

Protocolo de Intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual

Sinopsis para el CONOCER

Nadie tiene el derecho de invadir el espacio íntimo y personal de una persona, menos aún sin su consentimiento

Conforme a los principios que rigen la función pública: **legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia (art. 7 Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos LFRASP).**

La Secretaría de la Función Pública ha Establecido una Alianza Estratégica con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) para combatir la discriminación y asegurar la equidad de género en la administración pública federal.

Por ello, el **Protocolo de intervención para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual** tiene el propósito de contribuir a la sensibilización de las y los servidores públicos en materia de prevención, atención y seguimiento de prácticas de hostigamiento y acoso sexual que afectan los derechos humanos. Así como contribuir de forma significativa a la generación de una política institucional y establecer procedimientos claros, confidenciales e imparciales para atender las quejas que se presenten por estos motivos.

Se dirige a las y los servidores públicos de todos los niveles que en algún momento de sus trayectorias laborales en la Administración Pública Federal pueden involucrarse en una queja/denuncia por hostigamiento y acoso sexual, sea como víctimas, como responsables de hostigamiento, como testigos, o bien como integrantes de un órgano colegiado en su dependencia para la prevención, atención y sanción del hostigamiento

Generalidades a considerar para atender el hostigamiento sexual

- Es una forma de violencia de género y discriminación.
- Es un problema de corrupción y transparencia de las instituciones que legitiman su reproducción al no generar un ambiente laboral sano.
- Afecta el desarrollo psicosocial y dignidad de las personas que lo viven.
- Es una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe y hasta terceras personas.
- Favorece el ejercicio de poder en contra del personal subordinado.

El término hostigamiento sexual es una figura legal de reciente inclusión en el marco jurídico mexicano. Desde 1991, se considera como delito y se incluye en el Código Penal Federal. Desde entonces hasta hoy se ha incluido en la mayoría de los códigos penales de los estados de la República Mexicana y en 2007 se integra también en la Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia, haciendo por primera vez una diferencia entre hostigamiento y acoso sexual.

El hostigamiento sexual es un delito (materia penal), una falta administrativa (materia administrativa) y una conducta inapropiada en el trabajo (materia laboral). Por tanto, puede recurrirse a estos tres ámbitos de acción para establecer la ruta crítica de prevención, atención y sanción.

Definiciones:

“El hostigamiento sexual” es 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 y de connotación lasciva.

“El acoso sexual” es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

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

En el Objetivo 9 del **Programa de Cultura Institucional** se indica el compromiso de “establecer mecanismos para eliminar prácticas de hostigamiento y acoso sexual y discriminación dentro de la Administración Pública Federal”. Con base en lo anterior, el Protocolo del Instituto Nacional de las Mujeres constituye el inicio para concretar y poner en marcha acciones relacionadas con este objetivo.

En cumplimiento de esta directriz, el CONOCER aplica los siguientes mecanismos derivados del Protocolo para intervenir en casos o prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación en nuestra institución.

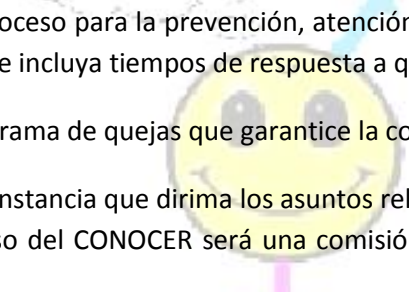
Las expresiones del hostigamiento y acoso sexual, son una experiencia común para muchas mujeres, y hombres también, a pesar de estar ignorado o minimizado social y penalmente.

Consiste en:

- Contactos físico no deseados
- Comentarios sexuales tales como: chismes, burlas y chistes con contenido sexual y ofensivo, referencias explícitamente sexuales, gestos obscenos, entre otros.
- Llamadas telefónicas, notas, cartas con contenido sexual y agresivo para pedir/exigir citas o sexo.
- Avances sexuales o proposiciones no deseadas

Frente a esto, el Protocolo de intervención contra hostigamiento, acoso sexual y discriminación se plantea los siguientes:

Objetivos específicos

- 
- Establecer un proceso para la prevención, atención y sanción de casos de hostigamiento y acoso sexual, que incluya tiempos de respuesta a quejas y denuncias.
 - Generar un programa de quejas que garantice la confidencialidad de los casos.
 - Contar con una instancia que dirima los asuntos relacionados con el hostigamiento y acoso sexual; en el caso del CONOCER será una comisión desprendida de la Unidad de Género del CONOCER.

