

MANUAL DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL

14/12/2015

ÍNDICE

Introducción.	2
Objetivo.	3
Marco jurídico.	3
Procedimiento.	7
Capítulo I. Disposiciones generales.	7
Capítulo II. De las medidas precautorias o cautelares.	10
Capítulo III. Del Comité.	11
Capítulo IV. De las funciones del Comité y sus integrantes.	13
Capítulo V. De la queja.	16
Capítulo VI. Del procedimiento.	17
Capítulo VII. De la prevención del hostigamiento y acoso sexual o laboral.	18
ANEXOS	20
— Disposiciones administrativas.	20
— Instrumentos internacionales.	23

INTRODUCCIÓN

Los resultados obtenidos en la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2014 aplicada al personal del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA), reveló que el tema de Igualdad laboral con enfoque de Género continúa siendo un área que requiere reforzamiento, por lo que el TFCA acorde con las políticas del Gobierno Federal, establecidas como estrategias transversales de su Plan Nacional de Desarrollo 2013–2018, y con el Programa de Cultura Institucional para la Igualdad: 2013-2015¹, sensible con el tema del hostigamiento, acoso sexual o laboral y discriminación dentro de la Administración Pública Federal, se ha dado a la tarea de generar el presente **Manual** de Prevención y Atención a Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral y Discriminación, el cual se adhiere a la serie de normas y lineamientos encaminados a fortalecer la ética y la conducta de las y los servidores públicos que forman parte de su estructura y contribuir a mejorar el clima laboral de este órgano colegiado.

El **Manual** ha sido preparado en forma incluyente y se considera parte de otras herramientas de transformación institucional, que en su conjunto establecerán las bases donde todo servidor público de este Tribunal, reafirme su actuar y visualice un entorno laboral sano y libre de violencia, con mejores reglas de convivencia y de fomento a los valores; garantizando la igualdad, la no discriminación y el mejoramiento de las relaciones interpersonales.

¹ Instituto Nacional de las Mujeres.

OBJETIVO.

Diseñar, implementar y consolidar un procedimiento administrativo para prevenir, atender, investigar y dar seguimiento a las prácticas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, y para que las y los servidores públicos que sufran estas formas de violencia de género accedan a la justicia de manera ágil y oportuna como garantía de sus derechos humanos; asimismo, contribuir al fortalecimiento de un clima laboral incluyente y de respeto mutuo entre las y los trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Sin perjuicio de las consecuencias penales que se ameriten como delito.

MARCO JURÍDICO.

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

Todas las autoridades tienen la obligación de promover los derechos humanos reconocidos en la Carta Magna y los tratados internacionales, así como respetarlos, protegerlos y garantizarlos y, en consecuencia, prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los mismos. Asimismo, debe tenerse presente la prohibición a todo tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas (Art. 1).

Por otra parte, la misma Constitución establece la igualdad entre el hombre y la mujer y la protección de la salud (Art. 4). Entre los derechos de la víctima o del ofendido, están el de recibir asesoría jurídica, ser informado de sus derechos, recibir atención médica y psicológica, la reparación del daño; resguardo de su identidad y datos personales; solicitar las medidas cautelares y providencias necesarias para la protección y restitución de sus derechos (Art. 20 inciso C). Así también, consigna el derecho al trabajo digno y socialmente útil, y que para trabajo igual corresponde salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad (Art. 123 párrafo primero, Apartado A, fracción VII).

- **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.**

La violencia laboral (Art. 10) es aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño; incluido en estos supuestos el acoso o el hostigamiento sexual.

Por otra parte, constituye violencia laboral (Art.11) la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

Y el hostigamiento sexual (Art. 13) es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual (Art. 13) es una forma de violencia en la que no existiendo subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Por lo que respecta al hostigamiento o el acoso sexual (Art. 15), es obligación de todas las autoridades: reivindicar la dignidad de las mujeres; establecer mecanismos para su inhibición y erradicación; crear procedimientos administrativos sancionadores; evitar hacer público el nombre de la víctima para evitar sobrevictimización; proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual.

- **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

Determina la implicación de la igualdad entre mujeres y hombres, como la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, generada por pertenecer a cualquier sexo (Art. 6).

- **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.**

La ley, en congruencia con el artículo 1° de la Constitución Federal, prevé como discriminación, entre otros supuestos: prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo; establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; limitar el acceso y permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional; impedir o limitar el acceso a la procuración e impartición de justicia; aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana; dar un trato abusivo o degradante; restringir la participación en actividades deportivas, recreativas o culturales; incitar al odio, violencia, rechazo, burla, injuria, persecución o la exclusión; realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación (Art. 9, fracciones II, IV, V, X, XII, XXIII, XXIV, XXVII y XXVIII).

- **Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.**

Es obligación de los servidores públicos observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste; y abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa relacionada con el servicio público (Art. 8 fracciones VI y XXIV).

