

Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (HS y AS)

MÉXICO
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA



SEGOB
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

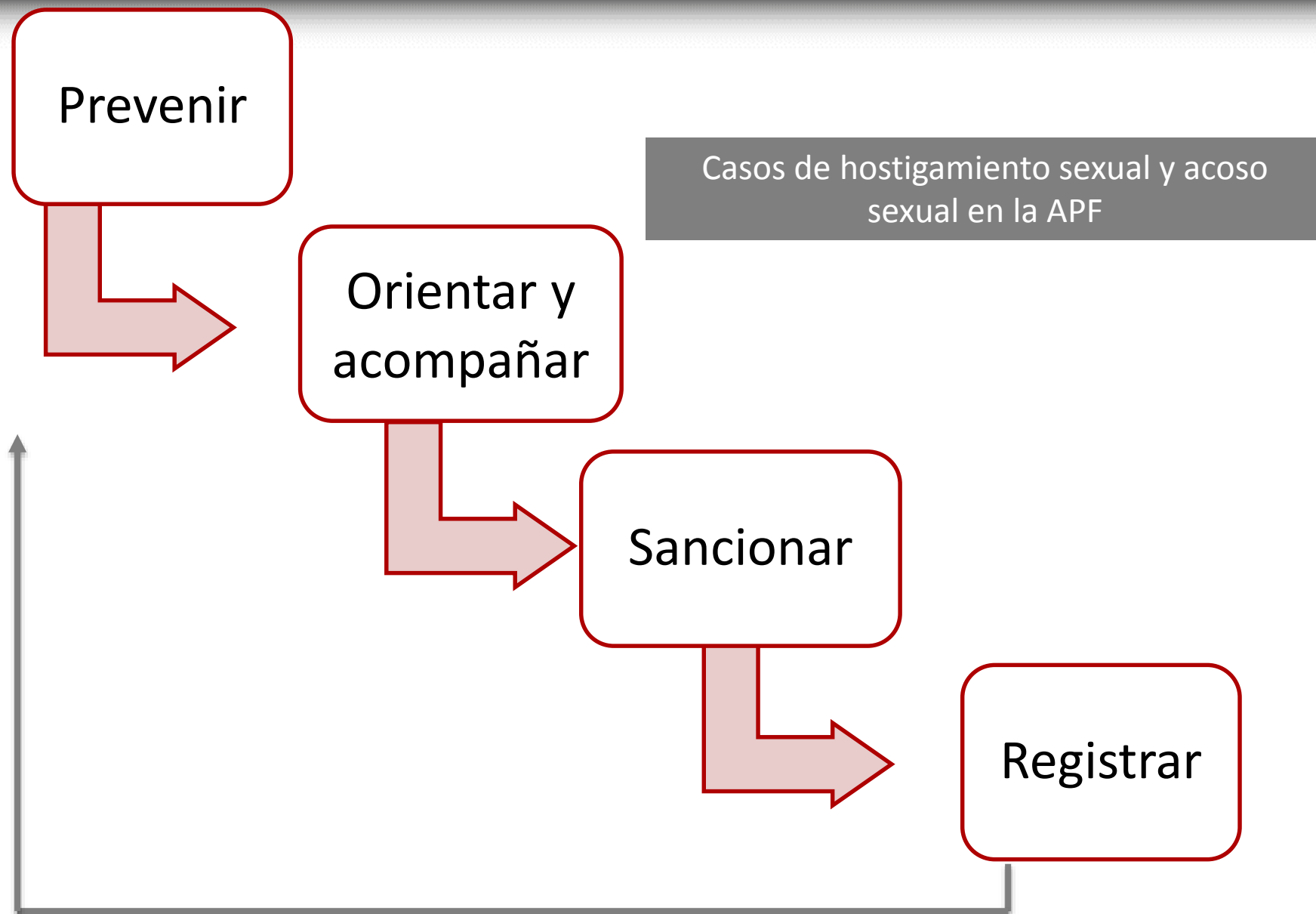
SFP
SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA

CONAVIM
COMISIÓN NACIONAL PARA LA ATENCIÓN Y
PREVENCIÓN DEL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

**¿Qué es el Protocolo de
prevención y atención del
hostigamiento sexual y el acoso
sexual?**

Es un instrumento que contiene ordenamientos para :



¿Por qué se emitió un Protocolo de prevención y atención del hostigamiento sexual y el acoso sexual?

1

- Porque el Estado mexicano está obligado a garantizar los derechos humanos y, es este caso particular, el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, incluido el HS y AS.