ESTRATEGIAS:

- 1 Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual a través del establecimiento de un sistema organizacional que promueva prácticas de respeto entre el personal del CONOCER.
- 2 Eliminar el hostigamiento y el acoso sexual con el uso de estructuras organizacionales confiables y equitativas que castiguen el comportamiento inapropiado dentro de la institución.
- 3 Difundir el procedimiento de denuncia de los casos de hostigamiento y acoso sexual.

Para ello se establecerán procedimientos claros, confidenciales e imparciales para atender las quejas que se presenten por estos motivos. Se impulsarán mecanismos para eliminar (si se presentan) prácticas de hostigamiento, acoso sexual y discriminación dentro de la institución.

ETAPA DE PREVENCIÓN

Acciones de carácter preventivo para el hostigamiento y acoso sexual:

- Difundir los lineamientos contra el hostigamiento y acosos sexual
- Difundir la normatividad institucional que hace alusión a las sanciones que se aplicarán, en caso de incurrir en actos de hostigamiento y acoso sexual.
- Cambiar (si las hay), actitudes hostiles o discriminatorias con respecto al papel de las mujeres en el trabajo y acerca de cómo deben ser tratadas y valoradas como trabajadoras
- Concienciar a hombres y mujeres de su comportamiento, y enseñarles a adoptar una nueva actitud en la que cada uno tome su parte de responsabilidad
- Sensibilizar a los directivos sobre los costos y consecuencias de no prevenir o no atajar el acoso sexual en la empresa o institución.
- Difundir la Legislación Nacional que garantiza los derechos civiles, humanos y laborales de hombre y mujeres :
 - ✓ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
 - ✓ Código Penal Federal (CPF)
 - ✓ Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LFRASP)
 - ✓ Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE)
 - ✓ Ley Federal de Trabajo (LFT)
 - ✓ Códigos de Ética y Conducta (CE y CC) del CONOCER

NORMAS DE CARÁCTER PREVENTIVO

1. Debe quedar normado que la dependencia/entidad se negará a dar empleo a personas que tengan antecedentes laborales probados como acosadores/as sexuales. Esto se llama legítima defensa de la dependencia/entidad y no es discriminatoria.
2. Estará regulada la obligación de documentar en los expedientes laborales de las personas hostigadoras, los casos comprobados de hostigamiento y acoso sexual. Jamás deberá hacerse esto en el expediente de la víctima.
3. Obligación de la/del empleadora/dor de proporcionar referencias de un/una ex trabajador/a a quien se le probó un hecho de hostigamiento y acoso sexual, debe informar acerca del antecedente documentado.

EXISTEN 3 VIAS PARA LLEVAR A CABO EL PROCEDIMIENTO.

MATERIA PENAL: La conducta es tipificada dentro del Código Penal Federal como hostigamiento sexual, dentro del Título decimoquinto, “Delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual”, capítulo I

MATERIA LABORAL En la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, específicamente, el hostigamiento y acoso sexual puede ser causa de cese para el/la trabajador/a por faltas de probidad u honradez y por cometer actos inmorales.

ÁMBITO ADMINISTRATIVO: Las obligaciones de las personas que son servidoras públicas se encuentran en el Artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. Para el caso del hostigamiento y acoso sexual, la fracción VI establece lo siguiente: *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.*

En el caso del procedimiento administrativo que se establezca, se pretende dar certidumbre jurídica a la persona ofendida desde el momento en que pone la queja, se ofertará un abanico de alternativas a las reclamaciones ante los órganos competentes y con plazos razonables.

ETAPA DE ATENCIÓN

A) MÉTODO INFORMAL DE RESOLUCIÓN

1.- La persona del Servicio Público que viva un conflicto causado por cualquier tipo de hostigamiento y acoso sexual, llevará a cabo las siguientes acciones:

- Llamará a un número establecido para quejas
- Escribirá al correo electrónico de los miembros de la Comisión de la Unidad de Género.
- Acudirá con cualquier integrante de la Comisión de la Unidad de Género, presentando la queja de manera informal y verbal.

Basados principalmente en los intereses y necesidades de la persona quejosa y específicamente o mayoritariamente para los casos de hostigamiento y acoso sexual no delictivo o “leve”, los métodos de tratamiento serán:

El papel de la/el integrante de la Comisión de la Unidad de Género, consistirá en asegurar que la persona quejosa pueda tomar una decisión informada sobre lo que hará a continuación, con base en las opciones posibles que varían según el caso presentado y los deseos de la persona quejosa.