Por otra parte, especifica las sanciones por falta administrativa; los elementos y reglas que deben considerarse y observarse para la imposición de las mismas y el procedimiento para imponerlas, así como las características que deben cumplirse en las investigaciones (Art. 13, 14, 16, 20 y 21).

- **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.**

Esta legislación prevé que, cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, podrá cesarse al trabajador, sin responsabilidad para el empleador, trayendo como consecuencia que su nombramiento o designación deje de surtir efectos (Art. 46 fracción V, inciso a).

A este ordenamiento, se aplicarán supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la igualdad (Art. 11).

- **Ley Federal del Trabajo.**

Por su parte, este ordenamiento previene que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana (Art. 3°).

Se entiende por hostigamiento y acoso sexual: **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. **Acoso sexual**. 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 (Art. 3° Bis).

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo (Art. 47 fracción VIII). Son causas de rescisión, sin

responsabilidad para el trabajador, incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos (Art. 51 fracción II).

Está prohibido a los patrones o a sus representantes, realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; y permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo (Art. 133 fracciones XII y XIII).

Al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo y quien realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal (Art. 994 fracción VI).

- **Código Penal Federal.**

Es delito contra la administración de justicia, cometido por servidores públicos, obligar 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 (Art. 225 fracción XXXIV).

Parte de los delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, el Código de referencia establece que comete el delito de hostigamiento sexual al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales o cualquiera otra que implique subordinación. Quien cometa este delito se hará acreedor a una multa de hasta 40 días y la destitución del cargo cuando el hostigador fuere servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione (Art. 259 Bis).

- **Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. (DOF 29/09/2000).**

En los numerales 33 y 34 se previene que a la Contraloría le corresponde recibir las quejas y denuncias administrativas que se presenten contra las y los servidores públicos del Tribunal; identificarlas y realizar las investigaciones necesarias.

Adicionalmente, en el *Acuerdo por el que se delegan en el Contralor Interno del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje las facultades que se indican* (DOF 05/03/2003), se especifican las facultades previstas en dicho Reglamento y se precisan las instancias que deben resolver conforme a la gravedad de la infracción.

En consecuencia, con fundamento en los citados artículos constitucionales y disposiciones legales, se emite el:

MANUAL DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL.

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1. El Manual tiene por objeto prevenir, atender o sancionar el hostigamiento y el acoso sexual o laboral en el Tribunal, a través del establecimiento de la estructura, atribuciones y funciones, para proteger y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de eliminar todas las formas de violencia de género y discriminación en el ámbito laboral, así como establecer el procedimiento de atención, investigación y resolución de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral. Sin perjuicio de las otras vías que el sistema jurídico mexicano permita para estos casos

En congruencia con lo anterior, el procedimiento contribuirá a sensibilizar la actuación de las y los servidores públicos responsables de la atención, investigación, sanción y seguimiento de las prácticas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, y a la generación de una política institucional con directrices claras, confidenciales e imparciales.

Artículo 2. El procedimiento será aplicado por las servidoras y los servidores públicos adscritos a la Contraloría, relacionados con los procesos de recepción e investigación de las quejas por violencia laboral en razón de hostigamiento, acoso sexual o laboral para garantizar su resolución.

El Comité será responsable de asegurar la atención a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral; asimismo del diseño y ejecución de estrategias de prevención de la violencia de género en el Tribunal.

Artículo 3. El procedimiento será supervisado por el Comité que estará integrado conforme a lo establecido en el artículo 13 del presente Manual.

Artículo 4. Para los efectos del procedimiento, se entenderá por:

- I. **Acoso laboral:** consiste en actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación,

frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.²

- II. **Acoso sexual:** Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos³.
- III. **Agresor (a):** Persona que inflige cualquier tipo de violencia de género o realiza conductas de discriminación, hostigamiento o acoso sexual.
- IV. **Comité:** Comité de prevención y atención a casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

V. **Contraloría:** Contraloría Interna del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

VI. **Discriminación:** Práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, **que no percibimos, pero que en algún momento se ha causado o recibido.** ⁴

VII. **Hostigamiento Sexual.**- Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare 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.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.⁵

VIII. **Manual:** Manual de prevención y atención a casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

IX. **Medidas precautorias o cautelares:** Son aquellas que pueden determinar la Contraloría del Tribunal, de oficio o a petición de la persona posiblemente afectada, con el fin de evitar riesgos o daños a la integridad física y psicológica de ésta, por la probable existencia de conductas de hostigamiento o acoso sexual en el ámbito laboral; ya sea antes o durante la secuela del procedimiento de investigación.

² Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

³ Artículo 13, párrafo segundo, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁴ La Corte define la discriminación como: Distinciones injustificadas e injustas.