2

- Porque el Estado mexicano debe atender la observación del Comité de la CEDAW sobre la aplicación del protocolo de HS y AS en la APF.
- Porque es urgente contar con un procedimiento único y efectivo en la APF.

3

- Porque el hostigamiento sexual y el acoso sexual son realidades lamentables y evitables en la APF.

El Estado debe garantizar los derechos humanos

La Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos (publicada en junio, 2011), reconoce aquellos establecidos en Tratados Internacionales, como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia (principio pro-persona).

Obligaciones del Estado Mexicano en materia de Derechos Humanos

Art. 1 Constitucional

- A partir de la reforma (2011) el Estado mexicano deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia (principio pro-persona).

Convención de Belém do Pará

- Convención Interamericana que recomienda a los Estados parte a tomar acciones para **prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.**

CEDAW

- El Comité de la CEDAW emitió la recomendación general No.19 en la que establece la obligación de los Estados miembros de atender la violencia sexual en el trabajo.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

- Establece que los tres órdenes de gobierno en materia de **HS y AS**, deberán: Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión, proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual.

CEDAW

Recomendación general 19 del Comité de la CEDAW emitida el 29/01/92:

Artículo 11, numeral 17

“La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo”

Artículo 11, numeral 18:

El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho haciendo un medio de trabajo hostil.

Artículo 16, numeral 24:

- j) Incluirán en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo.
- t) Adoptarán las medidas jurídicas y de otra índole necesarias para prestar protección eficaz a las mujeres contra la violencia dirigida a ellas.
- i) Tomar medidas jurídicas eficaces, incluidas sanciones penales, recursos civiles y disposiciones de indemnización para proteger a la mujer contra todo tipo de violencia, incluida la violencia y los malos tratos en la familia, el ataque sexual y el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

Observación del Comité de la CEDAW al Estado mexicano

**Se insta al Estado mexicano a
garantizar la implementación
efectiva de un Protocolo para la
intervención en casos de
hostigamiento sexual y acoso
sexual en la Administración Pública
Federal (2012)**

Panorama anterior al Protocolo de HS y AS

- ❖ *Entre 2003 y 2009 las dependencias y entidades reportaron la existencia de 205 procedimientos de atención al hostigamiento sexual y al acoso sexual; el alto número no garantizaba un resultado eficaz en su prevención y atención. Estos procedimientos incluían una amplia variedad de instrumentos: guías, protocolos, folletos, mecanismos.*
- ❖ *Por su parte, las OSC defensoras de Derechos humanos visibilizaron la falta de mecanismos y herramientas concretas para atender conductas violentas en el ámbito sexual y exigieron su atención inmediata.*

Es una realidad lamentable:

- ❖ 3.6 % de las mujeres, alguna vez en su vida, ha sido objeto de acoso sexual en el ámbito laboral (Endireh, 2011)
- ❖ 15% de las mujeres en la Administración Pública fueron víctimas de Hostigamiento o Acoso sexual, ejercida por sus compañeros varones. (Resultados cuestionario de cultura institucional, 2009)



Desafío:

Contar con registros administrativos confiables que permitan una mejor aproximación al AS y HS en la APF

**¿Qué se pretende con la
aplicación del Protocolo?**

aplicación del Protocolo?

¿Qué se pretende con la aplicación del Protocolo?

- ❖ Prevenir las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.
- ❖ Señalar vías e instancias competentes para investigar y sancionar el *HS* y *AS*.
- ❖ Definir mecanismos para orientar y brindar un acompañamiento especializado a presuntas víctimas.
- ❖ Contar con Guía de actuación uniforme y efectiva, sustentada en campañas de sensibilización, capacitación, para prevenir la existencia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la APF.

¿Qué se pretende con la aplicación del Protocolo?

- ❖ Garantizar una atención de calidad que evite la revictimización;
- ❖ Garantizar el acceso a la justicia mediante la aplicación de sanciones administrativas;
- ❖ Promover un ambiente laboral de cero tolerancia hacia este tipo de prácticas.
- ❖ Contar con un Registro casos de HS y AS para analizarlos e implementar acciones o políticas publicas que los inhiban y erradiquen.