La asistencia que se le preste a la persona quejosa incluirá:

- Escuchar de forma atenta e imparcial las preocupaciones y percepciones de la persona quejosa.
- Explicar la política de la institución a la persona quejosa con respecto al hostigamiento y acoso sexual, así como los métodos y procedimientos formales e informales que existen para atender las quejas.
- Explorar posibles estrategias que la persona quejosa puede usar para resolver la situación, por ejemplo: acercarse a la persona con quien tiene esa dificultad y expresar lo que está sintiendo; escribirle una carta confidencial o enviarle un correo electrónico informándole de lo ofensivo de sus comentarios; notificar por escrito a la persona hostigadora; solicitar la ayuda a la Comisión de la Unidad de Género para entregar la carta. Estas estrategias dependen de la naturaleza del incidente, el estado emocional de la persona quejosa, la jerarquía de la persona hostigadora y la elección de la parte que presenta la queja.
- Informar a la persona quejosa sobre sus derechos bajo la legislación vigente, incluyendo el derecho a presentar una denuncia a un organismo externo competente (instancias legales externas a la dependencia/ entidad).
- Animar a la persona quejosa a identificar y buscar el tipo de apoyo que necesita;
- Ayudar a la persona quejosa a redactar un resumen escrito del conflicto, que pudiera ser un insumo para el procedimiento si la persona que presenta la queja elige buscar la resolución. Esta opción puede darse sólo si así lo requiere la persona quejosa.
- Consultar e informar a la persona que funja como jefa/e inmediato de la persona quejosa del conflicto para solicitar su intervención informal, si así lo desea la persona quejosa, y para asegurar buenas relaciones de trabajo durante y después del proceso de resolución del problema.
- Dar apoyo a la/el demandante hasta que el asunto se resuelva según los métodos establecidos.
- Proporcionar consejo legal, por parte de una/un abogado/a. La dependencia/entidad recomendará que se denuncie cualquier comportamiento que viole la política de cero tolerancia respecto al hostigamiento y acoso sexual, pero no tolerará las quejas ofensivas o triviales.
- Cualquier relación con la política de la entidad y con estos procedimientos, no afecta el derecho de los individuos a presentar denuncias fuera de la institución, de acuerdo con la legislación federal pertinente. A quienes integran la entidad, les debe quedar claro que el hostigamiento y acoso sexual está prohibido y que es penalizado.

2.- Con base en la asesoría recibida, la persona quejosa actúa por sí misma, para resolver el problema, o

3.- Con base en la asesoría recibida, entrega una queja formal por escrito.

4.- La Comisión de la Unidad de Género investiga la queja y toma una decisión y elabora su informe de investigación, enviándolo en su caso al Órgano Interno de Control. (La Comisión no aplica sanciones)

5.- El Órgano Interno de Control inicia el procedimiento correspondiente.

B) MÉTODO FORMAL DE RESOLUCIÓN

1.- El titular del OIC revisa el expediente de la demandante y el informe de la investigación de la Comisión, Así mismo, opina si procede o no una sanción y emite una recomendación a las áreas competentes.

- Si no procede la sanción o recomendación se busca una resolución alternativa e intervención del Titular (mediación) o su representante y/o se nombra un mediador. La acción tomada es consensuada entre las partes.
- Procede la sanción o recomendación, el OIC realiza el proceso administrativo para fincar responsabilidades y aplicar la sanción correspondiente.

2.- El área jurídica revisa el expediente de la demandante y la resolución de la Comisión. Opina si hay causales para proceder según la normatividad interna (reglamento o políticas de recursos humanos, código de conducta de la institución) el Código Penal o la Ley Federal de Trabajo. Se procede según el caso.

Requerimientos básicos para la atención del hostigamiento y acoso sexual.

Conforme art. 7 Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (LFRASP). Referido a legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen en el servicio público, los pasos a seguir en el procedimiento de actuación intrainstitucional para presentar quejas por hostigamiento y acoso sexual en las dependencias/entidades de la Administración Pública Federal lo conforman las siguientes etapas:

1. DENUNCIA
2. INVESTIGACIÓN
3. INSTRUCCIÓN
4. DECISIÓN
5. EJECUCIÓN

DENUNCIA

- La Comisión de la Unidad de Género recibirá las denuncias relativas a hostigamiento y acoso sexual.
- La Comisión de la Unidad de Género turnará la denuncia al OIC y a la DGAAF en su calidad de responsable de RRHH de la institución
- Se aplicará la normatividad correspondiente en este tenor
- Se tratará con dignidad y respeto a las personas involucradas en la queja.
- Se investigará de manera imparcial y confidencial los casos de hostigamiento y acoso sexual.
- Se informará a la persona que presente la queja sobre el avance de las investigaciones.
- Se informará regularmente al personal sobre las políticas de hostigamiento y acoso sexual y los procedimientos de queja.
- Se asegurará que las personas encargadas de tramitar las quejas, asistan a sesiones de capacitación sobre hostigamiento y acoso sexual.
- Se monitoreará y sistematizarán las denuncias recibidas en la dependencia/entidad sobre hostigamiento y acoso sexual, buscando que se responda en el menor tiempo posible.