⁵ Artículo 259 bis del Código Penal Federal

- X. **Modalidades de Violencia:** Las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las personas.
- XI. **Represalia:** Consiste en amenaza, intimidación, venganza o acciones adversas a la víctima o probable responsable, relacionadas con la denuncia o queja formulada por la víctima.
- XII. **Tribunal:** Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- XIII. **Víctima:** Toda persona a quien se inflige cualquier tipo de violencia.
- XIV. **Violencia de género:** Cualquier acción u omisión, basada en el género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.⁵
- XV. **Violencia laboral:** La negativa ilegal a contratar o recontratar a la probable víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

Artículo 5 - La violencia en el ámbito laboral se atenderá con estrategias transversales con perspectiva de género que impulsen la igualdad, sin exclusiones en el acceso a una vida libre de violencia y un ambiente laboral sano en los aspectos físicos y psicológicos.

En el tratamiento de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, se garantizará a la probable víctima una atención con sensibilidad, cordialidad, discreción, amabilidad y respeto a su dignidad, así como de cualquier otro de sus derechos humanos. Igualmente, se garantizarán los derechos de los probables agresores y demás involucrados en los hechos, guardando confidencialidad del caso.

Artículo 6 - Son ejes rectores del procedimiento, los siguientes:

- I. **Prevención.** Conjunto de acciones encaminadas a difundir y promover una cultura de respeto a los derechos humanos y de denuncia contra el hostigamiento y el acoso sexual o laboral, así como para conocer los factores de riesgo que propicien este tipo de violencia en el Tribunal.

Las acciones de difusión, los pronunciamientos de las autoridades, los cursos de capacitación, los talleres y las actividades de sensibilización en materia de género, derechos humanos y ética, entre otros de la misma especie, son parte de este eje.

- II. **Atención.** Conjunto de acciones para procurar y proporcionar información, orientación y asesoría confiable, confidencial y oportuna, de manera gratuita a las personas que sean

⁵ Artículo 5, fracción IV, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, con el objetivo de proteger su integridad y sus derechos humanos y laborales.

- III. Sanción.** Conjunto de acciones encaminadas a establecer el procedimiento para la sanción de las personas que incurran en conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral; asimismo a aquellas personas que teniendo conocimiento de los hechos sean omisas en recibir o dar curso a una queja o denuncia.

Cuando de la instrumentación del procedimiento administrativo se resuelva aplicar una sanción, ésta deberá difundirse a través de los medios internos para sentar precedentes y ratificar el compromiso del Tribunal para promover un ambiente laboral sano, libre de violencia y de discriminación y de nula tolerancia a las conductas precisadas en el párrafo anterior.

Asimismo, en su caso, el agresor o agresora deberá someterse a terapias especializadas en las instancias públicas autorizadas, a fin de recibir la rehabilitación conducente. La constancia que se expida por la conclusión de ésta, será agregada al expediente laboral de aquél.

Artículo 7. El Comité conocerá de los actos u omisiones sobre probables hechos de hostigamiento y acoso sexual o laboral cometidos por cualquier servidor(a) público(a) del Tribunal.

Las áreas del Tribunal están obligadas a proporcionar de manera pronta y expedita la información que resulte útil para las investigaciones que se realicen sobre hostigamiento y acoso sexual o laboral, respetando en todo momento lo establecido por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

Artículo 8. El Comité, elaborará un informe anual de las acciones llevadas a cabo, que se difundirá en la página de internet y el correo electrónico institucional del Tribunal en el mes de noviembre de cada año.

Capítulo II

De las medidas precautorias o cautelares

Artículo 9. La Contraloría, al momento de conocer de la queja por hechos probablemente constitutivos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, adoptará las medidas precautorias o cautelares que considere pertinentes para la protección de los derechos de la probable víctima.

Las medidas precautorias o cautelares, podrán consistir en:

- I. La suspensión temporal del probable agresor o agresora de su empleo cargo o comisión, previo o posterior a la citación, si resulta conveniente para la conducción o continuación de las investigaciones. Para este supuesto se procederá conforme a lo establecido en el artículo 21, fracción V, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
- II. Cambio temporal de área de trabajo del probable agresor o agresora dentro del mismo Tribunal.
- III. Adscripción temporal a otra área de trabajo de la probable víctima o de testigos, en caso de que exista una relación de subordinación con el probable agresor, o se presuma la continuación de las conductas posiblemente constitutivas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, aun cuando no exista la relación de subordinación.
- IV. Cualquier otra que se considere necesaria para garantizar los derechos humanos de las víctimas.

La Dirección General de Administración, supervisará el cumplimiento de las medidas que fueren acordadas.

Artículo 10. En la determinación e implementación de medidas precautorias o cautelares, se deberá considerar lo siguiente:

- I. La exhortación al probable agresor para que se abstenga de conductas de violencia de género, discriminación, hostigamiento y acoso sexual o laboral en contra de la parte quejosa.
- II. La prohibición al probable agresor de tomar represalias contra la persona que se queja por las conductas precisadas en la fracción anterior.
- III. Las medidas precautorias o cautelares, podrán ser extensivas a las personas que asistan a la parte quejosa o denunciante, o que se involucren de cualquier manera en la investigación de los hechos.

