacer del conocimiento de la persona denunciante que su declaración podrá ser vista por: el Presidente del Tribunal y la o las personas acusadas.

La Unidad de Control Interno del Tribunal, pedirá a la persona que presenta la queja o denuncia la ratificación de la misma, además de que se explicará el procedimiento a seguir para la resolución de la queja. Una vez ratificada la queja se radicará en el expediente respectivo, para iniciar formalmente la investigación

Una vez presentada la queja, la Unidad de Control Interno realizará sin demora, la valoración del riesgo y condiciones de seguridad de la persona afectada, así como la necesidad de acciones inmediatas por parte del Tribunal o en su caso por la instancia externa competente.

3. La Unidad de Control Interno del Tribunal una vez recibida la queja o denuncia, hará del conocimiento del Presidente del Tribunal la recepción de la denuncia o queja.

Con la finalidad de proteger a la persona que interpone la queja o denuncia, de cualquier acto o consecuencia por la presentación de la misma, se hará del conocimiento del Presidente del Tribunal de lo Contencioso Administrativo, sin que por esto se considere vulnerado el principio de confidencialidad del proceso. Quien resolverá sobre las medidas para asegurar que las relaciones de trabajo armoniosas durante y después de la Investigación, buscando en todo momento que la integridad de la o las personas afectadas se vea en riesgo de manera alguna.

4. Entrevista con la o las personas acusadas

La Unidad de Control Interno del Tribunal citará en día y hora específicos a la o las personas acusadas de cometer conductas de hostigamiento y acoso sexual. Aunado a lo anterior pedirá al superior jerárquico de la o las personas a quienes se les atribuyen las conductas que dan materia a la queja o denuncia, autorice e instruya a la persona contra la que se radico la queja para que se presente en las oficinas donde se ubique la contraloría, sin que se haga del conocimiento del superior jerárquico de la persona acusada la causa de la investigación. De no presentarse se levantará el acta administrativa correspondiente, con las consecuencias legales que de ella deriven.

En la entrevista que se realice a la persona a quien se le atribuye una responsabilidad por acoso u hostigamiento sexual, es necesario:

- Explicarle el propósito de la entrevista.
- Explicarle el procedimiento de la investigación y la normatividad aplicable a los casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Informarle que se dejará constancia de todo lo dicho durante la entrevista, además de su derecho a una estricta confidencialidad.
- Se expondrán los hechos tal como fueron declarados por la persona denunciante, para que manifieste si está en desacuerdo con lo declarado. Dejándole admitir o negar las acusaciones.

- Se le reiterara la política del Tribunal de cero tolerancia a conductas de hostigamiento y acoso sexual, así como las posibles consecuencias de realizarlas.
- Se le solicitarán pruebas que demuestren que la conducta que se le atribuye no sucedió o sucedió en otra forma o contexto, en caso de que se nieguen las acusaciones.

Se recabará su declaración y previa lectura de la misma, cuando no existan más elementos a agregar, y de conformidad con el entrevistado se procederá a la firma de la misma.

Antes de terminar la entrevista se le informará que no puede ponerse en contacto con la persona afectada o denunciante. Se dejará en claro que no existirá tolerancia a tentativas de venganza o conductas para amedrentar a la persona que interpuso la queja.

5. Investigación y desahogo de pruebas.

Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género, deriva que el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Guanajuato debe impartir justicia con perspectiva de género, para lo cual, debe considerarse la situación de violencia, la vulnerabilidad y demás factores existentes, para que la investigación y posterior resolución garantice que la impartición de justicia se realice de manera completa e igualitaria.

Una vez que el supuesto responsable conoce la acusación en su contra y está en posibilidades de ofrecer pruebas y realizar las manifestaciones que estime a su derecho corresponda, se continuará la investigación, recabando y desahogando las pruebas que se ofrecieran por cada una de las partes.

Si de las declaraciones de la persona que interpone la queja o de la persona presuntamente responsable se desprende que existen testigos o pruebas que no fueron ofrecidos, la Unidad de Control Interno deberá buscar desahogar su testimonio o allegarse de dichas pruebas, de forma oficiosa utilizando si es necesario los medios de apremio cuando las personas que han sido testigos o posean información relevante para la investigación se nieguen a cooperar en la investigación.

6. El titular de la Unidad de Control Interno al concluir su investigación podrá resolver la queja.

El titular de la Unidad de Control Interno deberá concluir la investigación a la brevedad posible, una vez que desahogue todas las pruebas. Dicho plazo no podrá ser mayor a 60 días salvo causa justificada, se puede tener una determinación de la queja que puede ser; el archivo del asunto o el inicio de un procedimiento de responsabilidad administrativa, que se realizará en los términos de la legislación de la materia. La decisión anterior debe estar debidamente fundada y motivada, considerando el material probatorio presentado.