INVESTIGACIÓN:

- Durante el procedimiento, la Secretaría de la Función Pública, el Contralor Interno o el/la titular del área de responsabilidades, según sea el caso, podrán practicar todas las diligencias tendientes a investigar la presunta responsabilidad del servidor público denunciado.
- Se podrá requerir al servidor público y a las áreas involucradas la información y documentación relacionada.

INSTRUCCIÓN

CITATORIO

la notificación debe ser personal y contener:

- El lugar, día y hora en que tendrá verificativo la audiencia
- La autoridad ante la cual se desarrollará ésta
- Los actos u omisiones imputados al servidor público

- El derecho a comparecer asistido de un defensor.
- Si el servidor público deja de comparecer sin causa justificada, se tendrán por ciertos los actos u omisiones imputados.
- Entre la fecha de la citación y la de la audiencia deberá mediar un plazo no menor de cinco ni mayor de quince días hábiles.
- Audiencia: Concluida la audiencia, se concederá al presunto responsable un plazo de cinco días hábiles para que ofrezca los elementos de prueba que estime pertinentes y que tengan relación con los hechos que se le atribuyen.

DECISIÓN

- Desahogadas las pruebas se resolverá dentro de los cuarenta y cinco días hábiles siguientes sobre la inexistencia de responsabilidad o impondrá al infractor las sanciones administrativas correspondientes y le notificará la resolución en un plazo no mayor de diez días hábiles.

ELEMENTOS PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES

- La gravedad de la responsabilidad y la conveniencia de suprimir prácticas que infrinjan la ley
- Las circunstancias socio-económicas del servidor público
- El nivel jerárquico y los antecedentes, como la antigüedad
- Las condiciones exteriores y los medios de ejecución
- La reincidencia
- El monto del beneficio, lucro o daño o perjuicio derivado del incumplimiento de obligaciones.

EJECUCIÓN DE SANCIONES

Notificación de la resolución

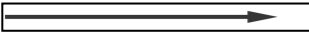
Para efectos de su ejecución, se notificará al servidor público, al jefe inmediato o al titular de la dependencia o entidad, según corresponda, en un plazo no mayor de diez días hábiles.

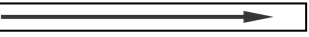
Se podrá ampliar el plazo para dictar la resolución a que se refiere el párrafo anterior, por única vez, hasta por cuarenta y cinco días hábiles, cuando exista causa justificada a juicio de las propias autoridades.

SANCIONES


- Amonestación privada o pública.
- Hacerle una advertencia.
- Insistir en que busque ayuda especializada.
- Transferirlo/a.
- Postergar ascensos o asignaciones de trabajo.
- Rebajarle la calificación para su promoción o premiación.
- Ponerlo/a a prueba.
- Suspensión por un período no menor de tres días ni mayor a un año.
- Sanción económica, e
- Inhabilitación temporal:
 - 6 meses a 1 año cuando no se causen daños o perjuicios, ni exista beneficio o lucro alguno.
 - 1 año hasta 10 años cuando el acto u omisión implique beneficio o lucro o cause daños o perjuicios, y si el monto no excede de 200 veces el salario mínimo general, mensual vigente en el D.F.
 - 10 a 20 años cuando exceda del monto referido, también será aplicable por conductas graves de los servidores públicos.
- En caso de infracciones graves, se impondrá además destitución

¿QUIÉN EJECUTA LAS SANCIONES?

Amonestación pública o privada  Jefe inmediato

Suspensión y/o destitución  Titular de la dependencia o entidad

Inhabilitación  En términos de la resolución dictada

Sanciones económicas  Tesorería de la federación

Los datos personales serán protegidos en términos de la ley federal de transparencia y acceso a la información pública gubernamental y los lineamientos de datos personales emitidos por el IFAI.



UNIDAD DE GÉNERO DEL CONOCER