Quien ejerza, de manera directa o a través de interpósita persona, represalias, a la quejosa o las personas involucradas en el procedimiento de investigación, será sujeto de las responsabilidades administrativas o penales que resulten.

Artículo 11. La Dirección General de Administración, una vez decretada la medida precautoria o cautelar por la Contraloría, dispondrá lo necesario para que de manera inmediata se ejecuten las medidas precautorias o cautelares que permitan salvaguardar la integridad física y psicológica de la probable víctima o de las personas mencionadas en el artículo 10, fracción III, de este procedimiento.

Artículo 12. Todo servidor público sujeto a procedimiento de investigación que no resultare responsable de los hechos imputados, será restituido en el goce de sus derechos y se le cubrirán, en su caso, las percepciones que le correspondan por el tiempo que hubiese sido suspendido.

Capítulo III Del Comité

Artículo 13. El Comité se integrará por las personas siguientes:

- I. El (La) Titular de la Presidencia del Tribunal, quien presidirá el Comité.
- II. El (La) Titular de la Coordinación de Actividades Procesales, quien fungirá como Secretario(a) Técnico(a).
- III. El (La) Titular de la Secretaría General de Acuerdos.
- IV. El (La) Titular de la Dirección General de Administración.
- V. El (La) Titular de la Contraloría del Tribunal.
- VI. La (El) Titular de la representación del Sindicato de Trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- VII. Los (Las) integrantes de la **Comisión** de Igualdad de Género. Que hayan sido designados por el Pleno.

Por la naturaleza de los asuntos que serán atendidos, los integrantes del Comité deberán intervenir de manera personal y directa.

Artículo 14. El Comité se reunirá de manera ordinaria al menos tres veces al año para dar seguimiento a los casos que se han presentado, así como para emitir observaciones, directrices, lineamientos o cualquier acción de mejora del procedimiento.

Se reunirá de manera extraordinaria si lo solicitan al menos dos de los integrantes del Comité con la finalidad de conocer y atender algún caso que se considere de gravedad especial.

Artículo 15. El informe anual de acciones que elabore el Comité, deberá contener, cuando menos, lo siguiente:

- I. Las acciones de capacitación y sensibilización: número de asistentes y área de adscripción, temas, problemática tratada, lugar y fecha, evidencias fotográficas e impresas y material de difusión.

- II. Las vistas al Ministerio Público por hechos probablemente constitutivos de delito, con la precisión de los datos de identificación de los casos.
- III. El número de quejas ante la Contraloría del Tribunal con la precisión de los motivos, el estado que guardan los procedimientos y las sanciones impuestas sobre hostigamiento y acoso sexual o laboral.
- IV. Los asuntos donde se adoptaron e implementaron medidas precautorias o cautelares, con la descripción de éstas.
- V. Listado donde se especifique la adscripción de los agresores que hubieren sido sancionados y que hayan o se encuentren sometidos a terapias especializadas de rehabilitación.
- VI. Observaciones y propuestas de acciones en la materia de prevención, atención, sanción y seguimiento de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral; logros obtenidos, acciones de prevención implementadas y obstáculos, en su caso, para la implementación de éstas.

Asimismo, se destacarán los casos donde persistan acciones u omisiones que impliquen evasión o entorpecimiento por parte de servidores públicos que deban intervenir o colaborar en las investigaciones.

Artículo 16. El Comité, tendrá como principios:

- I. La defensa de los derechos humanos, para garantizar la protección y el ejercicio pleno de las prerrogativas de las personas que sufren las conductas que son materia de prevención, atención, investigación y seguimiento del procedimiento.
- II. La incorporación de la perspectiva de género en el ámbito del Tribunal, entendida como una categoría de análisis que permite comprender cómo las normas, las reglas, los valores y las prácticas, son construidas social y culturalmente y contribuyen a la formación de la identidad y a la definición de los roles de las mujeres y los hombres, y a la dinámica de sus relaciones.
- III. El derecho de las víctimas a recibir atención integral y oportuna desde su situación particular y su vulnerabilidad ante las conductas de violencia laboral, discriminación u hostigamiento y acoso sexual o laboral, a fin de proporcionarles atención considerando las acciones necesarias para procurar su bienestar y protección física, psicológica, emocional, laboral y profesional.

- IV. La visión integral de la conducta y sus repercusiones, para identificar y adoptar las medidas necesarias para restablecer el bienestar de las personas afectadas y sanear el ambiente de trabajo.

Artículo 17. Los procedimientos de este instrumento serán implementados conforme a los principios de dignidad, complementariedad, debida diligencia, exhaustividad en la investigación, igualdad, no discriminación, integralidad, máxima protección, participación conjunta, progresividad y no regresividad, publicidad, rendición de cuentas, transparencia.