Para la resolución de las quejas donde estén presentes conductas que sean consideradas de hostigamiento y acoso sexual, no se dará por terminada la investigación o el procedimiento, con base en la conciliación, esto atendiendo a las relaciones asimétricas de poder entre los involucrados, para prevenir la revictimización y evitar un perjuicio posterior a la o las víctimas.

La mediación, solo puede ser utilizada como mecanismo de resolución de conflictos derivados de hostigamiento y acoso sexual, cuando la persona afectada así lo prefiera, no obstante quedará descartada en los siguientes supuestos:

- Cuando no pueda garantizarse que la persona afectada estará libre de represalias.
- Cuando los incidentes que configuran el hostigamiento y acoso, se hayan repetido más de una vez o vayan en escalada, de manera que no pueda garantizarse la integridad de la persona afectada.
- Cuando exista más de una persona afectada.
- Cuando a juicio de la Unidad de Control Interno, el incidente o incidentes puestos a su consideración comprometan gravemente la integridad de la persona afectada, la probidad de la función pública o el funcionamiento del Tribunal.

Reparación del Daño

En lo relativo a la reparación del daño el Tribunal orientará a la o las personas afectadas para que de acuerdo a las normas aplicables en cada uno de los procesos que se sigan dependiendo el tipo de responsabilidad señalada y en cada una de las instancias correspondientes, sea señalado lo concerniente a la reparación del daño en la resolución emitida por las autoridades competentes.

Acciones institucionales para prevenir el acoso y hostigamiento sexual en el Tribunal.

1. El Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de Guanajuato, se negará a dar empleo a personas que tengan antecedentes laborales probados como acosadores(as) sexuales.
2. La Coordinación de Recursos Humanos del Tribunal documentara en cada expediente laboral de las personas que tengan probadas las conductas de acoso u hostigamiento sexual. De igual manera el expediente laboral de la persona víctima de hostigamiento o acoso sexual no será señalado de manera alguna y se buscara la protección de su privacidad.
3. Este Tribunal proporcionara referencias de las personas a quienes se les probó un hecho de acoso y hostigamiento sexual, informando que existe un antecedente documentado.
4. Este Tribunal realizará acciones para informar a todas las personas que laboran en el mismo, que se inicia una política de cero tolerancia respecto al acoso y hostigamiento sexual y de las sanciones administrativas a las que se enfrentaran por la comisión de esos actos.
5. Este Tribunal recomendará que se denuncie ante la Unidad de Control Interno cualquier comportamiento que viole la política de cero tolerancia respecto al hostigamiento y acoso sexual.

6. Este Tribunal creará un correo electrónico especial para denunciar situaciones que puedan constituir hostigamiento y acoso sexual, al que se le dará la debida difusión para que tanto las personas trabajadoras así como los visitantes lo conozcan y puedan hacer uso del mismo.
7. Este Tribunal capacitará a su personal sobre derechos humanos y los ordenamientos nacionales e internacionales que los tutelan.
8. Esta Tribunal implementara acciones que impulsen la participación equitativa de varones y mujeres en las capacitaciones.
9. En este Tribunal se buscarán mecanismos de apoyo al personal para el cuidado de menores, por ejemplo:
 - a. Permisos especiales para cuidado de hijos/as enfermos/as.
 - b. Reglamentos de flexibilización de la jornada laboral presencial en casos de enfermedad de los/as hijos/as de trabajadoras y trabajadores.
 - c. Extensión del periodo de lactancia.
10. El Tribunal dará difusión al Reglamento del Servicio Administrativo de Carrera, para que sea del conocimiento de todos y se transparenten los procesos de contratación y ascenso.

Bibliografía

- Cooper, J. (2001). *Hostigamiento sexual: guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral*. México: UNAM.
- ILO. (1 de Noviembre de 2006). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 24 de Agosto de 2015, de http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_180838/lang--es/index.htm

- ILO. (2012). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 10 de Agosto de 2015, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- INMUJERES. (Octubre de 2009). *Instituto Nacional de las Mujeres*. Obtenido de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/cendoc/documentos_download/101154.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2004). *Las mexicanas y el trabajo III; Hostigamiento Sexual*. México.
- Instituto Nacional de las Mujeres*. (2009). Recuperado el 17 de Agosto de 2015, de <http://www.inmujeres.gob.mx/>
- Palomino, F. (2012). Acoso Sexual en México; Análisis y Propuestas. *En-claves del pensamiento*, VI(12), 133- 157.
- Pérez Contreras, M. d. (2004). *Discriminación de la mujer trabajadora: fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México*. Porrúa.