**¿Cómo se aborda la atención,
prevención y sanción del HS y AS
en la APF?**

en la APF

EL Hostigamiento sexual y el Acoso sexual:

- ❖ *Son dos formas de violencia que se ejercen en el ámbito laboral, expresadas de manera verbal, física o ambas, relacionadas con la sexualidad que violan el derecho a la libertad psicosexual de las personas;*
- ❖ *Son conductas impropias, no deseadas y consideradas por quien las recibe como ofensivas, humillantes o embarazosas;*
- ❖ *Constituye una violación al derecho por una vida libre de violencia y una causa de discriminación;*
- ❖ *Tienen consecuencias nefastas para quién lo padece y para el ambiente laboral en el que sucede;*
- ❖ *Ambas conductas son sancionables.*

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define:

- *Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien **no existe la subordinación**, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.*

Acoso sexual

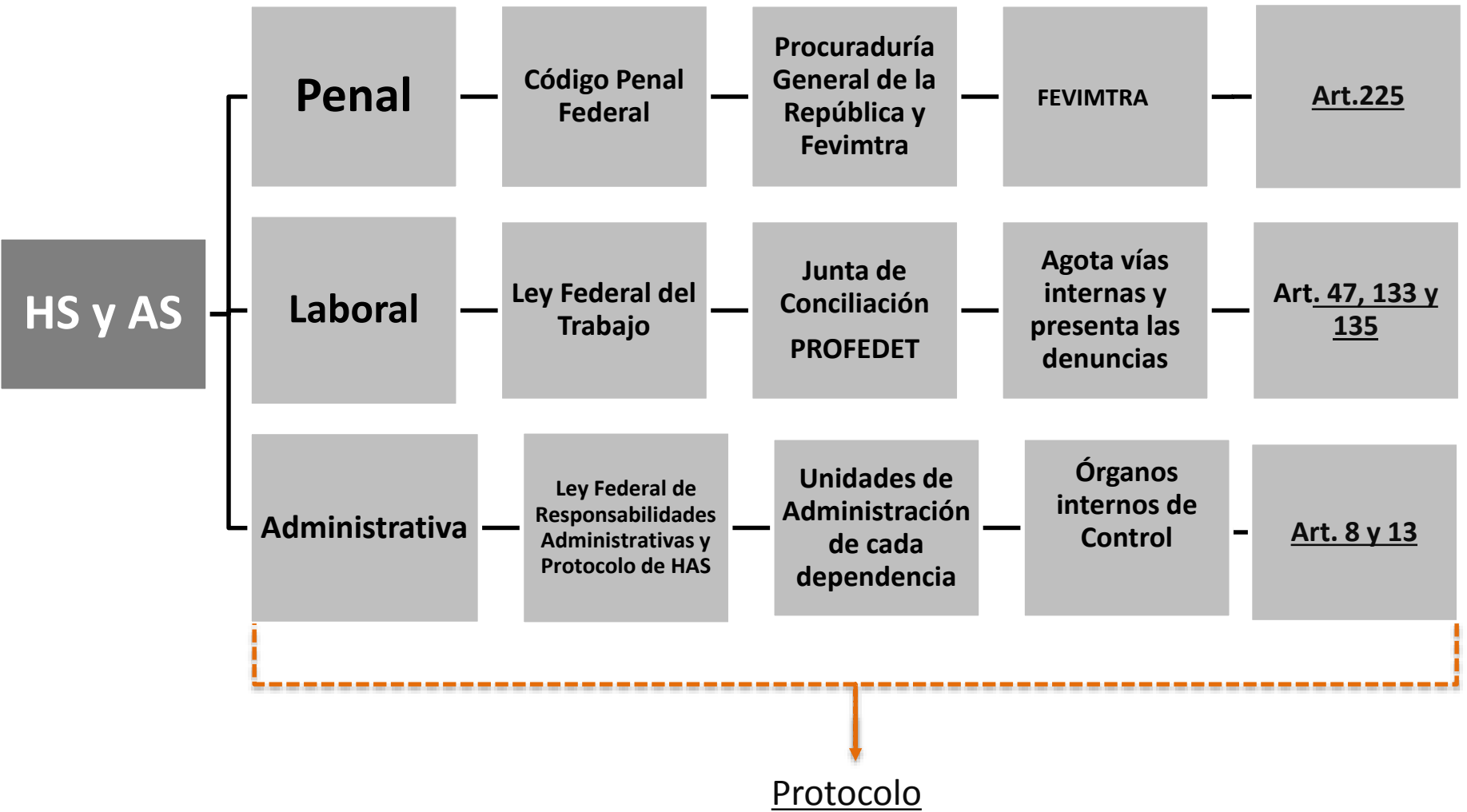


- *El ejercicio del poder, **en una relación de subordinación real** de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.*