Capítulo IV

De las funciones del Comité y sus integrantes

Artículo 18. El Comité tendrá como funciones las siguientes:

- I. Emitir las políticas y disposiciones que versen sobre la mejora del procedimiento.
- II. Autorizar el programa de capacitación y talleres de sensibilización sobre la prevención del hostigamiento y acoso sexual o laboral.
- III. Elaborar un instrumento para detectar la existencia de conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Tribunal.
- IV. Elaborar diagnósticos y recomendaciones para fortalecer la cultura institucional y el saneamiento del clima laboral en el Tribunal.
- V. Dar seguimiento a las estrategias de prevención y garantía de no repetición de hechos de violencia de género en el Tribunal.
- VI. Supervisar la efectiva atención a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral.
- VII. Intervenir como instancia conciliadora, mediante la intervención del Comité de Igualdad de Género en los casos que surgiera, que solicite el interesado o a petición de parte.
- VIII. Resolver sobre la rehabilitación que deberá recibir la persona a quien se acredite el carácter de agresor.
- IX. Autorizar el programa de capacitación en la materia del procedimiento.
- X. Elaborar el informe anual de las acciones en el marco del procedimiento.
- XI. Proponer al Pleno del Tribunal la actualización y/modificación del presente Manual.

Artículo 19. Sin perjuicio de sus facultades y atribuciones legales y reglamentarias que les corresponden por el cargo o puesto que ocupen dentro del Tribunal, las y los servidores públicos que conforman el Comité, tendrán las funciones que en los artículos subsecuentes se precisan.

Artículo 20. El (La) **Presidente (a)**, tendrá las funciones siguientes:

- I. Presidir las sesiones del Comité.
- II. Supervisar el cumplimiento de las resoluciones.
- III. Convocar a las sesiones del Comité.
- IV. Supervisar las acciones de capacitación determinadas para el procedimiento.
- V. Poner en conocimiento del Pleno del Tribunal el informe anual de las acciones del Comité.

Artículo 21. El (La) **Secretario (a) Técnico (a)**, tendrá las funciones siguientes:

- I. Vigilar y levantar constancia del desarrollo de las sesiones.
- II. Integrar el informe anual de las acciones del Comité.
- III. Gestionar la publicación en internet y en el correo institucional, las determinaciones adoptadas por el Comité.
- IV. Gestionar las denuncias al Ministerio Público por los hechos probablemente constitutivos de delito que se desprendan de las investigaciones de la Contraloría del Tribunal.

Artículo 22. El (La) Titular de la **Secretaría General de Acuerdos**, tendrá las funciones siguientes:

- I. Coordinar la elaboración de los diagnósticos tendentes al fortalecimiento de la cultura institucional.
- II. Proponer políticas de mejoramiento del procedimiento.
- III. Revisar el informe anual de acciones del Comité.

Artículo 23. El (La) Titular de la **Dirección General de Administración**, tendrá las funciones siguientes:

- I. Supervisar la ejecución de las medidas precautorias o cautelares que determine la Contraloría.

- II. Elaborar y ejecutar los programas de capacitación que versen sobre el tema.
- III. Supervisar el cumplimiento del apoyo especializado a las víctimas y las terapias de rehabilitación para los agresores de hostigamiento y acoso sexual o laboral.
- IV. Gestionar los estudios técnicos y científicos que resuelva el Comité.

Artículo 24. El (La) Titular de la **Contraloría**, tendrá las funciones siguientes.

- I. Llevar a cabo la recepción, atención, investigación, tramitación, sustanciación y resolución de las quejas que se presenten, de conformidad con las disposiciones de este procedimiento, de los reglamentos o disposiciones del Tribunal, así como de la normatividad aplicable en materia de responsabilidades de los servidores públicos.
- II. Determinar las medidas precautorias o cautelares que considere convenientes de acuerdo a las circunstancias que priven en los casos de su conocimiento.
- III. Solicitar ante la instancia que corresponda los informes, documentos, estudios técnicos o científicos y cualquier elemento que le sea necesario para conocer la verdad de los hechos.
- IV. Informar mensualmente al Comité de las actividades realizadas.

Artículo 25. La (El) Titular de la representación del Sindicato de Trabajadores del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tendrá las funciones siguientes:

- I. Coadyuvar en la ejecución de las medidas precautorias o cautelares que determine la Contraloría.
- II. Apoyar en la implementación de los programas de capacitación relacionados con el hostigamiento y acoso sexual o laboral.
- III. Difundir entre los trabajadores de base las disposiciones de este procedimiento.
- IV. Instrumentar acciones para la detección de conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Tribunal.

Artículo 26. Los (Las) integrantes de la **Comisión** de Igualdad de Género, tendrán las funciones siguientes:

- I. Proponer temas de capacitación que incidan en la prevención del hostigamiento y acoso sexual o laboral.

- II. Emitir propuestas de mejora del procedimiento.
- III. Proponer acciones de difusión en contra de la violencia de género; derechos humanos, perspectiva de género, y no discriminación.
- IV. Mediar o conciliar en los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Tribunal.
- V. Se informará del resultado de la conciliación al Comité.