Hostigamiento sexual



El HS y AS están sancionados por distintos órdenes jurídicos:



Sanciones del HS y AS

Código Penal
Federal

- **Artículo 225.** Son delitos contra la administración de justicia, cometidos por los servidores públicos los siguientes: ...XXXIV: Obligue a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de acoso, hostigamiento o para ocultar violaciones a la Ley Federal del Trabajo. Se le impondrá pena de prisión de 3 a 8 años y de 500 a 1500 días de multa. Además será destituido e inhabilitado de 3 a 10 años para desempeñar otro empleo, cargo comisión públicos

Ley Federal del
Trabajo

- **Artículo 47.** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;
Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes. XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;
Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores: XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o...en los lugares de trabajo.

Ley Federal de
responsabilidades
Administrativas

- **Artículo 8.** Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones:
- **VI.** Observar una 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. El incumplimiento de las obligaciones trae como consecuencia que los servidores públicos tengan que responder por la falta cometida.
- **XXIV.** Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa relacionada con el servicio público.
- **Artículo 13.** Las sanciones por falta administrativa consistirán en: I.- Amonestación privada o pública; II.- Suspensión del empleo, cargo o comisión por un período no menor de tres días ni mayor a un año; III.- Destitución del puesto; IV.- Sanción económica, e V.- Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.



Para encontrar un cause normativo y atender los casos de HS y AS fue necesario emitir:

“El acuerdo por el que se modifica el Código de Ética de los/as servidores/as públicos del gobierno federal, las reglas de integridad para el ejercicio de la función pública” y,

“Los lineamientos generales para propiciar la integridad de los/as servidores/as públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los comités de ética y de prevención de conflictos de interés”

¿Por qué es importante el Acuerdo?

- ❖ Porque incluye la Regla de Integridad No.13 *Comportamiento digno, establece que :*
“El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conduce en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública”.
- ❖ Porque faculta a los Comités de Ética para
“Formular observaciones y recomendaciones en el caso de denuncias derivadas del incumplimiento al Código de Ética, al Código de Conducta o las Reglas de Integridad”
- ❖ Porque define la “Denuncia” como:
“La narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un servidor público, y que resulta presuntamente contraria al Código de Ética, al Código de Conducta o a las Reglas de Integridad”.

Fechas de publicación del Protocolo y Acuerdo

- Protocolo para la Prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual

DOF 31/08/2016

Cause normativo
en APF

- Actúa a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés



¿Qué son los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés? CEPCI

- ❖ Son figuras administrativas cuyo funcionamiento está basado en los lineamientos del Acuerdo DOF del 20/agosto/2015.
- ❖ Su conformación es bianual, son nominados y electos por sus propios compañeros. Representan todos los niveles de la estructura.
- ❖ Fomentan acciones permanentes sobre el respeto a los derechos humanos, prevención de la discriminación e igualdad de género, y los demás principios y valores contenidos en el Código de Ética, en las Reglas de Integridad y en el Código de Conducta.
- ❖ Fungen como órgano de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con la observación y aplicación del Código de Conducta.
- ❖ Cuentan con herramientas para su funcionamiento supervisadas y evaluadas por la UEEPCI: PAT, Código de Conducta, Protocolo y procedimiento de denuncias.

¿ Qué ventajas representa que los CEPCI atiendan el HS y AS?

- ❖ Los comités tienen procedimientos de quejas y denuncias
- ❖ Mientras el OIC investiga la denuncia los CEPCI puede ir trabajando en la prevención de las conductas HS y AS
- ❖ Tiene un período de tiempo limitado para resolver los casos
- ❖ Son la vía administrativa en las dependencias para resolver faltas al comportamiento ético de servidores y servidoras públicos

¿Cuáles son las funciones del CEPCI* que Establece el Protocolo?

- ❖ Recibirá la denuncia por parte de la Persona Consejera.
- ❖ La denuncia se registrará en un formato provisto por la UEEPCI* (Unidad Especializada en Ética y conflictos de interés, SFP).
- ❖ Dará vista al OIC de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia.
- ❖ Considerará de ser necesario, medidas para la protección a la presunta víctima.
- ❖ Comunicará a la Presunta víctima y a la Persona consejera las observaciones o recomendaciones adoptadas por éste.
- ❖ No se busca conciliación.
- ❖ Se resolverán en el menor tiempo posible.
- ❖ Reporta las denuncias a la UEEPCI* en su momento.

¿Cuáles son las conductas que vulneran la regla de integridad y constituyen HS y AS?