Capítulo V De la queja

Artículo 27. La queja deberá contener los requisitos siguientes:

- I. Nombre, domicilio, cargo y área de adscripción en el Tribunal, así como firma de la probable víctima.
- II. Nombre, cargo y área de adscripción del probable agresor.
- III. Narración detallada de los hechos que aporten datos que permitan advertir conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral: cómo, cuándo y dónde ocurrieron; descripción cronológica en primera persona, nombre de las personas involucradas y su participación, personas presentes, acompañantes **v/o** servidores públicos **a los que les conste el acto**, en su caso, hora aproximada **en que ocurrieron los actos**, día, mes y año, lugar, oficina o sitio específico.
- IV. Ofrecer **y acompañar** las pruebas con que cuente al momento de la presentación de la queja.
- V. Presentar copia fotostática simple de identificación oficial con fotografía.
- VI. **En caso de no cumplir los requisitos señalados en las fracciones anteriores, no se dará trámite a la queja.**

Artículo 28. La queja podrá ser presentada a través de los medios siguientes:

- I. En forma escrita.
- II. En comparecencia directa.

III. Por correo electrónico.

IV. Vía telefónica.

Si la queja es presentada conforme a las fracciones III y IV de este artículo, la posible víctima deberá presentarse a ratificarla en un término no mayor a tres días hábiles, contados a partir del día siguiente al en que hubiere enviado el correo electrónico o realizado la llamada telefónica; **debiendo aportar en ese momento las pruebas.**

En los casos a que se refiere el párrafo que antecede, se orientará a la quejosa que en caso de no presentarse a ratificar su queja en la **Contraloría** en el término precisado, se tendrá por no presentada la misma y se procederá a archivar el registro que se hubiere levantado.

La queja por escrito y la comparecencia directa, deberá presentarse y hacerse, respectivamente, ante la Contraloría del Tribunal.

Artículo 29. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar sea sobrevictimizada de manera física o psicológica o sea objeto de cualquier tipo de represalias.

Artículo 30. La información y documentación que se genere en el marco del Procedimiento, se registrará por lo dispuesto en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y su Reglamento, y el Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Capítulo VI Del procedimiento

Artículo 31. **Una vez presentada la queja con los requisitos señalados en el artículo 27,** se emitirá acuerdo de recepción en el término de tres días hábiles, donde se ordenará el registro de la misma con la asignación de un número de expediente, la notificación del proveído a la posible víctima y demás diligencias que resulten necesarias.

Artículo 32. El personal designado por la **Contraloría,** recibirá a la probable víctima y la tratará con confidencialidad, de forma sensible, equitativa e imparcial, y brindará la orientación respecto de las implicaciones administrativas, laborales y penales de los hechos registrados en la queja, así como del estado que guarden las investigaciones.

Dicho personal será capacitado en los temas a que se refiere el artículo 39 y sobre las herramientas teóricas y prácticas que son idóneas en la recepción y atención del tipo de quejas que serán materia de este procedimiento.

La queja se hará del conocimiento del presunto responsable, a efecto de que aporte la pruebas en su defensa.

Artículo 33. De conformidad con los hechos de la queja, la Contraloría de oficio, o a petición de parte adoptará las medidas precautorias o cautelares que estime convenientes y las comunicará de inmediato a la Dirección General de Administración para los efectos de su aplicación.

Artículo 34. La Contraloría determinará, en su caso, que la víctima sea atendida en una institución pública especializada para que reciba apoyo en virtud del hostigamiento y acoso sexual o laboral sufridos, ya sea de oficio o a petición de parte interesada.

Artículo 35. Realizadas las investigaciones y desahogadas todas las pruebas del caso, dictará la resolución de acuerdo a las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables en materia de responsabilidades administrativas de los servidores públicos.

Artículo 36. Si la o el probable responsable confiesa su responsabilidad en la secuela de las indagatorias, se procederá de inmediato a dictar resolución.

Artículo 37. El procedimiento se sustanciará en un plazo no mayor a 6 meses.

Artículo 38. Al emitir la resolución, ésta será comunicada al Comité para la debida supervisión del cumplimiento. Las sanciones derivadas de dicha resolución serán aquellas previstas en la normatividad aplicable en materia de responsabilidades de los servidores públicos y del Código Penal Federal.

Artículo 39. En la sustanciación de los procedimientos, las personas titulares de las áreas deberán dar toda la colaboración que se les solicite y llevar a cabo las medidas correspondientes una vez que se les haga de su conocimiento la determinación tomada por hechos probables de hostigamiento y acoso sexual o laboral. Igualmente, tendrán la obligación de denunciar este tipo de hechos cuando conozcan de ellos en el ejercicio de sus atribuciones y funciones.

Capítulo VII

De la prevención del hostigamiento y acoso sexual o laboral.