Conductas que son de carácter enunciativo y no limitativo

- a) Realizar señales sexuales con las manos o el cuerpo;
- b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos;
- c) Hacer regalos, preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona,
- d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles para someter a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra/s persona/s;
- e) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f) Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;
- g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;

¿Cuáles son las conductas que vulneran la regla de integridad y constituyen HS y AS?

Conductas que son de carácter enunciativo y no limitativo

- h) Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;
- i) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación;
- j) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación;
- k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual;
- l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual;

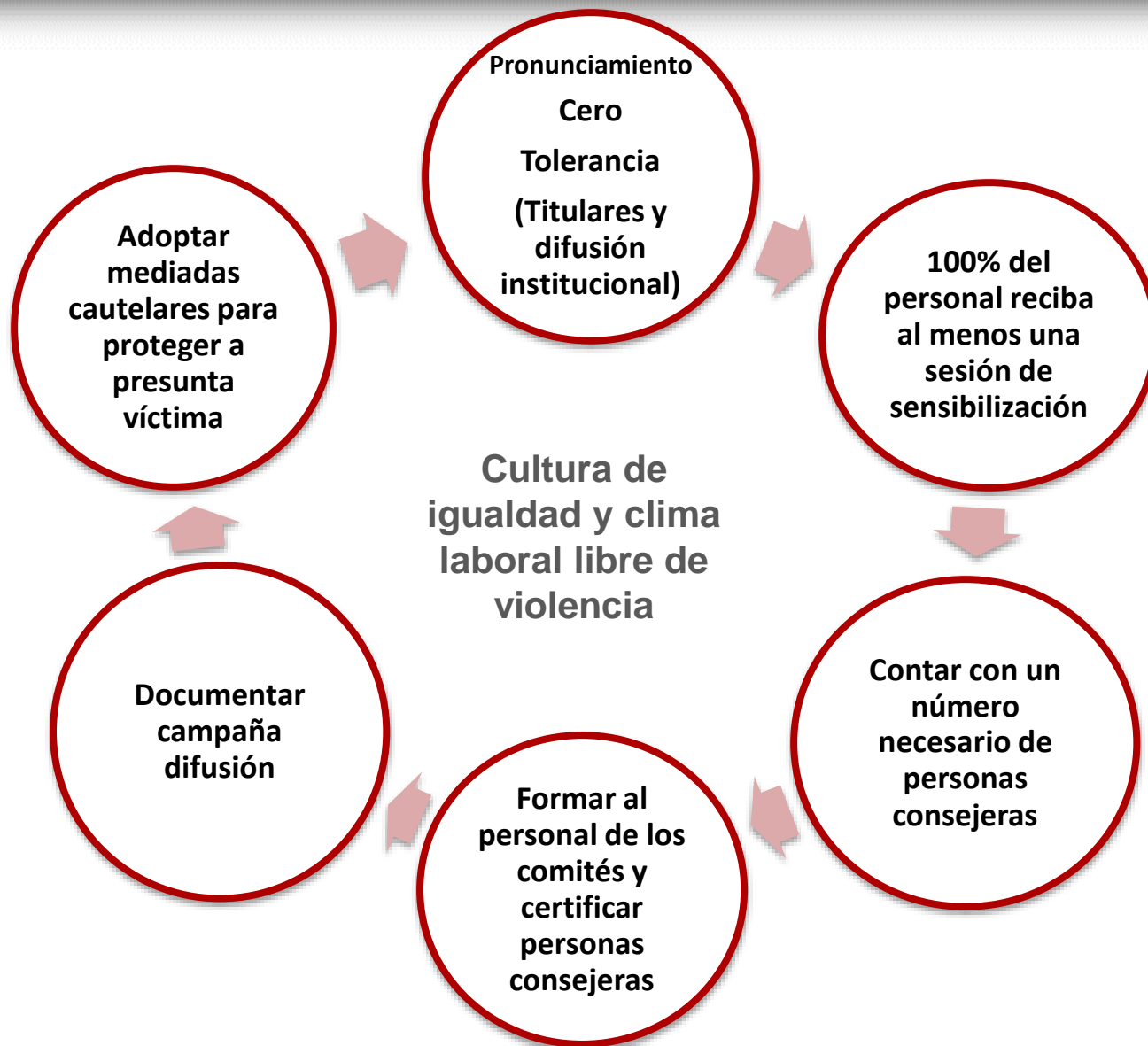
¿Cuáles son las conductas que vulneran la regla de integridad y constituyen HS y AS?

Conductas que son de carácter enunciativo y no limitativo

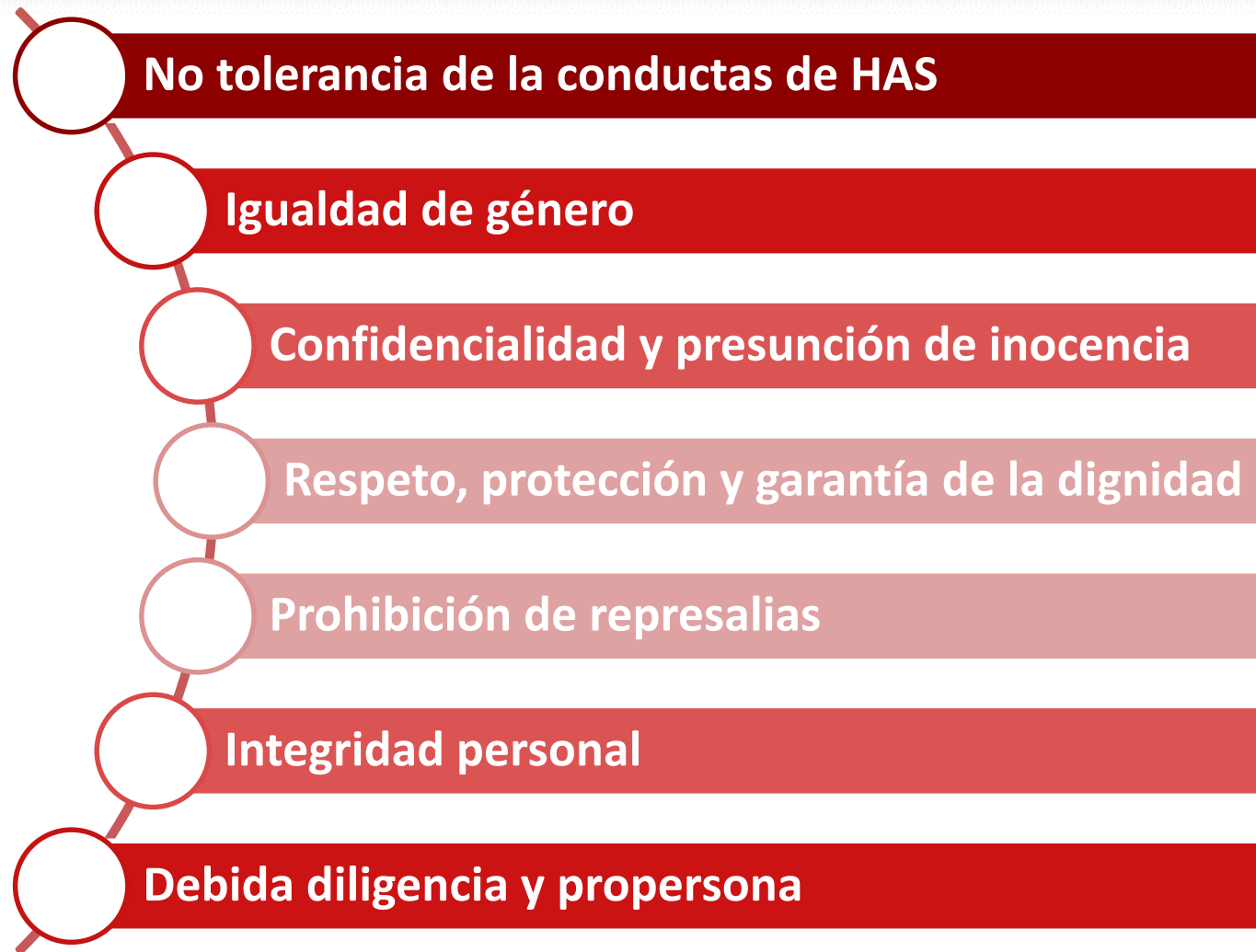
- m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual;
- n) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora;
- o) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona;
- p) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual y,
- q) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

**¿Qué acciones de prevención
establece el Protocolo?**

establece el Protocolo?