Artículo 40. El procedimiento será difundido en la página de internet y en el correo electrónico institucional del Tribunal. También podrá difundirse por otros medios de acuerdo a las posibilidades presupuestales o tecnológicas, de tal manera que sea de fácil acceso para las y los servidores públicos del órgano jurisdiccional.

Artículo 41. Las y los integrantes del Comité y el personal de la Contraloría deberán ser capacitados y sensibilizados en temas de derechos humanos; igualdad de género; no discriminación y prevención de la violencia laboral en sus diversas formas, en particular el hostigamiento y el acoso sexual o laboral, así como la no re-victimización, a través de programas internos de capacitación, o

por aquellos que promueva algún organismo defensor de los derechos humanos o algún otro de similares características.

Artículo 42. El Comité sistematizará la información respecto de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, para que sirva de insumo en la adopción de políticas de atención integral.

∞∞∞ ∘ ∞∞∞

ANEXOS

❖ *DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS.*

- **Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND).**

En la Estrategia Transversal III para el desarrollo nacional, se encuentra la perspectiva de género en todas las acciones de la Administración Pública Federal, lo cual implica garantizar la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres; y requiere realizar una serie de acciones especiales orientadas a garantizar los derechos de las mujeres que entraña evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad, exclusión o discriminación.

El objetivo es evitar la reproducción de roles y estereotipos de género que desembocan en la desigualdad, la exclusión y la discriminación, lo cual es acorde con los compromisos asumidos en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

La Perspectiva de Género, en el apartado *VI. Objetivos, estrategias y líneas de acción*, incorpora la perspectiva de igualdad de género en las políticas públicas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas de la Administración Pública Federal (VI.A.). De manera específica, se establecen las líneas de acción, de acuerdo a las metas nacionales que se precisan:

- **Enfoque transversal (México en Paz).** Establecer medidas especiales orientadas a la erradicación de la violencia de género en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, entidades federativas y municipios, e incorporar acciones específicas para garantizar la seguridad e integridad de las mujeres.
- **Enfoque transversal (México Incluyente).** Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para ejercer sus derechos, reduciendo la brecha en materia de acceso y permanencia laboral, así como prevenir y atender la violencia contra las mujeres, con la coordinación de las diversas instituciones gubernamentales y sociales involucradas en esa materia.
- **Enfoque transversal (México con Responsabilidad Global).** Promover y dar seguimiento al cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de género, y armonizar la normatividad vigente con los tratados internacionales en materia de derechos de las mujeres.

- **Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres 2013-2018. (DOF 30/08/2013).**

En el objetivo transversal 6 se comprende incorporar las políticas de igualdad de género en los tres órdenes de gobierno y fortalecer su institucionalización en la cultura organizacional. Parte de las estrategias consideradas está la de promover y dirigir el cambio organizacional a favor de la igualdad y la no discriminación de género (6.7).

- **Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2014-2018 (DOF: 30/04/2014).**

La Estrategia 2.2., establece promover acciones integrales de prevención, detección y atención oportuna de violencia contra las mujeres en los centros de trabajo. Comprende como líneas de acción: 2.2.1. Crear áreas especializadas para detectar, atender y denunciar maltrato, hostigamiento y acoso sexual en los centros de trabajo; 2.2.2. Promover y difundir el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en el ámbito laboral; 2.2.3. Fortalecer las acciones para prevenir el acoso y hostigamiento sexual en el marco de la NMX-R-025-SCFI-2012; 2.2.4. Visibilizar como riesgo psicosocial el acoso y hostigamiento sexual y laboral hacia las mujeres; 2.2.5. Promover esquemas de sensibilización entre empleadores para prevenir y erradicar el acoso laboral y hostigamiento sexual hacia las mujeres; 2.2.6. Promover la elaboración y aplicación de un protocolo de atención del acoso y hostigamiento sexual y laboral en el trabajo.

- **Programa de Cultura Institucional para la Igualdad: 2013-2015. Instituto Nacional de las Mujeres.**

El programa cuenta con tres ejes rectores: Clima Laboral, Corresponsabilidad y Hostigamiento y Acoso Sexual. Ésta última cuenta con tres estrategias que comprenden líneas de acción que sustancialmente se enfocan en la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y acoso sexual en las entidades y dependencias de la Administración Pública Federal, como son la difusión permanente de mensajes para que el personal identifique y denuncie el hostigamiento y el acoso sexual; establecimiento de sanciones apegadas a las normas nacionales e internacionales; instalación, fortalecimiento y seguimiento de los mecanismos de prevención, atención y sanción de los casos de hostigamiento y acoso sexual (VI.3.3).

- **Acuerdo 12/2010 de la Octava Sesión Ordinaria del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

Establece que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en coordinación con los órganos internos de control, iniciarán el proceso para generar mecanismos de prevención, denuncia, atención y sanción de los casos de hostigamiento y acoso sexual.