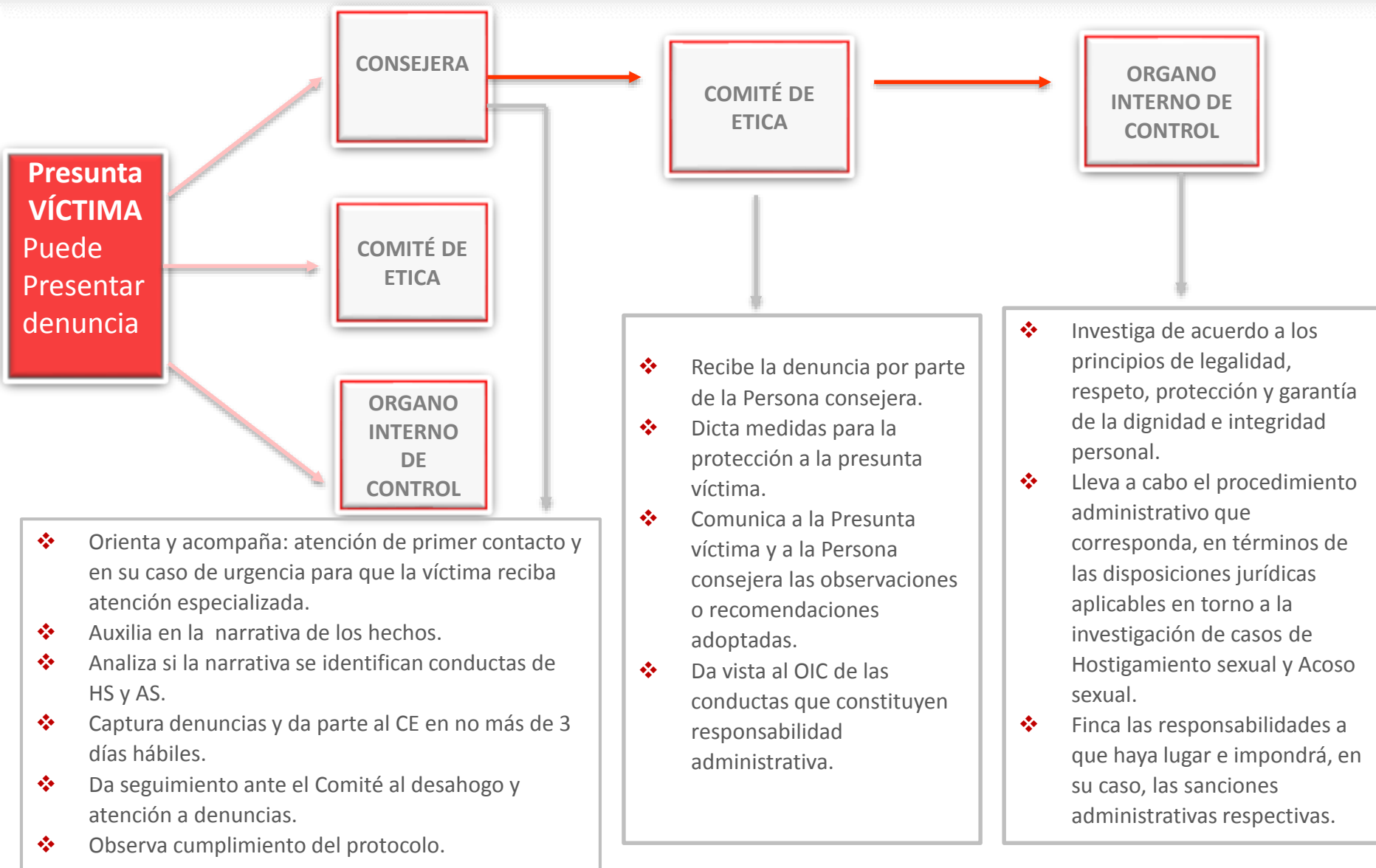


Principios rectores para la aplicación del Protocolo



¿Cuál es la ruta de atención de las presuntas víctimas que establece el Protocolo para la APF?

Ruta de Atención a presuntas víctimas



¿Qué obligaciones tienen las dependencias para aplicar este Protocolo?