- **Protocolo de intervención en casos de hostigamiento y acoso sexual. Instituto Nacional de las Mujeres. 2009.**

Documento que tiene como propósito contribuir a la sensibilización de las y los servidores públicos responsables de la atención y seguimiento de prácticas de hostigamiento y acoso sexual, así como a la generación de una política institucional y el establecimiento de procedimientos claros, confidenciales e imparciales para atender las quejas que se presenten por estos motivos.

- **Código de Ética del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.** (Boletín Laboral Burocrático número 5028, tomo XLIX; 11/11/2013)

Establece los criterios y valores que deben orientar la conducta ética de los servidores públicos del Tribunal, entre ellos: no discriminar a los compañeros de trabajo por motivos de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

- **Código de Conducta del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.** (Boletín Laboral Burocrático número 5173, tomo XLIX; 03/07/2014)

Establece como criterios y valores relacionados con los derechos humanos que deben observar y aplicar los servidores públicos del Tribunal, en el ejercicio de sus funciones, el de promover y propiciar una cultura de no discriminación por origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social o de salud, religión, opinión, preferencia sexual, estado civil o cualquier otra, y adoptar la perspectiva de género (7.1); promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin generar beneficios en razón del género (7.5); evitar el uso de lenguaje, actitudes y conductas irrespetuosas y/o lascivas que vulneren la dignidad de las personas (8.8); y mantener relaciones laborales de respeto, cordialidad y colaboración con todos los compañeros de trabajo (12.3).

- **Reglamento Interno de la Comisión de Ética del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.** (Boletín Laboral Burocrático número 5173, tomo XLIX; 03/07/2014)

De conformidad con el Reglamento, la Comisión de Ética fue creada con el objetivo de promover la observancia de los Códigos de Ética y de Conducta entre los servidores públicos del Tribunal, en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones; y fomentar el desarrollo de una cultura de valores que guíen y orienten la actuación de los servidores públicos.

Parte de sus funciones son promover y evaluar la observancia de los valores contenidos en los Códigos de Ética y de Conducta; fungir como órgano de consulta y asesoría en asuntos relacionados con la emisión, aplicación y observancia de los Códigos de Ética y de Conducta; y emitir recomendaciones generales derivadas de la inobservancia de los Códigos de Ética y de Conducta.

❖ INSTRUMENTOS INTERNACIONALES.

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) (ONU 1979).**

Sustancialmente tiene como objeto definir y eliminar la discriminación, entendida esta como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. Asimismo, adoptar medidas adecuadas que prohíban toda discriminación contra la mujer; establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación; abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; adoptar las medidas adecuadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres; y eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos [aa. 1, 2, incisos b), c) y d), 5 inciso a) y 11 numeral 1].

- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. (Belém do Pará), OEA, 1994. (DOF 19/01/1999).**

Establece que la violencia contra la mujer incluye la física, la sexual y la psicológica que comprende, a su vez, el acoso sexual en el lugar de trabajo; los derechos de toda mujer a una vida libre de violencia, que se respete su integridad física, psíquica y moral, así como la dignidad inherente a su persona; a igualdad de protección ante la ley y de la ley y a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos. Así también, que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros, a ser libre de toda forma de discriminación, y a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación (aa. 2 inciso b, 3, 4 incisos b, e, f y g, 6 incisos a y b)

Asimismo, que los Estados parte deberán abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación; actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer; adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad; establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos; establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros

medios de compensación justos y eficaces; adoptar, en forma progresiva, medidas específicas y programas para fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y a que se respeten y protejan sus derechos humanos, entre otros (7 incisos a, b, d, f y g, 8 inciso a)).

- **La Recomendación General Nº 19: La violencia contra la mujer (1992, derivada del artículo 11 de la CEDAW)**

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en términos del artículo 21, párrafo primero, de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, realiza una serie de observaciones a los artículos de ésta con el propósito de que sean complementados los informes de los estados parte.

En lo particular, el Comité mencionado, respecto al artículo 11 de la Convención, hace las observaciones identificadas con los números 17 y 18, en el tenor siguiente: La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a violencia a las mujeres, por su condición de tales, como es el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. El hostigamiento sexual, por su parte, incluye un 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.

- **La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995)**

Dispone que los gobiernos deben desarrollar programas y procedimientos tendientes a eliminar el hostigamiento sexual y otras formas de violencia contra las mujeres en los lugares de trabajo [a. 126 inciso a)]; ya que les impide realizar su potencial; a menudo la discriminación psicológica impide que sigan ascendiendo en los puestos de trabajo; que la experiencia del hostigamiento sexual es una afrenta a la dignidad de la trabajadora e impide a las mujeres efectuar una contribución acorde con sus capacidades (a. 161). Y promulgar y hacer cumplir leyes, así como introducir medidas de aplicación y protección contra el hostigamiento sexual en el trabajo [a. 178 inciso b)].

- **Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958. (Organización Internacional del Trabajo).**

Establece que el término "discriminación", comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen

social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación [a. 1 inciso (a)]; y que los miembros de la Convención están obligados a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto (a. 2).

∞ ∞ ∞