Protocolo f

Dependencias y Entidades de la APF

```
graph LR; A[Dependencias y Entidades de la APF] --- B[Declarar cero tolerancia a las conductas de HS y AS y aplicar medidas preventivas]; A --- C[Informar y sensibilizar al 100% del personal sobre las faltas a las reglas de integridad que constituyen HS y AS]; A --- D[Nombrar personas consejeras y brindar condiciones para realizar sus funciones]; A --- E[Las Oficilías Mayores darán seguimiento a las acciones de prevención y harán públicos los reportes];
```

Declarar cero tolerancia a las conductas de HS y AS y aplicar medidas preventivas

Informar y sensibilizar al 100% del personal sobre las faltas a las reglas de integridad que constituyen HS y AS

Nombrar personas consejeras y brindar condiciones para realizar sus funciones

Las Oficilías Mayores darán seguimiento a las acciones de prevención y harán públicos los reportes

SFP

```
graph LR; SFP[SFP] --- F1[Concentra el registro de las denuncias de HS y AS y de las recomendaciones]; SFP --- F2[Diseña y entrega formatos para el registro de las denuncias]; SFP --- F3[Facilita a los Comités de ética capacitación y material para la difusión del protocolo y el fortalecimiento de una cultura libre de violencia (conjuntamente con el INMUJERES)]; SFP --- F4[Colabora con los Comités de ética en campañas que impulsen medidas para prevenir y erradicar el Hostigamiento sexual y el Acoso sexual];
```

Concentra el registro de las denuncias de HS y AS y de las recomendaciones

Diseña y entrega formatos para el registro de las denuncias

Facilita a los Comités de ética capacitación y material para la difusión del protocolo y el fortalecimiento de una cultura libre de violencia (conjuntamente con el INMUJERES)

Colabora con los Comités de ética en campañas que impulsen medidas para prevenir y erradicar el Hostigamiento sexual y el Acoso sexual

INMUJERES

```
graph LR; A[INMUJERES] --- B[Describe las capacidades profesionales o competencias para certificar personas consejeras.]; A --- C[Diseña contenidos y cursos materia de Hostigamiento sexual y Acoso sexual para la sensibilización, capacitación y formación del personal, comités de ética, OIC y consejeras.]; A --- D[Elaborará informe anual sobre Denuncias de Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual en la APF.];
```

Describe las capacidades profesionales o competencias para certificar personas consejeras.

Diseña contenidos y cursos materia de Hostigamiento sexual y Acoso sexual para la sensibilización, capacitación y formación del personal, comités de ética, OIC y consejeras.

Elaborará informe anual sobre Denuncias de **Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual** en la APF.

INMUJERES/ CONAVIM

Participar, a solicitud de la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés, en la interpretación de casos no previstos.

Promover y vigilar la observancia del Protocolo en conjunto con INMUJERES, la Contraloría Interna de la SFP y los OIC.

¿Cuáles son los tiempos para la aplicación de los transitorios ?

aplicación de los transitorios /

Fechas y transitorios del Protocolo

Transitorio 3

Designación de persona(s) consejera(s) por parte de las Oficialías Mayores hasta que se inicie el proceso de certificación

Transitorio 4

Informar al Inmujeres sobre:

- a) Cero Tolerancia
- b) Convocatoria para personas consejeras
- c) Difusión del Protocolo
- d) Acciones de sensibilización, comunicación y capacitación

14/10/16

27/10/16

25/11/16

13/10/16

05/01/17

13/05/17

Transitorio1
Entra en vigor

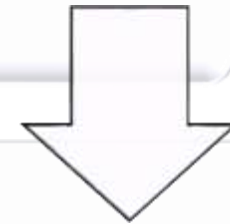
Transitorio 5, b)
Inmujeres comunicará la disponibilidad de cursos para la sensibilización, capacitación y formación

Transitorio 5, c)
Inmujeres desarrollará y difundirá las capacidades profesionales y las competencias que deberán acreditar las personas consejeras

Acciones de Sensibilización, Capacitación, y Certificación

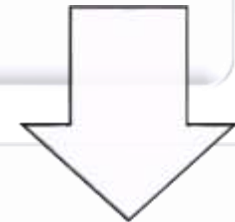
Sensibilización: protocolo, conductas y ruta de atención al 100% del personal

Infografías, materiales digitales, curso en línea



Capacitación: conocimientos y habilidades específicos para la atención al Comité, OIC y personas consejeras.

Guía de contenidos y recomendaciones didácticas



Certificación: capacidades y competencias a personas consejeras

Grupo técnico de personas expertas en atención de casos HS y AS



Determinan capacidades y competencias



Se definen instrumentos de evaluación y se realizan pruebas de validez y confiabilidad



Se pone en marcha el proceso de evaluación para la certificación



Definir cursos formativos para preparar para la evaluación de competencia



Se presenta proyecto de certificación a la SFP

Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (HS y AS)

MÉXICO
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA



SEGOB
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

SFP
SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA

CONAVIM
COMISIÓN NACIONAL PARA EL
CONTRASTO DE LA VIOLENCIA
INTRA FAMILIAR

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES