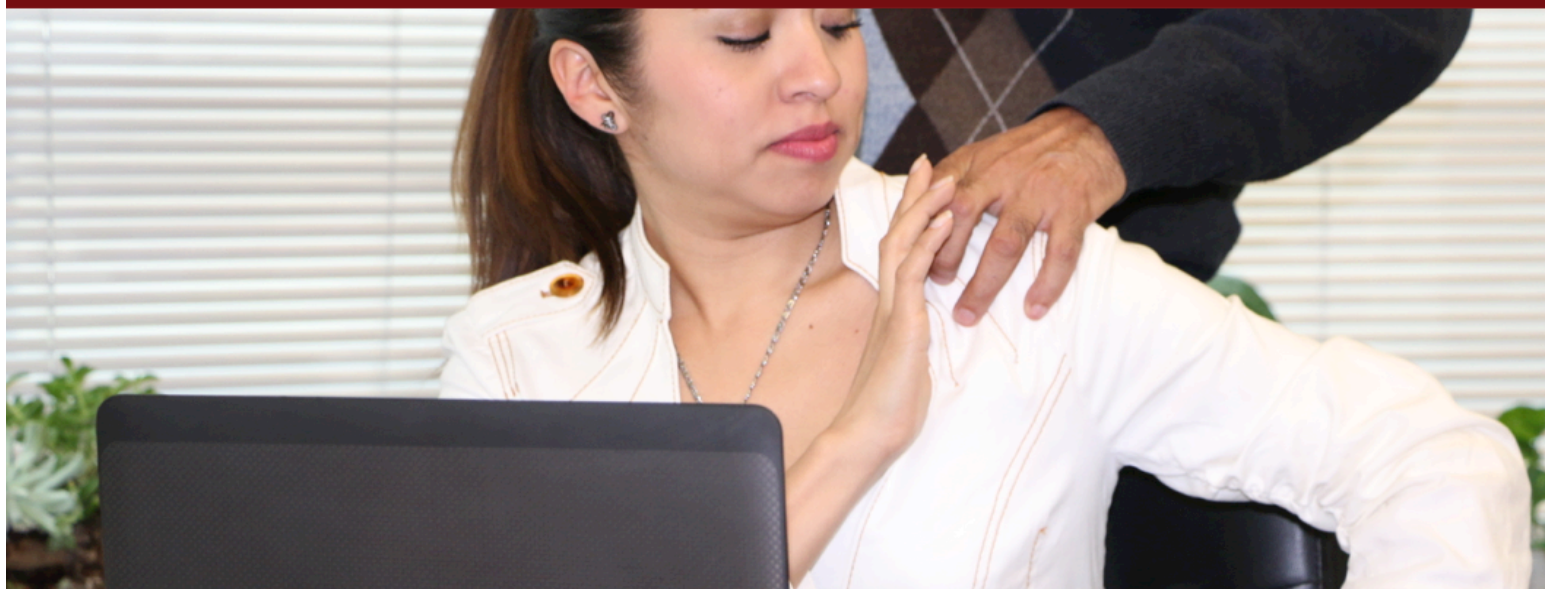


Capacitación

Sensibilización

Guía de contenidos y
recomendaciones
didácticas



Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal

MÉXICO
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA



SFP
SECRETARÍA DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES
2017

CAPACITACIÓN / SENSIBILIZACIÓN

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL ACOSO SEXUAL EN LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

GUÍA DE CONTENIDOS Y RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS

PARA LA SENSIBILIZACIÓN DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Este documento fue elaborado por el equipo de la Dirección de Capacitación y Profesionalización adscrita a la Dirección General de Institucionalización de la Perspectiva de Género.

Redacción de contenidos

Yamileth Ugalde Benavente.	Dirección de Capacitación y Profesionalización
Héctor Martín Frías Barrón.	Subdirección de Capacitación y Formación en Género
Esther Madrid Buenrostro.	Departamento de Capacitación y Formación en Género en la APF

Diseño editorial

María Nayely López Negrete.	Departamento de Diseño Instruccional de Educación a Distancia
-----------------------------	---

Registro en línea

Joel Anaya Montoya.	Departamento de Tecnologías Aplicadas a la Educación
---------------------	--

Se agradece la colaboración de

Aurora Morales Delgadillo.	Subdirección de Desarrollo de Metodologías
Yolanda García Amezola.	Subdirección de Procesos para la Profesionalización y Certificación
Luis Torres Tello.	Dirección de Comunicación Social
Víctor Cortez Aguilar.	Dirección de Difusión e Imagen
Armando Mata Sevilla.	Subdirección de Arte
Cynthia Marisela Romo Lazcano.	Enlace de Seguimiento de Proyectos con Perspectiva de Género en los Municipios Zona Sur

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	9
¿QUÉ ENTENDEMOS POR SENSIBILIZACIÓN?	14
PROPÓSITOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE:	16
ESTRUCTURA DE LOS CONTENIDOS	17
I. DESARROLLO DE CONTENIDOS Y RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS	19
1. LA IMPORTANCIA DEL PROTOCOLO	19
1.1 FUNDAMENTOS NORMATIVOS DEL PROTOCOLO	19
1.2 LA IMPORTANCIA DE UN PROCEDIMIENTO ÚNICO	22
1.3 ESTRUCTURA DEL PROTOCOLO	24
1.4 RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS	28
CONFERENCIA	28
CURSO	29
2. EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	30
2.1 EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL ACOSO SEXUAL: DEFINICIONES NORMATIVAS	30
2.1.1 RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS	35
CONFERENCIA	36
CURSO	37
2.2 ANÁLISIS DE CASOS DE HS Y AS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	38
2.2.1 EL CONSENTIMIENTO COMO PUNTO CLAVE EN EL ANÁLISIS DEL HS Y DEL AS	40
2.2.2 DIFICULTAD PARA LA DENUNCIA	41
2.2.3 RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS	45
CONFERENCIA	45
CURSO	46
3. RUTA PARA LA DENUNCIA Y ATENCIÓN DE PRESUNTOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL	47
3.1 DISPOSICIONES Y RESPONSABILIDADES QUE ESTABLECE EL PROTOCOLO EN MATERIA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y REGISTRO DE CASOS DE HS Y AS	47
3.1.1 DE LA PERSONA CONSEJERA	47
3.1.2 DEL COMITÉ DE ÉTICA	49
3.1.3 DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL (OIC)	50
3.1.4 EN MATERIA DE REGISTRO	51
3.2 RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS	52
CONFERENCIA	52
CURSO	53

4. IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO	54
4.1 DISPOSICIONES Y RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN	54
4.2 ACCIONES PARA LA ATENCIÓN Y LA PREVENCIÓN DEL HS Y AS EN MI INSTITUCIÓN	56
4.3 RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS	57
CONFERENCIA	58
CURSO	59
II. RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS GENERALES	61
¿PARA QUÉ SIRVE ESTA GUÍA DE CONTENIDOS Y RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS?	61
ASPECTOS BÁSICOS	62
ENCUADRE	62
CIERRE: ASPECTOS BÁSICOS	63
SOBRE LA METODOLOGÍA PARTICIPATIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	64
PERSONA O EQUIPO RESPONSABLE DE LA RÉPLICA	65
SOBRE LA NECESIDAD DE PREPARARSE ADECUADAMENTE	66
SOBRE LA EVALUACIÓN	67
RECURSOS DIDÁCTICOS Y MATERIALES	68
VIDEOS RECOMENDADOS	69
ASPECTOS DE INFRAESTRUCTURA	70
III. BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA	70
IV BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA RECOMENDADA	71
V MATERIAL DE APOYO	72
ANEXO 1. CASOS PARA EL ANÁLISIS	73
ANEXO 2. LAS CONDUCTAS QUE VULNERAN LA REGLA DE INTEGRIDAD N° 13 DEL CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL SERVICIO PÚBLICO FEDERAL	91
ANEXO 3. FORMATOS DE EVALUACIÓN	93
CUESTIONARIO INICIAL (DIAGNÓSTICA)	93
CUESTIONARIO FINAL	97
HOJA DE RESPUESTAS	101
CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN	104

PRESENTACIÓN

La Guía que tiene en sus manos contiene el conjunto de saberes **conceptuales, procedimentales y actitudinales** que deberán formar parte de la sensibilización sobre el Hostigamiento sexual (HS) y Acoso sexual (AS) que se impartirá para la implementación del **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HS Y AS EN LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LA APF** (en adelante Protocolo).

Dicho protocolo fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016 y constituye el instrumento normativo que orienta la actuación del aparato público federal en esta materia. Cabe señalar que el mismo fue elaborado por la Secretaría de la Función Pública (SFP), la Secretaría de Gobernación (SEGOB) y el Instituto Nacional de las Mujeres (**INMUJERES**).

La presente guía desarrolla las **IDEAS FUERZA** que deben orientar la impartición de los temas que se consideran indispensables para la sensibilización que nos ocupa. Incluye también recomendaciones didácticas de cómo desarrollarlos frente al grupo, las cuales se estructuran considerando que la sensibilización puede impartirse en dos formatos, ya sea mediante conferencias; con una duración de dos horas o bien a través de cursos presenciales, de hasta cinco horas. El público meta contemplado son las servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Federal (APF) en nuestro país, así como a las personas que integran los Comités de Ética. Instancias que, de acuerdo a los “Lineamientos generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos”¹ en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, emitidos por la Secretaría de la Función Pública, deben ser nombradas por las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para asegurar la integridad y el comportamiento ético de las y los servidores públicos. El Protocolo señala que estos Comités pueden recibir denuncias, dictar medidas cautelares que tiendan a la protección de las presuntas víctimas y dar vista a los Órganos Internos de Control de las conductas que pudiesen

1 Contenidos en el ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores 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 servidores 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.

constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia. De ahí la importancia de su adecuada sensibilización.

Los contenidos aquí expuestos fueron puestos a prueba en conferencias, cursos y talleres, impartidos por la Dirección de Capacitación y Profesionalización (DCyP) del INMUJERES, con personal del servicio público en distintas entidades y dependencias de la APF. La sistematización de las observaciones, evaluaciones y comentarios recogidos durante el seguimiento a dicho piloteo, permitieron consolidar las IDEAS FUERZA se incluyen en este documento. Es preciso señalar que la Guía va acompañada de una presentación en Power Point, la referencia a materiales y videos, casos para el análisis e instrumentos de evaluación, que podrán utilizarse durante la sensibilización.

Finalmente, conviene señalar que la premisa pedagógica que inspiró la elaboración de este material, considera a la sensibilización como una actividad de capacitación que pretende modificar comportamientos mediante la re-significación, tanto de los conocimientos y creencias como de las emociones y actitudes, que les dan sustento. Por ello se propone que cada persona o equipo de capacitación que replique sus contenidos haga los ajustes que consideren necesarios en cuanto al tiempo, el ritmo y la profundidad con la que se aborden, ello de conformidad con las necesidades y características de cada dependencia o entidad de la APF. No obstante, se recomienda el abordaje completo del temario incluido, a fin de promover la comprensión integral, tanto del hostigamiento sexual y acoso sexual como, del Protocolo.

Confiamos que esta iniciativa tendrá una buena recepción y que su aplicación contribuirá a prevenir la ocurrencia del hostigamiento sexual y del acoso sexual en la Administración Pública Federal y a promover el respeto a los derechos humanos.

LORENA CRUZ SÁNCHEZ
PRESIDENTA INMUJERES

INTRODUCCIÓN

El **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA APF** es el documento oficial que explicita un conjunto de disposiciones para prevenir el HS y AS y para, atender, sancionar y registrar los casos que se presenten en la APF.

Fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016 conjuntamente con el *Acuerdo que modifica el Código de ética de las y los servidores públicos, las reglas de integridad para el ejercicio de la Función Pública y los lineamientos generales para propiciar la integridad y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético*. El propósito de esta modificación fue incluir en la regla de integridad (No.13) relativa al comportamiento digno del personal del servicio público, las conductas de HS y AS que la vulneran, así como especificar que las denuncias en esta materia también pueden ser conocidas por los Comités de Ética, los cuales en sus sesiones de trabajo, podrían hacerse asesorar por los y las representantes del Órgano Interno de Control de la dependencia o entidad, de las unidades administrativas de asuntos jurídicos y de recursos humanos o en su caso, por las personas consejeras (figura que establece el protocolo para auxiliar y orientar a las presuntas víctimas). Estas disposiciones normativas sientan las pautas de actuación para la adecuada implementación del **PROTOCOLO**.

El **PROTOCOLO** establece distintas obligaciones que las instituciones responsables y las dependencias y entidades públicas deben asumir para su implementación. De forma general, se especifican a continuación:

- **PARA LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (SFP)**: se define la responsabilidad de diseñar los formatos y herramientas para el registro de las denuncias e integrar y concentrar la información de aquellas denuncias que se presenten.



DESCARGA LOS DOCUMENTOS

[Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal.](#)

[Acuerdo publicado en el DOF el 2 de septiembre de 2016.](#)

- **PARA LA SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN (SEGOB):** representada por la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) se le encomienda la responsabilidad de promover y vigilar la observancia del **PROTOCOLO** y participar a solicitud de la SFP, en la interpretación y atención de casos no previstos en el Protocolo.
- **PARA TODAS LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES PÚBLICAS,** el **PROTOCOLO** las conmina a emitir un pronunciamiento de cero tolerancias al HS y AS; elegir Personas consejeras que apoyen, orienten y den seguimiento a las denuncias de las presuntas víctimas; realizar campañas preventivas; incluir en sus programas anuales de capacitación sensibilización, cursos dirigidos a personas que intervengan en su aplicación y reportar los casos que se atiendan para que sean integradas en el registro correspondiente a cargo de la SFP.
- **PARA LA OFICIALÍA MAYOR O SU EQUIVALENTE EN LA DEPENDENCIA O ENTIDAD** la responsabilidad será, dar seguimiento a la planeación, ejecución y evaluación de las acciones de atención y prevención de conductas de HS y AS; además de facilitar las condiciones para que los Comités de Ética realicen campañas que difundan el **PROTOCOLO** y, sobre todo, prevengan este tipo de conductas al tiempo que apliquen medidas precautorias para la atención de las denuncias que se presenten.
- **PARA EL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES):** claramente se señala la responsabilidad de llevar un registro de las personas consejeras en activo y conjuntamente con la CONAVIM deberá promover y vigilar su observancia, así como participar, a solicitud de la SFP, en la interpretación y atención de casos no previstos.

También se delega al **INMUJERES** la responsabilidad de elaborar un informe anual sobre las denuncias de HS y AS concentradas por SFP y, en materia de capacitación, el **INMUJERES** debe emitir los contenidos para que, en las dependencias y entidades públicas, sean impartidos los cursos que permitan generar las capacidades para la prevención y la atención de éstas conductas. Dichos cursos deberán formar parte de su Programa Anual de Capacitación. Así mismo, el **PROTOCOLO** señala la obligación del **INMUJERES** de apoyar los procesos de divulgación y sensibilización que las instituciones públicas implementen con materiales y cursos en materia de HS y AS, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada dependencia o entidad.

En materia de capacitación, el **PROTOCOLO** establece que ésta es “el proceso por el cual las servidoras y los servidores públicos son inducidos, preparados y actualizados para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias” y debe incluir tres tipos de actividades, las cuales se describen a continuación:

- **SENSIBILIZACIÓN:** constituye la primera fase de la capacitación y está dirigida al 100% de las y los servidores públicos de las dependencias y entidades públicas federales. Dada la intención preventiva con que fue elaborado el **PROTOCOLO**, la sensibilización se concibió como una actividad educativa indispensable para transformar las percepciones, opiniones y actitudes discriminatorias que vulneran la integridad de las personas, atentan contra su derecho a vivir una vida libre de violencia; y posibilitan la vigencia y reproducción de prácticas de HS y AS en los ambientes laborales de la APF. De igual forma, se espera dar a conocer las disposiciones que se establecen para la prevención y atención de los casos que se denuncien, lo cual, sin duda alguna, crea condiciones de información para hacer exigible el derecho a una vida libre de violencia, brindando certeza a la actuación de las partes.
- **FORMACIÓN:** en el **PROTOCOLO**, la formación refiere al *“proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual se aprenden conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades para optimizar y/o potencializar el desempeño y desarrollo de servidoras y servidores públicos”*². Lo anterior significa que la formación requiere el desarrollo de actividades didácticas que conlleven la aplicación de los contenidos conceptuales o normativos estudiados, a fin de propiciar el desarrollo de habilidades para la atención de las presuntas víctimas e investigación de los casos que se presente. Por esto, el **PROTOCOLO** claramente define que la formación corresponde a una segunda fase de las actividades de fortalecimiento de capacidades que se realizan de manera progresiva: la formación está dirigida a quienes participarán de los procedimientos de atención, orientación y acompañamiento. Esto es,

² DOF. SEGOB. Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal. 30, agosto, 2016. México. Disponible en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450530&fecha=31/08/2016

esencialmente para las Personas consejeras y el personal de las áreas de quejas de los Órganos Internos de Control.

- **CERTIFICACIÓN:** tal y como lo establece el propio **PROTOCOLO**, la certificación es la tercera fase de las *actividades educativas cuyo propósito es la validación formal de capacidades o competencias de una persona a través de un proceso de evaluación*. **INMUJERES** con la intervención de otras instituciones, y el apoyo que corresponda de la SFP, describirá las capacidades profesionales o competencias que serán materia de certificación, la cual será otorgada por el Instituto. *El PROTOCOLO* establece que la certificación está dirigida básicamente a las Personas consejeras ya que éstas deben desempeñar funciones de apoyo, orientación y acompañamiento que requieren competencias específicas relacionadas con la atención a víctimas. **INMUJERES**, conformó un Grupo Técnico de Expertas y mediante una metodología de consulta determinado los criterios de evaluación de la competencia para iniciar la respectiva formación y certificación. En el sitio web <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/> se estará informando sobre el particular.

Finalmente es preciso reiterar que el **PROTOCOLO** establece el carácter progresivo de las actividades de capacitación, las cuales, por sus características y funciones, corresponden a públicos diferenciados, tal y como se sintetiza en la siguiente tabla:

Actividad educativa	Propósitos de aprendizaje	Nivel de progresividad	Población meta
Sensibilización	Promover la comprensión del HS y AS y de las disposiciones que establece el Protocolo	Introductorio	100% de servidoras y servidores públicos Comités de ética
Formación	Fortalecer la competencias, conocimientos y habilidades para la atención e investigación de los casos que se presenten	Intermedio	Órganos Internos de Control Personas consejeras
Certificación	Validación de los conocimientos y habilidades de las Personas consejeras para apoyar, orientar y dar seguimiento a los casos que se presenten	Avanzado	Personas consejeras básicamente.

En consonancia con lo anterior, mediante la presente Guía, el **INMUJERES** da cumplimiento a una de las atribuciones encomendadas en materia de capacitación, que es, explicitar los contenidos que deben ser tomados en cuenta en el nivel de la sensibilización en género. Para los cursos correspondientes al nivel formativo y de certificación que también refiere el **PROTOCOLO**, se emitirán Guías semejantes a la presente.

¿QUÉ ENTENDEMOS POR SENSIBILIZACIÓN?

INMUJERES considera la **sensibilización** como una actividad educativa cuyo fin es lograr que las personas se acerquen a un tema o problema específico, desde una perspectiva de pedagógica integral que combina el aprendizaje de nueva información y conceptos con la revisión de aquellas actitudes, creencias culturales y emociones subyacentes. Su propósito principal es generar cambios en el comportamiento, las actitudes, percepciones y valores, las opiniones y conocimientos respecto al tema en cuestión, en este caso, el HS y AS.

La sensibilización usualmente es conceptualizada como una actividad educativa introductoria y detonante de otros aprendizajes ya que amplía la mirada y abre la disposición a **ver, escuchar, empatizar y reflexionar** desde una perspectiva crítica y humana. No obstante, también puede ser considerada y empleada como un enfoque transversal de cualquier actividad de enseñanza-aprendizaje que permita reflexionar y dilucidar aspectos culturales y emocionales implícitos en los contenidos, aún en aquellos de corte más procedimental y “técnico”. Ambos usos son especialmente válidos, específicamente cuando se trabaja en el aprendizaje de los derechos humanos, la perspectiva de género y el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, ya que su aplicación cabal, requiere necesariamente un cambio actitudinal, cultural, institucional y normativo de gran calado.

Los contenidos que incluye esta Guía buscan la sensibilización en dos vías o propósitos educativos. Por un lado, se propicia la comprensión del HS y AS como dos expresiones de la violencia sexual que se ejercen, en mayor medida, aunque no exclusivamente contra las mujeres, afectando significativamente el ejercicio de sus derechos humanos, así como el clima laboral, la salud física y emocional de las víctimas y de la sociedad en su conjunto. Desde esta perspectiva, se parte de considerar que el HS y AS representan un problema de salud pública y de derechos humanos.

Si bien existe una diferencia normativa entre el HS y el AS que radica en la jerarquía de la relación laboral que hay entre las partes, ambos comportamientos tienen su origen en la división sexual del trabajo y en la desigualdad derivada de ésta. Por ello, afirmaremos como una **IDEA FUERZA** que, si bien el HS y AS son conductas inapropiadas y no consentidas, relacionadas con la sexualidad, no son en sí mismas un problema sexual, sino una manifestación del abuso del poder entre los géneros. Provocar la sensibilización sobre esta idea conduce al cuestionamiento crítico de aquellas relaciones de poder y estereotipos de género que, arraigados en creencias sociales, generan un clima laboral tolerante a la prevalencia de ambas conductas. Asimismo, la sensibilización al respecto, propicia el desarrollo de actitudes atentas al rechazo de las presuntas víctimas hacia los actos de Hostigamiento sexual o Acoso sexual y de capacidades para distinguir sus efectos discriminantes.



IDEAS FUERZA

Son aquellas ideas que constituyen lo esencial de un mensaje, discurso o narrativa. En la planeación educativa, estas ideas explicitan el alcance de los temas, mismos que deben desarrollarse a través de la exposición de contenidos y el desarrollo de técnicas instruccionales que pongan en juego los saberes previos de los y las participantes, la reflexión crítica y la resignificación de los nuevos conocimientos.

El segundo propósito educativo, se acota a las disposiciones que establece el **PROTOCOLO**, haciendo hincapié en la revisión del procedimiento de atención de los casos que se presenten, lo que resulta fundamental para garantizar la exigibilidad del derecho a una vida libre de violencia. No está de más subrayar que esta comprensión debe engarzarse con la sensibilización relativa al HS y AS.

En suma, mediante la sensibilización se busca propiciar las condiciones de conocimiento para la exigibilidad del derecho a una vida libre de violencia en los ambientes laborales, en tanto se fortalecen las capacidades para detectar el Hostigamiento sexual y el Acoso sexual y la certeza jurídica para su denuncia y tratamiento.

En consonancia con lo anterior, los contenidos para la sensibilización en el **PROTOCOLO** giran alrededor de los temas que se indican a continuación:

Tema 1. La importancia del **PROTOCOLO**

Tema 2. El Hostigamiento sexual y Acoso sexual, desde la perspectiva de género

Tema 3. Ruta para la denuncia y atención de casos de HS y AS.

Tema 4. Implementación del **PROTOCOLO**

La dosificación de los temas principales y los propósitos de enseñanza-aprendizaje que deberán orientar el desarrollo de las actividades educativas, ya sea en conferencia o mediante cursos presenciales se presentan a continuación.

PROPÓSITOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE:

PROPÓSITO GENERAL

- Las y los servidores públicos fortalecerán sus capacidades para comprender e identificar el Hostigamiento sexual y el Acoso sexual en su entorno laboral, participar activamente en su detección, prevención y atención, de conformidad con las disposiciones para la aplicación del **PROTOCOLO** para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF.

PROPÓSITOS PARTICULARES:

Las servidoras y servidores públicos de la APF:

- Comprenderán qué es el HS y AS con la finalidad de detectar estas conductas en su entorno laboral;
- Comprenderán las disposiciones que establece el **PROTOCOLO** para realizar denuncias y,
- Comprenderán las disposiciones que establece el **PROTOCOLO** para su implementación en las dependencias y entidades públicas a las que pertenecen.

ESTRUCTURA DE LOS CONTENIDOS

Tema No.1	La importancia del Protocolo
Propósito específico	Las servidoras y servidores públicos de la APF comprenderán que la emisión del PROTOCOLO da respuesta a los compromisos del Estado por garantizar el derecho a una vida libre de violencia
Subtemas	<p>1.1 Fundamentos normativos del PROTOCOLO</p> <ul style="list-style-type: none"> • El derecho a una vida libre de violencia (LGAMVLV). • Reforma Constitucional al artículo 1° en materia de Derechos Humanos. • Observación del Comité de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, al Estado mexicano sobre la base del informe periódico 7º y 8º³. • Acuerdo por el que se modifica el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal y el numeral 13 de las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública).
	<p>1.2 Fundamentos Institucionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • La importancia de un único procedimiento de actuación. • La actuación mediante los Comités de Ética y los Órganos Internos de Control.
	<p>1.3 Estructura del PROTOCOLO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estructura y áreas de acción del PROTOCOLO.
	<p>1.4 Recomendaciones didácticas para desarrollar el tema</p>

³Observación del Comité de la CEDAW a los informes periódicos séptimo y octavo combinados de México (CEDAW/C/MEX/7-8) en sus reuniones 1051a y 1052a, celebradas el 17 de julio de 2012 (véase CEDAW/C/SR.1051 y 1052). La lista de cuestiones y preguntas del Comité figura en el documento CEDAW/C/MEX/Q/7-8, y las respuestas en el documento CEDAW/C/MEX/Q/7-8/Add.1

Tema No.2		Dinámica y características del Hostigamiento sexual y Acoso sexual	
Propósito específico	Las servidoras y los servidores públicos de la APF analizarán las características del HS y AS, desde la perspectiva de género, para su detección y prevención.		
Subtemas	2.1 El Hostigamiento sexual y el Acoso sexual: definiciones normativas	<ul style="list-style-type: none"> • Semejanzas y diferencias entre HS y AS. • Las conductas que vulneran el numeral 13 de las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública. 	
	2.2 Análisis de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual desde la perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> • El Consentimiento como punto clave en el análisis del HS y AS. • Dificultad para la denuncia. 	
	2.3 Recomendaciones didácticas para desarrollar el tema		
Tema No.3		Ruta para la denuncia y atención de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual	
Propósito específico	Las y los servidores públicos identifican la ruta y las funciones de las autoridades responsables de atender, registrar y dar seguimiento eficaz y oportuno a las denuncias de casos de HS y AS en la APF.		
Subtemas	3.1 Disposiciones del PROTOCOLO en materia de atención	<ul style="list-style-type: none"> • De la Persona consejera • Del Comité de Ética • Del Órgano Interno de Control • Del de registro de casos de HS y AS. 	
	3.2 Recomendaciones didácticas para desarrollar el tema		
Tema No. 4		Implementación del Protocolo	
Propósito específico	Las servidoras y los servidores públicos conocen las acciones que implica la puesta en marcha del PROTOCOLO e identifican acciones preventivas para inhibir conductas de HS y AS en las entidades y dependencias de la APF.		
Subtemas	4.1 Disposiciones en materia de prevención	<ul style="list-style-type: none"> • La prevención y sus distintos componentes 	
	4.2 Acciones para la prevención del HS y AS en mi institución	<ul style="list-style-type: none"> • Propuestas de los y las participantes 	
4.3 Recomendaciones didácticas para desarrollar el tema			

I. DESARROLLO DE CONTENIDOS Y RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS

1. LA IMPORTANCIA DEL PROTOCOLO

Para abrir la sensibilización en temáticas relacionadas con el HS y AS, se plantea iniciar reconociendo la importancia de este instrumento a fin de contextualizar las razones normativas que obligan a las dependencias y entidades públicas a implementar el **PROTOCOLO** que nos ocupa. Estas razones se han definido como normativas e institucionales y, a continuación, se especifican las **IDEAS FUERZA** que deben trabajarse durante la actividad de capacitación presencial que se escoja.

1.1 FUNDAMENTOS NORMATIVOS DEL PROTOCOLO

El **PROTOCOLO** es una respuesta a un problema existente y vigente en las relaciones laborales de la APF cuya ocurrencia se produce como consecuencia de las desigualdades y las relaciones de poder entre mujeres y hombres. Esto nos lleva a visualizar que la puesta en marcha del **PROTOCOLO** es una acción que da cumplimiento a las obligaciones normativas que, en materia de derechos humanos y específicamente en relación al derecho por una vida libre de violencia, el Estado debe atender.

Estas obligaciones normativas se especifican en:

- **La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)** que establece tanto la definición de la violencia contra las mujeres, sus tipos y modalidades, como las obligaciones en materia de prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres.

- A partir de la **Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos**, publicada el 11 de junio del 2011 en el Diario Oficial de la Federación (DOF), la normatividad de derechos humanos debe interpretarse de acuerdo con lo establecido en la Constitución y los tratados internacionales en la materia, conforme al principio pro persona. En relación con el derecho a una vida libre de violencia es necesario y obligatorio referir lo que establece la Convención Interamericana para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, Belém do Pará, así como la recomendación No. 19 de la Convención para Eliminar todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, por sus siglas en inglés. Si quieres saber más sobre la Reforma Constitucional revisa, al final de este tema, el *Recuadro No.1 “Para saber más...”*

COMITÉ DE LA CEDAW



El comité de la CEDAW es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer por sus Estados Parte.

Puede consultar todas las observaciones que ha hecho el Comité al Gobierno mexicano para mayores referencias.

- Como **IDEA FUERZA**, también es importante señalar que, mediante la promulgación del **PROTOCOLO**, el Gobierno de la República atiende la observación que hizo el Comité de la CEDAW a los informes periódicos de México 7º y 8º del 2012, en la que dicho Comité advierte: *“el Estado mexicano asumió el compromiso de armonizar su legislación laboral y garantizar la implementación efectiva del **PROTOCOLO** para la intervención en casos de Hostigamiento sexual en la Administración Pública Federal”.*
- También es importante comprender que el HS y AS son conductas tipificadas y sancionadas por otros ordenamientos como la **Ley Federal del Trabajo y el Código Penal Federal**. En la presentación Power Point que acompaña esta Guía, se especifican las sanciones y las instituciones responsables de su atención. Tener presente esta consideración es necesario ya que el **PROTOCOLO** establece en su artículo tercero que:

“su aplicación deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la APF tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia:

- *Laboral*
- *Administrativa*
- *Penal”*

De lo anterior, se desprende una **IDEA FUERZA** relevante sobre el derecho de las víctimas, ya que debe tenerse claro que las disposiciones que establece el **PROTOCOLO** no anulan el derecho de las presuntas víctimas de recurrir ante otros órganos competentes de procuración de justicia, ya sea mediante la investigación de delitos o bien de conflictos y faltas laborales y/o administrativas.

Es importante destacar que el **PROTOCOLO** explicita el mecanismo de actuación en el ámbito del Derecho Administrativo (en este documento llamada “vía administrativa”), mediante las atribuciones establecidas para la Persona consejera, los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés y los Órganos Internos de Control (OIC).

- Finalmente, lo que resulta fundamental es subrayar que el HS y el AS son conductas violatorias del numeral 13 de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública. De igual manera conviene señalar que el **PROTOCOLO**, en su artículo 6 alude al numeral 4 del *Acuerdo por el que se modifica el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, y al numeral quinto de dicho Acuerdo sobre las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública y los lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos e implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de prevención de conflictos de interés*. En pocas palabras, significa que todas y todos los servidores públicos estamos obligados guardar respeto y acatar la sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual. En el tema 2, se revisarán las conductas que se incluyen como parte del numeral 13 de las Reglas de integridad.



CONSULTE EN...

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpf.htm>

En suma, lo anterior significa que la noción de respeto al principio de la libertad psicosexual establecido en el Código Federal Penal forma parte de la ética de servicio de toda servidora y servidor público de la APF.

1.2 LA IMPORTANCIA DE UN PROCEDIMIENTO ÚNICO

Es importante distinguir que la entrada en vigor del **PROTOCOLO** no sólo responde al cumplimiento de obligaciones normativas sino también a razones que aquí hemos denominado institucionales y que a nuestro juicio es sustancial resaltar y presentar como parte de la sensibilización a las y los servidores públicos.

La principal **idea fuerza** de este subtema, se deriva de reconocer que el Protocolo establece un procedimiento único que orienta la actuación de las dependencias y entidades de la APF en esta materia, lo cual da certeza jurídico-administrativa a las presuntas víctimas de HS y AS haciendo exigible el derecho a una vida libre de violencia en el lugar de trabajo.

En este mismo sentido conviene también reforzar que el Protocolo, al publicarse de la mano del Acuerdo que modifica las reglas de integridad del Código de conducta, asienta su funcionamiento sobre canales y vías administrativas que la SFP determina para la revisión de conflictos de interés y faltas al Código de conducta que los y las servidores públicos deben atender como parte de los valores de integridad y respeto que rigen el servicio público.

Sobre la participación de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, debe tenerse en cuenta que:

DATO RELEVANTE



*Previo a la aplicación del Protocolo, entre 2003 y 2009, el **INMUJERES** contabilizó la existencia de al menos 205 procedimientos de atención al Hostigamiento sexual y al Acoso sexual sin que ello garantizara un resultado eficaz en su prevención y atención. Estos procedimientos incluían una amplia variedad de instrumentos: guías, protocolos, folletos y mecanismos, no obstante, las obligaciones de algunos actores claves, como los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés y los OIC no estaban claramente definidas en la diversidad de instrumentos*

- Son figuras administrativas cuyo funcionamiento está basado en los lineamientos del ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores 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 servidores 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.
- Su conformación cambia dos veces al año por personas nominadas y electas por sus propias compañeras y compañeros.
- Representan todos los niveles de la estructura.
- Fomentan acciones permanentes sobre el respeto a los derechos humanos, prevención de la discriminación e igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y los demás principios y valores contenidos en el Código de Ética de las y los servidores públicos del Gobierno Federal, en las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública y en el Código de Conducta.
- Fungen como órganos de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con la observación y aplicación del Código de Conducta y,
- Cuentan con herramientas para su funcionamiento, supervisadas y evaluadas por la Unidad Especializada de Ética para los Conflictos de Interés (UEEPCI), Código de Conducta, **PROTOCOLO** y procedimiento de denuncias.

Un rol importante de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en el procedimiento contemplado en el **PROTOCOLO** consiste en la aplicación inmediata de las medidas de protección⁴ para las víctimas de HS y AS tal y como se establece en el artículo 29 del **PROTOCOLO** y entre las cuales destaca:

“... reubicación física, el cambio de unidad administrativa, cambio de horario de trabajo y demás que sean eficaces para procurar su integridad, y determinará la vigencia de las mismas”

⁴Las órdenes de protección: Son actos de protección y de urgente aplicación en función del interés superior de la Víctima y son fundamentalmente precautorias y cautelares. Deberán otorgarse por la autoridad competente, inmediatamente que conozcan de hechos probablemente constitutivos de infracciones o delitos que impliquen violencia contra las mujeres. (Art. 27 LGAMVLV)

Por su parte, es menester también reconocer la relevancia de la participación de los OIC en el procedimiento de investigación y sanción, el cual, según el **PROTOCOLO**, debe aplicarse con la debida diligencia y sin mayor agravio para la presunta víctima. Es importante resaltar que, en caso de que este órgano no cuente con elementos suficientes, podrá solicitar la presentación de la presunta víctima y de la Persona consejera. En el tema 3, relativo al procedimiento de denuncia se ampliará más sobre este tema.

1.3 ESTRUCTURA DEL PROTOCOLO

Una vez revisadas las razones normativas e institucionales que sustentan la aprobación y aplicación del **PROTOCOLO**, se sugiere cerrar esta sección haciendo una presentación general de éste, a fin de mostrar la visión integral que lo motiva. En este sentido, será importante destacar, como parte fundamental de esta visión, que el fin último de este documento, es la disuasión de la ocurrencia de casos de HS y AS, señalando, para ello, que el instrumento expresa que:

- Las acciones de prevención buscan garantizar el conocimiento generalizado del **PROTOCOLO** y de las conductas que constituyen HS Y AS en la Administración Pública Federal; también establece la necesidad de hacer visible la obligación de prevenir y atender estas conductas, así como emitir la Declaratoria de “Cero Tolerancia” de manera que se brinde un claro e inequívoco mensaje de compromiso con la prevención y sanción efectiva de los casos que se presenten.
- Acciones de atención, mediante la designación de una “Persona consejera” que apoye a las presuntas víctimas brindando asesoría, orientación y acompañamiento de sus casos, la implementación de medidas de protección por parte de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés y el establecimiento de plazos y procedimientos para vigilar la implementación del **PROTOCOLO**.

DATO RELEVANTE



Se recomienda presentar la liga web para descargar el Protocolo, así como el acuerdo que se modificó para reiterar lo que se ha indicado en estos contenidos sobre la Regla de integridad No. 13 y los Comités de Ética.

- Destacan del **PROTOCOLO** las cláusulas referidas a la documentación, la observancia de su aplicación y el registro de los casos de HS y AS, lo que contribuye a generar información que permitirá evaluar y dar seguimiento a su aplicación.
- Finalmente, conviene cerrar el tema destacando que la implementación del **PROTOCOLO** es una tarea conjunta del personal y autoridades de las dependencias y entidades de la APF y una forma de actuación gubernamental para garantizar el acceso a la justicia y la exigibilidad del derecho a una vida libre de violencia, en los ambientes laborales.

RECUADRO NO. 1

PARA SABER MÁS...

SOBRE LA REFORMA CONSTITUCIONAL DEL ARTÍCULO 1º, EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

La Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos (artículo 1), publicada el 11 de junio de 2011 en el Diario Oficial de la Federación, tuvo como fin, introducir en nuestra Carta Magna explícitamente, la protección y garantía de los derechos humanos contenidos en ella y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano forma parte, así como incorporar nuevas reglas de acción e interpretación para las autoridades públicas.

Las nuevas formas de actuación se expresan mediante obligaciones y deberes específicos frente a las personas y sus derechos, así como mediante la comprensión de éstos como universales, interdependientes, indivisibles y progresivos. La interpretación se determina por medio de la incorporación del “principio pro persona” y el método de “interpretación conforme”, que modifican las formas tradicionales de resolver la armonización de órdenes jurídicos y los posibles conflictos de normas. Sin duda, **este es el cambio constitucional más importante del último siglo en materia de derechos en México.**



IDEA FUERZA

Se recomienda presentar la liga web para descargar el Protocolo, La idea fuerza a destacar es que la Reforma Constitucional plantea cambios a la denominación del Capítulo 1 del Título Primero, así como los artículos 1o, 3o, 11, 15, 18, 29, 33, 89, 97, 102, apartado B, y 105, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

LA INCORPORACIÓN DEL PRINCIPIO PRO-PERSONA

La reforma Constitucional del artículo 1º inicia con una modificación en el nombre del título primero que ahora se llama “De los Derechos Humanos y sus Garantías” en lugar de “De las garantías individuales”. Con esta precisión, llega a la Constitución el término “derechos humanos”, lo que supone una armonización con los instrumentos internacionales de los que México es parte. Esto facilita y nos obliga expresamente a considerar los estándares internacionales en todo el quehacer del Estado y a favorecer en todo momento la protección más amplia de las personas (Principio pro

persona). De acuerdo con este postulado, convenciones relevantes para los derechos humanos de las mujeres como la *Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer – CEDAW*, por sus siglas en inglés- y la *Convención Interamericana para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres*, mejor conocida como *Belém do Pará* son instrumentos internacionales para la protección de los derechos fundamentales de las mujeres, los cuales agregan a nuestro Bloque de Constitucionalidad, las disposiciones que se desprenden de los mismos. Es muy importante que usted conozca ambos instrumentos y comprenda las consecuencias que se derivan para la acción del Estado en relación a este derecho.

Por otra parte, la reforma al artículo primero constitucional introduce de forma explícita en el orden jurídico mexicano las obligaciones del Estado frente a los derechos humanos, las cuales consisten en:

- **PROMOVER:** mediante la difusión de los derechos humanos y el desarrollo de una cultura de respeto a los mismos. Específicamente en materia de los derechos de las mujeres, el Estado promoverá la erradicación de estereotipos y roles de género que impiden el acceso pleno a la educación, la salud, los créditos, las viviendas, el arte, la cultura y por supuesto, la justicia.
- **RESPETAR:** lo que implica que el Estado debe cumplir directamente con la conducta establecida en la norma y no debe interferir en el cumplimiento de los derechos humanos, lo que significa que está obligado a respetar y a no violar los derechos humanos con sus acciones u omisiones.
- **PROTEGER:** la cual busca establecer medidas en diferentes ámbitos (político, administrativo y jurídico) para que los derechos humanos de las personas se encuentren asegurados ante posibles injerencias o transgresiones de terceras personas.
- **GARANTIZAR:** Esta obligación implica el deber de organizar todo el aparato gubernamental y, en general, todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, de manera tal que sean capaces de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos. Como consecuencia de esta obligación, los Estados deben prevenir, investigar y sancionar toda violación de los derechos reconocidos por la CEDAW y procurar, además, el restablecimiento, si es posible, del derecho conculcado y, en su caso, la reparación de los daños producidos por la violación de los derechos humanos.

1.4 RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS

Como se indicó, las recomendaciones didácticas para el desarrollo de estos contenidos se presentan a continuación para dos tipos de actividades: una conferencia o bien un curso presencial. Cabe mencionar que si usted tuviera alguna técnica que sea de utilidad para desarrollar este contenido, puede sustituirla por las que aquí se presentan.

Actividad educativa	Conferencia
Tema	La importancia del Protocolo
Técnica instruccional sugerida	<p>Lluvia de ideas. Consiste en activar los conocimientos que las personas tienen sobre el tema en cuestión antes de iniciar la exposición. Generalmente se hace una pregunta que motive la participación del grupo.</p> <p>En este caso se sugiere utilizar la pregunta ¿a qué responde la puesta en marcha del PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la APF?</p> <p>Se espera que las respuestas obtenidas por parte de las y los participantes apunten a los argumentos contenidos en las IDEAS FUERZA de este tema, por lo que se recomienda mantener la atención en dichas respuestas para que, una vez concluidas las participaciones del grupo, usted brevemente puntale las IDEAS FUERZA y resuma claramente las razones que llevaron a la elaboración y puesta en marcha del PROTOCOLO y continúe con su exposición.</p>
Tiempo recomendado	20 minutos
Referencia a la presentación audiovisual	Para su exposición puede apoyarse en las láminas de la presentación Power Point de la sección “¿Por qué se pone en marcha el PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal?”.

Actividad educativa	Curso
Tema	La importancia del Protocolo
Técnica instruccional sugerida	<p>Técnica de diálogo cruzado. Consiste en promover el intercambio de ideas y opiniones del grupo sobre un tema en particular y acercarse a una conclusión colectiva final.</p> <p>Para ello divida al grupo en equipos de 5 o 6 personas y pida que preparen argumentos que respondan a la pregunta ¿por qué fue necesario poner en marcha un PROTOCOLO para casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual?.</p> <p>Propicie un diálogo cruzado en el que cada grupo sostenga sus argumentos.</p> <p>Posteriormente, la persona que facilita expone los fundamentos institucionales que justifican la aprobación del PROTOCOLO.</p>
Tiempo recomendado	40 - 60 minuto
Referencia a la presentación audiovisual	<p>Para el desarrollo de los temas del curso puede apoyarse en las láminas de la presentación Power Point de la sección “¿Por qué se puso en marcha el PROTOCOLO para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal?”.</p>

2. EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL, DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El Hostigamiento sexual y el Acoso sexual son formas de violencia que se ejercen en mayor medida en contra de las mujeres en el ámbito laboral, representando un importante problema de derechos humanos y de discriminación por razones de género. Su magnitud se refleja en las estadísticas de la **Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2011)** en la que se revela que el 7.5% de mujeres de 15 años y más, a lo largo de su vida laboral, ha sido víctimas de actos de HS y AS, entre los que se incluyen tocamientos y manoseos sin su consentimiento; insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de algo; represalias o castigos por haberse negado a propuestas de índole sexual; haber sido obligada a tener relaciones sexuales; hacerla sentir miedo de ser atacada o abusada sexualmente; obligada a mirar escenas o actos sexuales; haber sufrido agresiones físicas; haberla humillado, denigrado, ignorado o no tomarla en cuenta; así como decirle piropos o frases de carácter sexual que le molesten u ofendan.

A pesar de su magnitud, estas conductas se invisibilizan debido a un conjunto de creencias y prácticas que las ocultan y naturalizan a través de la perpetuación de estereotipos de género y estructuras de poder que limitan su denuncia y sanción, además de reproducir su ocurrencia. Por ello, la sensibilización sobre este tema debe promover la comprensión y la reflexión sobre las razones de género que subyacen bajo estas conductas. En su tratamiento deben quedar claras las **IDEAS FUERZA** que se desarrollan en los subtemas que se especificarán a continuación.

2.1 EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y EL ACOSO SEXUAL: DEFINICIONES NORMATIVAS

Para iniciar este tema, conviene aclarar los términos y referencias normativas sobre ambos conceptos. Empecemos por señalar que la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** en el artículo 13 define el **“hostigamiento sexual”** como *“el ejercicio del poder que se realiza en el marco de una **relación de subordinación** laboral y/o escolar. Se expresa en*



conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva”.

Asimismo, establece que el **“acoso sexual”** 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.”

LASCIVIA

Para el Diccionario de la Real Academia Española, refiere a la propensión de delitos carnales, al deseo sexual o la lujuria sin control. Ello implica que una persona lasciva mire al prójimo de manera morbosa o con intenciones sexuales.

Como se puede apreciar, ambos conceptos **refieren conductas inapropiadas, no deseadas, que expresan relaciones de poder, lo que indica la demostración unilateral de fuerza de una persona hacia otra**. Si bien, tanto hombres como mujeres pueden ser receptores de estos comportamientos, son las mujeres quienes generalmente son las víctimas, por ser las que se encuentran en posiciones de subordinación, con menor poder y mayor vulnerabilidad e inseguridad. Es importante destacar que el HS y AS también puede producirse entre personas del mismo sexo, no obstante, la estadística es todavía escasa, por lo que puede haber aspectos de su dinámica y características desconocidos. Sin embargo, para ellos también aplican los conceptos ya definidos. En la capacitación destaque, al revisar las definiciones normativas lo siguiente:

- Ambas conductas, aun cuando están relacionadas con la sexualidad y la lascivia, no son problemáticas exclusivas de la sexualidad sino fundamentalmente de los desequilibrios de relaciones de poder y desigualdad entre mujeres y hombres.
- La diferencia principal entre Hostigamiento sexual y Acoso sexual está determinada por la posición laboral que tiene el/la victimario/a sobre la víctima. El Acoso sexual se suscita en diferentes espacios, sea en escuelas, familia, transporte público o en el trabajo y **opera de manera horizontal** entre personas de jerarquías homólogas o de parte de alguien que ocupa una posición menor a la de la persona acosada.
- El Hostigamiento sexual **opera de manera vertical** y se ejerce en el marco de una relación laboral de parte de un superior jerárquico en contra de una persona subalterna, que utiliza su posición o cargo para violar la libertad psicosexual de las personas que intimida.

Es muy importante subrayar que las conductas de HS y AS atentan contra varios derechos fundamentales como por ejemplo el derecho a la libertad, a la dignidad y a la intimidad, de ahí que se presume que son delitos en contra de la libertad y el normal desarrollo psicosexual de las personas.

En este sentido es necesario enfatizar que el bien tutelado es la libertad y el Derecho al Normal Desarrollo Psicosexual de las personas, de ahí que en el Código Penal Federal (CAPITULO I) el HS se encuentra dentro del apartado de Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual y a la letra dice:

Son Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual, el Hostigamiento sexual, el abuso sexual, el estupro y la violación

Artículo 259 Bis. - Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, 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 cargo⁵.

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

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

- Se sugiere que se deje claro que la intensidad de los actos de la violencia sexual puede presentarse en ambos tipos de conductas, no constituyen un elemento que diferencie el acoso sexual del hostigamiento sexual.

⁵ Código Nacional De Procedimientos Penales. Diario oficial de la federación 5 de marzo de 2014. Última reforma publicada el 12 de enero de 2016

- Por último, cabe destacar que las consecuencias de ambos comportamientos para la víctima, están relacionados en la estabilidad laboral y su salud física y emocional, constituyendo condiciones para la **discriminación** de las presuntas víctimas, ya que enfrentan dificultades para acceder a trabajos de alto nivel y a mejores condiciones de trabajo, también son víctimas de segregación ocupacional o discriminación inclusive de sus propios/as compañeras/os de trabajo; quienes padecen este tipo de violencia se enfrentan a situaciones de estrés, ansiedad, depresión, nerviosismo, sentimientos de baja autoestima, trastornos de sueño, dolores de cabeza, problemas gastro-intestinales, hipertensión, entre otros.

DISCRIMINACIÓN



Denotará 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 (Artículo 1, CEDAW).

Sobre las conductas que faltan al numeral 13 de las Regla de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, una vez comprendido las definiciones normativas del HS y el AS, es necesario destacar la obligación de las y los servidores/as públicos de respetar y hacer respetar las normas de “comportamiento digno” que establece dicho Código de Ética. Por ello, debe quedar claro que el **PROTOCOLO** y en particular el *Acuerdo relativo a las Reglas de Integridad y comportamiento digno* obligan, a toda persona que “se desempeñe en el servicio público, a conducirse con respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.” El HS y AS son conductas no deseadas que violan la libertad psicosexual de las víctimas, su integridad corporal y su derecho a una vida libre de violencia. Las conductas contempladas en el numeral 13 de las Reglas de integridad para el Ejercicio de la Función Pública son:

Clasificación de conductas que constituyen HS y AS

Verbales

- **CONDICIONAR** la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- **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.
- **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.
- **EXPRESAR** insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- **EMITIR** expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- **PREGUNTAR** a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- **DIFUNDIR** rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- **EXPRESAR** insultos o humillaciones de naturaleza sexual.

Físicas

- **TENER CONTACTO** físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- **ESPIAR** a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- **MOSTRAR** deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

No
Verbales

- **REALIZAR** señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo
- **HACER REGALOS**, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- **LLEVAR A CABO** conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- **OBLIGAR** a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- **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.
- **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.

2.1.1 Recomendaciones didácticas

Como se indicó, las recomendaciones didácticas para el desarrollo de estos contenidos se presentan a continuación para dos tipos de actividades: una conferencia o bien un curso presencial.

Actividad educativa	Conferencia
Tema	<p>2. El HS y AS desde la perspectiva de género 2.1 El HS y AS: definiciones normativas “Clasificación de las conductas que constituyen Hostigamiento sexual y Acoso sexual “</p>
Técnica instruccional sugerida	<p>Consiste en apoyar la identificación de las conductas de HS y AS mediante su clasificación en tres principales grupos. Para ello es necesario lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se sugiere que usted elabore un juego de 18 tarjetas media carta, rotuladas con cada una de las conductas que vulneran la integridad y seguridad que establece la Regla No. 13 “Comportamiento digno”. • Entregue las 18 tarjetas, una por participante, • Solicite que se vayan leyendo una a una y la clasifiquen de acuerdo al modo de expresión en; verbal, no verbal y física. • Promueva la reflexión grupal sobre la dificultad de inhibir o denunciar este tipo de comportamientos en la APF con la finalidad de comprender la importancia de desnaturalizar, los estereotipos que dan sustento a ese tipo de comportamiento. • Asegúrese de que el grupo conozca puntualmente los comportamientos de HS y AS prohibidos por el PROTOCOLO y aporte las necesarias IDEAS FUERZA. <p>Se sugiere, así mismo, utilizar el caso de Ana que viene en una de las láminas de la presentación Power Point con el propósito de que las y los participantes identifiquen si se trata de un caso de HS o de AS y clasifiquen las conductas con componente sexual que se presentan en el caso. De esta manera usted tendrá la posibilidad de optimizar el “análisis de casos” y conectar este tema de las conductas con las cuestiones relacionadas con los estereotipos de género que dificultan la denuncia del HS y AS. En el apartado de materiales de apoyo, usted encontrará la descripción de otros casos de utilidad para desarrollar este tema.</p>
Tiempo recomendado	20 minutos
Referencia a la presentación audiovisual	<p>Utilice las láminas de la presentación Power Point de la sección “Las conductas que faltan al numeral 13 de las Reglas de integridad para el Ejercicio de la Función Pública”.</p>

Actividad educativa	Curso
Tema	<p>2. El HS y AS desde la perspectiva de género 2.1 El HS y AS: definiciones normativas “Clasificación de las conductas que constituyen Hostigamiento sexual y Acoso sexual “</p>
Técnica instruccional sugerida	<p>Trabajo en pequeños grupos. Consiste en dividir al grupo en equipos de trabajo para facilitar el desarrollo del tema, delegar el aprendizaje e incentivar la participación del grupo en general. Para ello se sugiere que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Usted elabore cuatro o cinco paquetes de 18 tarjetas media carta rotuladas con cada una de las conductas que vulneran la integridad y seguridad que establece la Regla No. 13 “Comportamiento digno”. • Organice grupos de cuatro o cinco participantes. • Entregue un paquete a cada grupo • Solicite que clasifiquen las conductas de acuerdo al modo de expresión en: verbal, no verbal y física. Procure que las y los participantes intercambien sus puntos de vista sobre la dificultad de inhibir o denunciar este tipo de comportamientos en la APF, con la finalidad de comprender la importancia de desnaturalizar, los estereotipos que dan sustento a ese tipo de comportamiento. • Después de la exposición de los trabajos de los grupos, asegúrese de que el grupo conozca puntualmente los comportamientos de HS y AS prohibidos por el PROTOCOLO y aporte las IDEAS FUERZA necesarias.
Tiempo recomendado	40 a 60 minutos

2.2 ANÁLISIS DE CASOS DE HS Y AS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Al analizar el Hostigamiento sexual y el Acoso sexual desde la perspectiva de género, es primordial comprender la fuerza y funcionamiento de las estructuras sociales, las normas, reglas y leyes, las creencias, valores y estereotipos culturales mediante las cuales las sociedades representan el papel de las mujeres y los hombres. Debe tenerse claro que estas representaciones sociales de género se reproducen en las dependencias y entidades públicas casi de forma “automática”, aunque pueden tener matices particulares en determinados grupos y organizaciones sociales, así como en dichas instituciones. Resulta muy relevante tener en cuenta esta consideración contextual para las campañas preventivas y el análisis de los casos de HS y AS que se susciten, ya que el género no se presenta en “estado puro”, sino mediante la intersección con otras variables como pueden ser: la clase social, la procedencia étnica, la edad y las profesiones de las personas, entre otras.

PERSPECTIVA DE GÉNERO



Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género (Ley General para la Igualdad entre mujeres y Hombres).

Una de las herramientas para análisis de género es la revisión de los **estereotipos de género**, los cuales se definen como el conjunto de ideas, valores, sentimientos y creencias sobre los comportamientos y tareas que, de acuerdo a un orden social establecido, “deben” asumir como propios y naturales las mujeres y los hombres, en el ámbito público y privado. Se basan en creencias sobre lo que significa la diferencia biológica entre mujeres y hombres y a partir de ésta, la asignación desigual de roles y estereotipos que determinan las relaciones sociales entre los sexos y para cada sexo. Cabe señalar que esta división sexual está marcada por el acceso inequitativo de oportunidades, reconocimiento y ejercicio de los derechos, además de establecer relaciones de poder asimétricas, de exclusión, subordinación y casi siempre de desventaja para las mujeres.

En el HS y AS se aprecian conductas estereotipadas que aluden a la sexualidad de las mujeres y de los hombres. En el caso de los **hombres, el estereotipo principal** es presentar su sexualidad como incontrolable, expansiva y dominadora, impregnada de rasgos socialmente exigidos y valorados, y una práctica que, se supone, reafirma y comprueba el éxito de su masculinidad. En contraparte el **estereotipo para las mujeres**, implica una supuesta condición de personas “coquetas” y vanidosas, cuyo comportamiento incita el deseo y despliegue de la sexualidad masculina. Estas exigencias culturales de género, legitiman el HS y AS en los hombres y promueven la sanción social y culpa para las mujeres por el hecho supuestamente de “provocar” a los hombres.

Conviene subrayar que nuestra sociedad reproduce una serie de mensajes y normas condicionantes de la sexualidad de las mujeres y los hombres y, que tanto unas como otros “deben” asumir en distintos ámbitos. Por ejemplo, en relación con el coqueteo, se espera que ellas protagonicen el arte de la seducción, mediante insinuaciones sugestivas, la exhibición de su cuerpo o a través de mostrarse frágiles, delicadas y necesitadas de la protección de los hombres, conductas que forman parte del aprendizaje de “ser mujer” y de la demostración de cómo atraer sexualmente al hombre. Como sabemos, estos estereotipos se aprenden a través de la cultura, de los mensajes y pautas de socialización que establecen las distintas instituciones sociales como los medios de comunicación, las reglas del mercado, la escuela, las familias, entre otros.

En oposición a la expectativa sobre las mujeres, de los hombres se espera el control, la fuerza, la “solvencia económica”; el despliegue de “la capacidad” y “la iniciativa” en sus relaciones con las mujeres y, sobre todo, se espera que estén atentos a las señales que emiten las mujeres para avanzar en su “conquista”. En el trasfondo de este estereotipo se ha mitificado falsamente la parte biológica de la naturaleza sexual masculina que los presenta como seres centrados en su satisfacción viril por encima de sus necesidades amorosas o sexo-afectivas. Este modelo estereotipado de relación encierra una trampa para las mujeres porque son ellas quienes están inducidas a ser coquetas y al mismo tiempo, sobre ellas recae el peso de la censura y sanción por el uso de estas “atribuciones femeninas”. Comprender esta dinámica es fundamental para cuestionar aquellos mensajes que censuran a las mujeres por “coquetas” y atribuyen a su comportamiento la causa de la violencia sexual, en este caso del HS y AS.

En síntesis, conviene señalar que, mediante **EL COQUETEO**, las personas expresan su deseo o interés sexual o emocional hacia otras y puede implicar el despliegue de miradas, mensajes corporales, verbales o insinuaciones que le hacen saber a la persona que los recibe, que es objeto de la simpatía y atracción de quien los emite. En definitiva, el coqueteo es un comportamiento propio de la sexualidad humana que puede ser reconfortante y estimulante, siempre y cuando sea mutuamente aceptado. Cuando éste no es recíproco y se convierte en un acto no deseado, molesto y angustioso, es un acto de Hostigamiento sexual o Acoso sexual, según se exprese en el marco de relaciones laborales jerárquicas y/o de subordinación laboral o entre personas del mismo nivel.

2.2.1 El Consentimiento como punto clave en el análisis del HS y del AS

Tal y como se señaló anteriormente, un concepto clave para el análisis de las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual es la noción del **consentimiento**.

Este concepto ha conquistado un lugar muy importante en los procedimientos y debates jurídicos modernos. Refiere a la exteriorización de la voluntad entre dos o varias personas para aceptar derechos y obligaciones. No obstante, se ha reconocido que la expresión de la voluntad de una persona no es un “acto puro”, se revela con frecuencia como el resultado de una deliberación, que puede ser libre o forzada. Otra característica de este concepto es que, si bien puede ser un acto íntimo y personal; generalmente el consentimiento se produce en el marco de relaciones, las cuales pueden no ser recíprocas y estar determinadas por dinámicas de poder, control y dominio.

Este es el caso de las relaciones entre mujeres y hombres en las que, se sabe, la posición social de las mujeres está influida por estructuras y estereotipos que las colocan en desventaja para acceder a los recursos, ejercer sus derechos y decidir con libertad.



VIDEO

“El consentimiento es tan simple como el té” para reforzar el tema del consentimiento.

Por lo anterior, el tema del consentimiento de las mujeres, especialmente en lo que refiere a la violencia sexual, debe verse desde el ángulo de las condiciones que coaccionan a la víctima y favorecen la consumación de un hecho delictivo o bien, que propician su reiteración⁶.

El reconocimiento del consentimiento como un derecho a decir **¡NO!**, ha sido una reivindicación de las mujeres y constituye un aprendizaje necesario para la sensibilización en el tema, ya que, se sabe, la naturalización de la violencia sexual se asienta en la invisibilización de la negativa de las mujeres y de las presuntas víctimas a participar de los actos de violencia. En el análisis de los casos que esta Guía recomienda utilizar para trabajar este subtema, el de Ana, ejemplifica claramente el significado de la frase *¡No es No!*

Como **IDEA FUERZA** para este tema, es necesario enfatizar que todas estas creencias, son más bien mitos y prejuicios asociados al HS y AS sustentados en un mecanismo que esconde una trampa cultural que culpa a las mujeres al exigirles que demuestren no haber provocado la violencia que se infringe en contra de ellas, y de cualquier forma se las culpa y castiga porque supuestamente provocan o mienten.

2.2.2 Dificultad para la denuncia

Los resultados de convivir y sostener una cultura basada en los estereotipos de género, la exaltación e identificación de los roles masculinos y femeninos representan una de las causas principales que dificulta a mujeres y a hombres identificar y denunciar el Hostigamiento sexual y el Acoso sexual en los ambientes laborales.

Esto conlleva a que, tanto mujeres como hombres, asuman como propios estos mandatos culturales estereotipados, los adopten como “naturales”, los repitan y reproduzcan cotidianamente en todos los espacios de convivencia social: familia, escuela, comunidad y por supuesto en el trabajo. Dichos preceptos se han reproducido hasta convertirse en mitos que naturalizan y legitiman la tolerancia al

⁶ Fraisse, G. Del Consentimiento. Colegio de México Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer. México, 2012.

HS y AS sin considerar las consecuencias que tienen para las víctimas y para la sociedad en su conjunto.

Estos mitos están tan presentes en la cultura, que por ello, al hablar del análisis de los casos relacionados con actos de Hostigamiento sexual o Acoso sexual —en los que están presentes aspectos relacionados con los papeles estereotipados de mujeres y hombres en torno a las relaciones de poder y sumisión— la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha llegado a reconocer su influencia en el momento de juzgar sobre *“actos constitutivos de violencia contra la mujer a la luz de las obligaciones contenidas en el artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, las mujeres víctimas de violencia, en especial de tipo sexual, enfrentan barreras extraordinarias cuando intentan acceder a la justicia, incluyendo algunas (de estas barreras) relacionadas con la acreditación del delito y la responsabilidad penal del imputado”*.

Esto al referirse a la pretensión de una persona denunciada de obtener un amparo para evitar ser culpado de cometer el delito de Hostigamiento sexual, argumentando que en sus conductas no hubo contacto físico alguno. La Primera Sala determinó negarle el amparo solicitado, argumentando que *“el Hostigamiento sexual constituye una conducta de tono sexual que no necesariamente debe incluir contacto físico alguno”*.

DATO RELEVANTE

Consulte [La resolución de la corte del 1° de marzo de 2017](#).

Es aquí donde radica la importancia de tener la habilidad de reconocer y visibilizar aquellas conductas que vulneran los derechos humanos de las víctimas y afectan el clima y la vida laboral y social. En consecuencia, es necesario que se promueva la reflexión sobre las causas y las formas en que se manifiesta el Hostigamiento sexual y Acoso sexual en los ambientes laborales y sobre las dificultades para identificarlo y, sobre todo, para denunciarlo. En este sentido, será importante analizar los siguientes argumentos que dificultan la denuncia del HS y AS:

1. Se desconocen la ley y los derechos que tienen las víctimas de HS y AS

2. Se desconoce que, aunque el HS o AS sucedan en lugares y horarios distintos al centro de trabajo (oficina), sigue existiendo una relación laboral
3. Se naturaliza y confunde con bromas y lenguaje de doble sentido y porque existen varios mitos que ocultan y justifican la violencia contra las mujeres
4. Se teme ser acusada/o de haberlo “provocado”
5. En ocasiones se argumenta que las personas involucradas anteriormente tuvieron una relación de pareja o afectiva
6. La víctima teme sufrir represalias como por ejemplo perder el empleo, ser discriminada (o), exceso en las cargas de trabajo asignado, y ser obligada (o) a renunciar voluntariamente o por despido
7. Se piensa que las instituciones o los mecanismos no van a tener un procedimiento ni seguimiento adecuado para los casos de hostigamiento y acoso sexual
8. Se cree que el trato brindado por el personal responsable de dar seguimiento a las quejas/denuncias no va a ser efectivo

Así pues, es necesario contrastar los mitos relacionados con el Hostigamiento sexual y el Acoso sexual con lo que sucede en la realidad. A continuación, se presentan algunos mitos que servirán para el análisis:

Mitos	Realidades	Mitos	Realidades
<p>MITO 1 “Las mujeres hacen cargos falsos de HS y AS para vengarse de sus jefes u otras personas con las que están resentidas”.</p>	<p>REALIDAD 1 Lo que ocurre es que todavía existe tolerancia social frente al acoso sexual, ya que se consideran conductas naturalmente masculinas y machistas. Los estudios demuestran que menos del 1% de las quejas o denuncias por acoso sexual son falsas.</p>	<p>MITO 5 Generalmente las mujeres que sufren HS o AS es porque ellas mismas lo han provocado por su apariencia, su modo de vestir y comportamiento.</p>	<p>REALIDAD 5 Los estudios han demostrado que las víctimas de HS y AS varían enormemente en cuanto a su apariencia física, forma de vestir, edad y comportamientos. Este argumento no es más que una excusa que los acosadores utilizan para justificarse a sí mismos.</p>
<p>MITO 2 Se ha exagerado la gravedad del HS y AS. Lo que a menudo se cataloga como HS y AS es en realidad coqueteo trivial e inofensivo.</p>	<p>REALIDAD 2 En la mayoría de los casos el HS y AS es devastador para las víctimas, viéndose obligadas muchas veces a despedirse del trabajo y a sufrir serios síntomas psicológicos.</p>	<p>MITO 6 Si ignoras el acoso, desaparecerá.</p>	<p>REALIDAD 6 Por lo general los acosadores no se detendrán, ni cesarán en su actitud por sí mismos. Que la víctima ignore estos comportamientos, puede ser interpretado por la persona hostigadora/acosadora como conformidad o estímulo.</p>
<p>MITO 3 Si el hostigador/acosador no lo hace intencionadamente, su actitud no constituye HS o AS</p>	<p>REALIDAD 3 En tanto estos comportamientos, de manera involuntaria o deliberada, vayan en contra de la voluntad de la víctima, le hacen sentirse ofendida, humillada o intimidada y generan un ambiente hostil de trabajo, pueden ser considerados como HS o AS.</p>	<p>MITO 7 Todas las víctimas de HS y AS son mujeres.</p>	<p>REALIDAD 7 Aunque en menor medida, pero los hombres también pueden ser víctimas de HS y AS.</p>
<p>MITO 4 Los hombres poseen un irrefrenable instinto sexual</p>	<p>REALIDAD 4 La sexualidad humana no es exclusiva de los varones; los patrones de masculinidad tradicional o machista exageran su libido</p>	<p>MITO 8 El acoso sexual sólo tiene lugar entre personas de distinto sexo.</p>	<p>REALIDAD 8 El acoso sexual también se da entre personas del mismo sexo.</p>

⁷ Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT). Oficina Regional para Asia y el Pacífico. *Asian decent work decade Resource kit. Protecting Migrant Workers*. 2005-2006. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_157626.pdf

2.2.3 Recomendaciones didácticas

Actividades didácticas recomendadas para la conferencia y para el curso presencial.

Actividad educativa	<i>Conferencia</i>
Tema	2.2 Análisis de casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual desde la perspectiva de género
Técnica instruccional sugerida	<p style="text-align: center;">Análisis de casos</p> <p>Esta técnica consiste en hacer la revisión de uno o varios casos ficticios basados en hechos verdaderos y adaptados para el propósito del abordaje del tema, el análisis se realiza en un contexto de situaciones reales, incorpora la experiencia y opiniones del grupo y se enriquece con los aportes teóricos que hace la persona que facilita. En esta modalidad de conferencia, el análisis de caso se lleva a cabo de manera colectiva. Se sugiere coordinar la reflexión con la proyección de presentación Power Point y hacer preguntas orientadoras del análisis.</p> <p>Para facilitar la aplicación de la técnica, en la sección de materiales de apoyo se incluye una serie de casos relacionados con HS y AS para los que se proponen preguntas generadoras a fin de que usted elija alguno (s) con el (los) cual (es) desee trabajar de acuerdo a las necesidades del grupo y actividad que lleve a cabo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las preguntas están dirigidas a analizar los conceptos del HS y AS con el propósito de que se comprenda la diferencia normativa entre estos dos conceptos, así como la relación y dinámica que hay entre el Hostigamiento y Acoso sexual desde la perspectiva de género. • Al finalizar la reflexión, sistematice la información presentada por el grupo y aporte las IDEAS FUERZA para estos temas.
Tiempo recomendado	20 minutos
Referencia a la presentación audiovisual	<p>Utilice las láminas de la presentación Power Point de la sección “El Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual desde la perspectiva de género”</p>

3. RUTA PARA LA DENUNCIA Y ATENCIÓN DE PRESUNTOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

En el abordaje de las disposiciones que establece el **PROTOCOLO** para la ruta de atención de los casos de HS y AS, las **IDEAS FUERZA** se centran en la comprensión de las atribuciones y alcances de los distintos actores que participan del procedimiento de atención:

- La Presunta víctima puede realizar su denuncia directamente ante el Comité de Ética y/o ante el Órgano Interno de Control y/o ante la Persona consejera de la Dependencia o Entidad, sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal tienen que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en material laboral, administrativa o en su caso, penal.
- Las Personas consejeras, los Comités de Ética y los Órganos Internos de Control tienen asignadas responsabilidades específicas para la atención, prevención, sanción y registro de los casos de HS y AS, las cuáles son importante conocerlas y difundirlas mediante campañas específicas que las dependencias deben implementar.

Para desarrollar estas ideas, puede avanzarse examinando específicamente las acciones que el **PROTOCOLO** establece como responsabilidades para cada una de las figuras clave en la ruta de atención como se verá a continuación.

3.1 DISPOSICIONES Y RESPONSABILIDADES QUE ESTABLECE EL PROTOCOLO EN MATERIA DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y REGISTRO DE CASOS DE HS Y AS

3.1.1 De la Persona consejera

- Cada dependencia o entidad debe contar con Personas consejeras, las cuales, están facultadas para atender dudas y brindar una atención cálida, clara, pronta y eficaz. Estas

personas serán designadas mediante una convocatoria abierta, a través de la cual, se invita a proponer a quienes se considere pueden desempeñarse como personas consejeras.

- La Persona consejera brindará a las presuntas víctimas apoyo para:
 - Recibir atención bajo los principios del primer contacto y, en caso de urgencia, auxilio para recibir atención especializada;
 - Información clara, precisa y pertinente sobre las conductas que puedan constituir HS y AS y orientación para las personas que así lo soliciten, sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;
 - Apoyo y auxilio en la narrativa de los hechos ante el Comité de Ética o ante la persona titular del área de quejas del OIC y en la toma de la declaración respectiva,
 - En caso de recibir una denuncia, turnarla —en un plazo no mayor a tres días hábiles, siempre y cuando la presunta víctima haya decidido denunciar y elegido la vía que más le convenga— a la Secretaria o al Secretario Ejecutivo del Comité y/o al OIC, a través del área de quejas;

Resalta el trabajo extra que tienen que realizar las Personas consejeras cuya labor no termina aquí, también observa la correcta aplicación del **PROTOCOLO**, dando parte por escrito al OIC, al **INMUJERES** y a la Comisión Nacional Para Prevenir la Violencia en contra de las Mujeres (CONAVIM), cuando el Comité o alguna servidora o servidor público se niegue a realizar acciones derivadas del instrumento que nos ocupa. Asimismo, da seguimiento y atención de las denuncias previstas en el **PROTOCOLO**.

DATO RELEVANTE

Un incentivo para las Personas consejeras es el hecho de poder contar con una certificación avalada por INMUJERES, lo que contribuirá a profesionalizar su función y cumplir a cabalidad con las pautas de conductas y funciones establecidos en los artículos 15 y 16 del Protocolo respectivamente

- ✓ Para llevar a cabo la sensibilización, recomendamos realizar una revisión puntual del artículo 16 del Protocolo porque lo relativo al perfil de la Persona consejera es un asunto relevante, especialmente cuando la sensibilización se imparta a personal del Comité de Ética. El **INMUJERES** ha sugerido algunas características que pudieran ser deseables —más no obligatorias— que tuvieran las Personas consejeras, son: Experiencia en la Administración Pública

- ✓ Interés y compromiso por participar
- ✓ Habilidades de comunicación
- ✓ No tener antecedentes de quejas por violencia laboral y,
- ✓ Expresar disposición para capacitarse en relación con el **PROTOCOLO**.

Se sugiere además que, las Personas consejeras que hayan sido inicialmente designadas por la Oficialía Mayor, y que hayan mostrado un desempeño adecuado, sean invitadas a participar en la convocatoria abierta para aprovechar la experiencia adquirida.

3.1.2 Del Comité de Ética

- Son instancias que fungen como órganos de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con la observación y aplicación del Código Ética de las y los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad y sus respectivos Códigos de Conducta internos.
- Tienen la obligación de vigilar que se prevengan conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, las cuales están definidas en el ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores 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 servidores 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.
- Pueden recibir denuncias y dictar medidas tendientes a proteger a la presunta víctima, siempre que ésta se encuentre de acuerdo con ello. Estas medidas pueden ser:
 - Reubicación física,
 - Cambio de unidad administrativa, o
 - Cambio de horario.

Es importante aclarar que el Comité **no** está facultado para buscar la conciliación entre la presunta víctima y la persona que hostiga sexualmente o acosa sexualmente.

- El Comité debe comunicar a la presunta víctima —en el menor tiempo posible— las observaciones o recomendaciones que adoptó sobre su caso. También lo comunicará a la Persona consejera para que ésta proporcione el acompañamiento necesario a la presunta víctima.
- Por último, el Comité dará a conocer al Órgano Interno de Control las conductas de HS y AS que causan responsabilidad administrativa conforme a la normatividad aplicable en la materia.

3.1.3 Del Órgano Interno de Control (OIC)

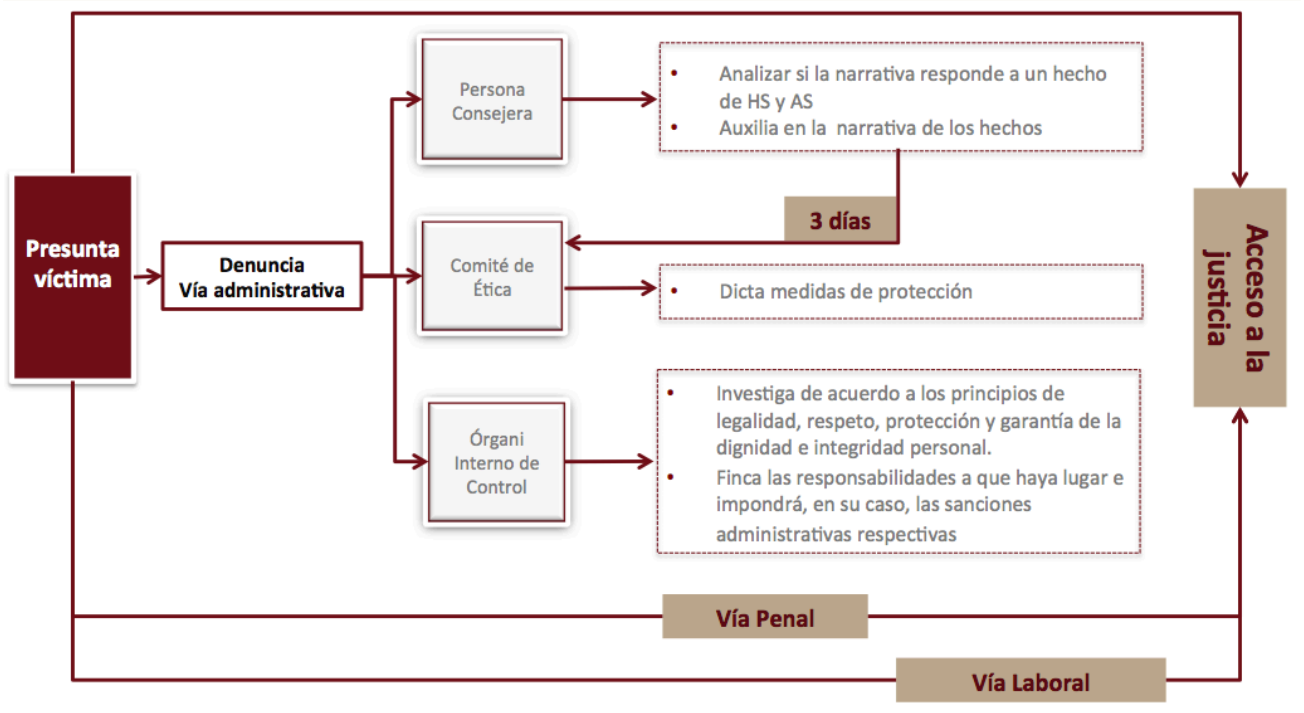
- Es la figura encargada de investigar el caso de acuerdo al procedimiento administrativo y disposiciones jurídicas aplicables en los casos de HS y AS que se le turnen o reciba directamente.
- Debe realizar la investigación cuidando que la presunta víctima no sufra mayor agravio y con la garantía y resguardo de su dignidad e integridad personal.

DATO RELEVANTE

El OIC puede fincar responsabilidades y sanciones administrativas de acuerdo a la Ley Federal de Sanciones Administrativas, las cuales pueden ir desde la amonestación privada o pública; suspensión del empleo, cargo o comisión por un período no menor de tres días ni mayor a un año; destitución del puesto; sanción económica, e Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

En la imagen siguiente se puede apreciar, gráficamente, la ruta de atención a las presuntas víctimas. Si se considera necesario manejar más información relativa a las vías penal y

laboral, en la Presentación Power Point que acompaña a esta guía, se menciona los artículos y las sanciones mediante las cuales dichas vías dan respuesta a este problema.



3.1.4 En materia de registro

Con referencia a este punto es necesario apuntalar como **IDEA FUERZA** la importancia que tiene la existencia de un registro de casos de HS y AS para toda la APF por las siguientes razones:

- Primera, porque ello permite contar con información actualizada para conocer la magnitud del problema al que las dependencias y entidades tienen que hacer frente.
- Segunda, porque de la información recabada se pueden identificar los factores que fomentan la comisión de estas conductas contrarias a la ética y la naturaleza de los mismos.
- Tercera, porque esa información permitirá identificar cuál de las dos manifestaciones de violencia de género se presenta con mayor frecuencia.
- Cuarta, el análisis de la información permitirá determinar de mejor manera las causas que sustentan estas conductas y, por tanto, encontrar propuestas de solución mucho más eficaces para su prevención.

3.2 RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS

A continuación, se presentan, a manera de recomendaciones, algunas propuestas para llevar a cabo la impartición de este tema. Recuerde que se prevé que las modalidades de trabajo sean, una conferencia o un curso, de ahí que se presenten estas opciones.

Actividad educativa	Conferencia
Tema	<p>3. Ruta de atención del HS y AS</p>
Técnica instruccional sugerida	<p>Lluvia de ideas para que el desarrollo del tema se torne más participativo. Esta técnica consiste en activar los conocimientos que las personas tienen sobre el tema en cuestión antes de iniciar la exposición.</p> <p>Generalmente se hace una pregunta que motive la participación del grupo. Se sugiere preparar con anticipación algunas preguntas generadoras de la lluvia de ideas tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son las vías de denuncia del HS y AS en su dependencia o entidad? • ¿Cuáles son las acciones que se realizan para prevenir los casos de HS y AS? • ¿Cuáles son las acciones que se realizan para atender las denuncias de HS y AS? • ¿Cuáles son las acciones que se realizan para sancionar los casos de HS y AS? • ¿Quiénes son las personas responsables de atender las denuncias de HS y AS en su dependencia o entidad? <p>Una vez que recupere las respuestas de las y los participantes elabore una síntesis sobre las ideas referentes a la experiencia de las y los participantes y continúe su exposición sobre la ruta de atención y las acciones que establece el PROTOCOLO.</p>
Tiempo recomendado	20 minutos.
Referencia a la presentación audiovisual	<p>Utilice las láminas de la presentación Power Point de la sección ¿Qué establece el Protocolo? Considerar la posibilidad de presentar datos duros y estadísticas sobre casos de HS y AS registrados en el país. Los datos sirven para remarcar la</p>

importancia del tema y atraer la atención de las y los participantes.

Actividad educativa	Curso
Tema	3. Ruta de atención del HS y AS
Técnica instruccional sugerida	<p>Lectura eficiente del <i>Protocolo</i> y trabajo en pequeños grupos. Consiste en dividir al grupo en equipos y distribuir el texto que se trabajará, instruir a cada equipo para que revise y analice un fragmento del texto, saque conclusiones y presente éstas ante el pleno del grupo. De esta manera se simplifica la tarea de conocer un texto amplio en un tiempo reducido, de ahí el término lectura eficiente.</p> <p>Se recomienda esta técnica para fomentar que las y los participantes se involucren de manera directa con el tema y comprendan las responsabilidades de las figuras clave para la aplicación del Protocolo para las autoridades de las instituciones de la APF sea más sencilla y eficiente.</p> <p>Para ello divida al grupo en tres equipos y reparta el PROTOCOLO. A un equipo se le asignará la tarea de identificar las acciones que debe realizar la Persona consejera, a otro lo concerniente al Comité de Ética y a otro lo referente al OIC.</p> <p>Se dan unos minutos para que se presenten en plenaria las conclusiones de los equipos y Ud. integra y complementa el tema apuntalando las IDEAS FUERZA del mismo.</p>
Tiempo recomendado Referencia a la presentación audiovisual	<p>40 minutos.</p> <p>Utilice las láminas de la presentación Power Point de la sección ¿Qué establece el PROTOCOLO?</p>

4. IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

4.1 DISPOSICIONES Y RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

Para este tema se proponen las siguientes **IDEAS FUERZA**:

- El **PROTOCOLO** y sus disposiciones representan un mandato que impone la obligatoriedad a las instituciones de la APF para desarrollar una política de protección del derecho de las personas a una vida libre de violencia y a un ambiente laboral sano.
- Es importante que todas y todos los servidores públicos se involucren en identificar acciones para constituir una estrategia capaz de prevenir prácticas y conductas que pongan en riesgo la realización de su trabajo, incluyendo obviamente el HS y AS y, finalmente, que
- La prevención del HS y AS tiene distintos componentes entre los que destacan⁸:
 - Evitar los riesgos.
 - Combatir los riesgos en su origen.
 - Sustituir situaciones que puedan representar algún peligro por lo que entrañe disminuir y eliminar el peligro.
 - Planificar la prevención, buscando un conjunto de acciones coherentes que integre la organización y condiciones de trabajo, las relaciones entre las personas y los factores ambientales de trabajo.
 - Instruir al personal de las áreas responsables de la instrumentación del **PROTOCOLO** para que diseñe y adopte medidas preventivas.
 - Hacer referencia al **PROTOCOLO** con relación a otras normas aplicables en México.

Se sugiere iniciar este tema contextualizando que la estrategia de prevención del HS y AS abona a la construcción de ambientes institucionales orientados hacia la denuncia de prácticas violentas en los

⁸ Gobierno de España, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo: Aspectos Básicos*. Madrid, 2015.

que no hay cabida para éstas y en los que se cuenta con los mecanismos idóneos para su erradicación. En este sentido debe enfatizarse lo siguiente:

1. El **PROTOCOLO** exhorta a las dependencias y entidades de la APF a emitir una Declaración de Cero Tolerancia ante el HS y AS. Lo anterior con el objeto de contrarrestar la falta de sanción administrativa y la cultura de la impunidad. También para que las instituciones públicas no incurran en la práctica de guardar silencio frente a este problema. De ahí que sea una obligación institucional prevenir el HS y AS.
2. El **PROTOCOLO** impulsa la creación de un mecanismo de prevención, atención y sanción del HS y AS. En este sentido es lógico pensar que toda persona que actúe de acuerdo con el **PROTOCOLO** sea responsable de la atención del HS y AS, debe involucrarse también en su prevención.
3. El **PROTOCOLO** compromete a las dependencias y entidades de la APF a sensibilizar, sobre todo a su personal, en relación con el **PROTOCOLO**. Las exhorta a formar al personal de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés. Contempla la certificación de las Personas consejeras como medida que contribuirá a la inhibición de la comisión de conductas contrarias a las reglas éticas en el servicio público federal.
4. El **PROTOCOLO** impulsa la instrumentación de acciones para la prevención del HS y AS, y fomenta la cultura de la denuncia y la no complicidad, entre otras medidas necesarias para no tener que esperar hasta la fase de atención y mucho menos de sanción de dichas conductas.
5. El **PROTOCOLO** obliga a las dependencias y entidades de la APF a documentar los casos de denuncia de HS y AS con el propósito de desgastarse cada vez menos en atenderlos e invertir más en evitar que sucedan.

Sería recomendable también, traer a tema otras acciones para la prevención del HS y AS propuestas por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, que han sugerido a los Estados que forman parte del sistema de Naciones Unidas instrumentar

prácticas inhibitorias de la violencia sexual en el trabajo. Para la OIT las políticas estatales deben implicar todos los niveles de responsabilidad pública y privada⁹, además, se requiere:

- Contar con un marco legal nacional y sanciones administrativas para su efectivo cumplimiento.
- Promover campañas informativas y de sensibilización que sitúen el problema con toda su relevancia y que contribuyan a cambiar los roles y estereotipos de género que justifican indebidamente el HS y AS.
- Promover cambios en la cultura laboral, involucrando al conjunto de trabajadores y trabajadoras y a las organizaciones sindicales y patronales.
- Incorporar las políticas sobre HS y AS como parte de las políticas de igualdad de oportunidades y de las políticas de salud y seguridad en el trabajo.

Existen también experiencias exitosas a las que se puede aludir sobre acciones de prevención del HS y AS, por ejemplo, campañas informativas que advierten que tanto el HS como el AS son conductas inaceptables y se castigan por ley. Esas campañas se basan en acciones simples como, por citar algunas, colocar letreros sobre las conductas que no deben tolerarse en los centros de trabajo porque revisten HS o AS, poner imágenes en lugares estratégicos como los despachadores de agua o las fotocopiadoras de las oficinas, alusivos a la definición del HS y AS y las sanciones para ambas conductas, entre otras medidas de las campañas preventivas.¹⁰

4.2 ACCIONES PARA LA ATENCIÓN Y LA PREVENCIÓN DEL HS Y AS EN MI INSTITUCIÓN

Como parte final del proceso de sensibilización, se sugiere que los esfuerzos se enfoquen hacia el desarrollo de capacidades en las y los servidores públicos para visualizar algunas propuestas de acción que desalienten las prácticas de HS y AS. Por ello, la idea principal que debe trabajarse en esta parte es *actuar para prevenir, ello implica asumir una actitud activa para evitar la ocurrencia del Hostigamiento sexual y del Acoso sexual.*

⁹ Organización Internacional del Trabajo (OIT). Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa 4. El hostigamiento o acoso sexual. Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

¹⁰ Consultar: Ministère de la Justice, Republique Francaise, Télécharger L'ensemble des outils de Communication. "Stop-harcelement-sexuel.gouv.fr. <http://stop-harcelement-sexuel.gouv.fr/#body>

4.3 RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS

Para la última parte de la sensibilización en materia del **PROTOCOLO** se recomienda dar prioridad a la presentación de las **IDEAS FUERZA** que se mencionaron al inicio del tema con el fin de que las y los participantes tengan un contexto sobre la actuación en materia de prevención, atención y sanción del HS y AS.

En este sentido, se propondrán ahora las siguientes recomendaciones didácticas para el abordaje de este tema. Tal como se ha venido haciendo en esta Guía, se prevé que las modalidades de trabajo sean una conferencia con una duración total de 2 horas o un curso de por lo menos 5 horas en las que se desarrollen las actividades y técnicas propuestas.

Actividad educativa	Conferencia
Tema	<p data-bbox="386 485 1174 516">4.2 Acciones para la atención y la prevención del HS y AS en mi institución</p> <p data-bbox="818 522 997 554">Lluvia de ideas</p> <p data-bbox="386 575 1430 659">Esta técnica consiste en activar los conocimientos que las personas tienen sobre el tema en cuestión antes de iniciar la exposición.</p> <p data-bbox="386 680 1430 764">Generalmente se hace una pregunta que motive la participación del grupo. En este caso se sugiere plantear la pregunta:</p> <p data-bbox="407 785 1409 869">¿Qué propuestas podríamos hacer para prevenir el HS y AS en nuestras respectivas dependencias y entidades?</p> <p data-bbox="386 890 1430 1184">Trabajar con esta técnica le permitirá llegar al resultado de la elaboración conjunta de estrategias para la atención y prevención del HS y AS en el afán de promover la participación del grupo, del que se esperaría vayan sugiriendo esas estrategias de atención o prevención del Hostigamiento sexual y Acoso sexual que podrían implementarse, a corto y mediano plazo, en su institución. Puede apoyarse en los ejemplos de acciones preventivas que vienen en estas referencias:</p> <ol data-bbox="532 1205 1430 1520" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="532 1205 1430 1352">1. OIT. Observation (CEACR) - adopted 2014, published 104th ILC session (2015), Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Sri Lanka (Ratification: 1998) <li data-bbox="532 1373 1430 1520">2. Ministère de la Justice, Republique Francaise, Télécharger L'ensemble des outils de Communication. "Stop-harcelement-sexuel.gouv.fr. http://stop-harcelement-sexuel.gouv.fr/#body <p data-bbox="386 1541 1430 1835">Es importante que usted modere las participaciones y tome nota de las propuestas que emerjan por parte del grupo para que se queden como acciones a instrumentar por las autoridades que participaron en la conferencia y se asuman como tarea a desarrollar por la institución. Se sugiere que haga un breve resumen de lo visto en la conferencia, agradezca la asistencia de su auditorio y cierre su exposición. Si usted cuenta con ejemplos de experiencias en nuestro país, sería de mucha utilidad referirlas.</p>
Técnica instruccional sugerida	
Tiempo recomendado	20 minutos.

Referencia a la presentación audiovisual

Utilice las láminas de la presentación Power Point de la sección “¿Qué hacer para prevenir y atender el HS y AS en la institución? “

Actividad educativa

Curso

Tema	4.2 Acciones para la atención y la prevención del HS y AS en mi institución
<p>Técnica instruccional sugerida</p>	<p style="text-align: center;">Trabajo en pequeños grupos</p> <p>Esta técnica consiste en dividir al grupo en equipos de trabajo de 5 o 6 personas a fin de propiciar que un mayor número de personas se involucren en la propuesta de acciones de prevención del HS y AS. Puede apoyarse en los ejemplos de acciones preventivas que vienen en estas referencias:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. OIT. Observation (CEACR) - adopted 2014, published 104th ILC session (2015), Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) - Sri Lanka (Ratification: 1998). 2. Ministère de la Justice, Republique Francaise, Télécharger L'ensemble des outils de Communication. “Stop-harcelement-sexuel.gouv.fr” http://stop-harcelement-sexuel.gouv.fr/#body. <p>En este sentido, usted puede proponer algunas acciones que alienten las ideas de las/os participantes, por ejemplo, estrategias orientadas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concientizar y sensibilizar sobre la gravedad del problema. • Promover el reconocimiento de los derechos de las mujeres. • Fomentar una cultura jurídica de la legalidad. • Animar la denuncia. <p>Organice equipos de trabajo para que elaboren estrategias de prevención del HS y AS en sus dependencias. De ser necesario, se puede apoyar brindando al grupo información relativa a acciones en materia de prevención del HS y AS que se han instrumentado en otras instituciones, cuyos ejemplos encontrará en la presentación</p>

Power Point.

Promueva la presentación de las estrategias en el plenario para motivar su instrumentación. Finalmente haga un breve resumen de lo visto en el curso, agradezca la asistencia de las y los participantes y concluya su actividad de sensibilización.

Entre 40 y 60 minutos.

Tiempo
recomendado
Referencia a
la
presentación
audiovisual

Utilice las láminas de la presentación Power Point de la sección “¿Qué hacer para prevenir y atender el HS y AS en la institución? “

II. RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS GENERALES

¿PARA QUÉ SIRVE ESTA GUÍA DE CONTENIDOS Y RECOMENDACIONES DIDÁCTICAS?

En este apartado se incluyen algunas recomendaciones didácticas generales para apoyar a las personas que replicarán la sensibilización sobre el **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA APF**, que se impartirá a servidoras y servidores públicos. Estas recomendaciones son simplemente sugerencias que podrán ser de utilidad en el abordaje de los temas sobre el **PROTOCOLO**.

Las recomendaciones didácticas generales pretenden también unificar criterios sobre la forma de impartir los contenidos y las técnicas instruccionales con las que se pueden resaltar los aspectos más importantes de dichos temas:

Tema 1. La importancia del **PROTOCOLO**

Tema 2. El Hostigamiento sexual y Acoso sexual, desde la perspectiva de género.

Tema 3. Ruta para la denuncia y atención de casos de HS y AS.

Tema 4. Implementación del **PROTOCOLO**

Las recomendaciones didácticas generales son eso, precisamente, sugerencias que pueden modificarse si las y los capacitadores de la APF contasen con otras estrategias educativas para llevar a cabo la tarea de sensibilizar sobre el **PROTOCOLO** siempre y cuando correspondan a los propósitos de aprendizaje propuestos. Estas recomendaciones proponen algunas técnicas, la presentación Power Point y la propuesta de otros recursos didácticos por tema, como videos, películas, artículos periodísticos o alguna lectura alusiva al tema de HS y AS en el ámbito laboral.

ASPECTOS BÁSICOS

La primera recomendación didáctica tiene que ver con los momentos en los que toda actividad de capacitación se divide: inicio, desarrollo y cierre. Al respecto, es importante tener presente que el orden en que se realicen ciertos pasos del procedimiento de la capacitación presencial favorecerán el resultado de la misma. Por ejemplo, es fundamental que inicialmente se dé a conocer al grupo de personas a las que se capacita, el objetivo de aprendizaje, la mecánica de trabajo, la duración y los contenidos a revisar durante la sesión. De igual manera, durante el desarrollo de la capacitación es menester fomentar un ambiente participativo en el que cada persona se sienta tomada en cuenta, en un ambiente de confidencialidad y respeto y que sus opiniones contribuyen a la construcción del aprendizaje. Finalmente, para el cierre de la actividad se requiere hacer un breve recuento de lo visto y una valoración sucinta de los objetivos alcanzados. En este sentido es que se recomienda tomar en cuenta la siguiente propuesta general relativa, sobre todo, al encuadre y al cierre de la actividad que se elija (ya sea una conferencia o un curso) para sensibilizar a las y los servidores públicos de la APF en materia del **PROTOCOLO**.

ENCUADRE

El encuadre es la etapa inicial del curso, en la cual se desarrollan actividades para que el grupo se integre y conozca la propuesta de objetivos, temas, metodología y duración de este:

- Presentación de las personas que facilitan y de las/os participantes.
- Presentación del curso.
- Levantamiento y cotejo de expectativas.
- Acuerdos de convivencia.
- Evaluación diagnóstica.

El tiempo y los aspectos que integren el encuadre serán proporcionales a la duración total de la actividad que usted lleve a cabo y al número de personas que participen, por ejemplo, para un curso de 5 horas con 30 personas, el encuadre puede tomar hasta 30 minutos, mientras que para una conferencia de dos horas de duración será suficiente con 10 o 15 minutos de encuadre y puede remitirse solamente a la presentación del tema.

Las conveniencias de realizar estas actividades en el encuadre redundan en contar con una mayor disposición para aprender. De ahí que se recomienda para iniciar la sensibilización en el **PROTOCOLO**, tomar estos aspectos:

En cuanto a la presentación del grupo, se recomienda la utilización de una técnica de presentación e integración grupal para generar confianza y conocimiento de las y los participantes. Es importante considerar el número de participantes para no hacerla tediosa o repetitiva.

Para el levantamiento y ajuste de expectativas se recomienda también utilizar una técnica que provoque la expresión de los intereses del grupo. Como ejemplo, puede preguntar a algunas personas, qué esperan del curso y contrastar con los objetivos del curso de sensibilización. Es importante no crear falsas expectativas y dejar claro los alcances del curso.

Establecer los acuerdos grupales es importante porque permiten centrar al grupo, de una manera consensada, en los objetivos del curso, por ejemplo:

- El no uso del celular durante la sesión.
- Participación ordenada.
- Respeto a las distintas opiniones.
- Puntualidad.

CIERRE: ASPECTOS BÁSICOS

La etapa final del curso o cierre se hace con el objetivo de realizar, conjuntamente con el grupo, un breve resumen y la elaboración de conclusiones generales, la aplicación de la evaluación final y de satisfacción. Lo anterior para contar con un panorama general más claro sobre los aprendizajes obtenidos por parte de las y los participantes, valorar si se cumplieron sus expectativas y si existen algunos aspectos de mejora en la actividad de sensibilización llevada a cabo.

Para cerrar la actividad se recomienda promover una despedida afectiva que puede hacerse con una técnica que estimule la expresión de satisfacción o sentimiento generados durante el curso.

Lo anterior puede hacerse mediante la técnica de lluvia de ideas haciendo la siguiente pregunta:

- ¿Cómo se sienten al concluir el curso y exprese un buen deseo para el grupo y colegas?
- ¿Qué aspectos consideras que podrían reforzarse de la capacitación en estos temas?
- ¿Cómo se relaciona el tema con su función en el servicio público?

Tiempo aproximado: 20 minutos

SOBRE LA METODOLOGÍA PARTICIPATIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La naturaleza de los temas relativos al Hostigamiento sexual y Acoso sexual, así como al género, está orientada a cuestionar críticamente los paradigmas y modelos hegemónicos de la masculinidad y feminidad. En el proceso de sensibilización en materia de Hostigamiento sexual y Acoso sexual se ponen en juego las creencias, mitos, ideas, sentimientos y comportamientos sobre estos dos temas que forman parte de la estructura cognoscitiva y afectiva de las personas participantes.

La propuesta metodológica en esta Guía tiene un enfoque participativo con perspectiva de género. Por lo anterior, las recomendaciones didácticas planteadas tienen la intención de que todas y todos los integrantes del grupo contrasten su historia personal y el contexto sociocultural dominante marcados por la violencia de género contra un enfoque de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres. El objetivo final es construir propuestas que transformen su realidad en el ámbito laboral y personal.

Ello puede implicar que surjan resistencias, emociones y sentimientos contradictorios que produzcan dificultades en el proceso de enseñanza- aprendizaje. De ahí la importancia de que la (s) persona (s) que facilite (n) los procesos de sensibilización trabajen internamente el impacto que el HS y AS y validen estas expresiones (enojo, decepción, alegría, desazón, tristeza, melancolía, entre otras), aun cuando validar no significa justificar dichas expresiones para usarlas en perjuicio del grupo.

PERSONA O EQUIPO RESPONSABLE DE LA RÉPLICA

Se sugiere, para la opción de curso de cinco horas de duración, que dos personas participen como facilitadoras/es durante toda la actividad, es necesario dividirse las tareas para poder atender todas las necesidades de las personas que asisten al taller, como, por ejemplo, instrucciones, aclaración de dudas, preparar dinámicas y sus respectivos materiales, etc.

El perfil de la persona que facilite debe incluir:

- Tolerancia a la frustración.
- Habilidad para conciliar
- Respeto en el trato
- Conocimiento y manejo del lenguaje incluyente

Es importante permitirse experimentar las reacciones normales que, como facilitador/a, se pueden tener ante los comentarios u opiniones de las y los participantes del curso o conferencia sobre el **PROTOCOLO**, siempre y cuando se manejen de manera adecuada y se utilicen en todo momento en favor del grupo. Es necesario tener presente que las personas, en este caso las y los servidores públicos, pueden reaccionar ante el abordaje de temas que están relacionados con la vida personal y profesional y por tanto pueden rechazarlos, evitarlos o descalificarlos.

En este sentido, es probable que se “resistan” a aceptar lo expuesto; es importante validar lo que la persona siente (enojo, decepción, alegría, desazón, tristeza, melancolía, etc.) y también darse cuenta

de lo que estas reacciones generan en quien está replicando, pero con la claridad de que los sentimientos o emociones que surjan desde el/la facilitador/a, será necesario transformarlos en algo positivo para el propio aprendizaje y para las otras personas.

Es importante que la persona que facilita sustente sus argumentos con referencias bibliográficas, ejemplos, datos o citas de autoras o autores en las que se apoyen los contenidos expuestos para que el debate y la diferencia de opiniones no se convierta en una discusión personal sino en un intercambio de ideas con bases teóricas.

SOBRE LA NECESIDAD DE PREPARARSE ADECUADAMENTE

Prepararse adecuadamente antes de impartir la sensibilización es fundamental y puede implicar que sea necesario asistir a otros talleres, conferencias, realizar lecturas de personas expertas en el tema, discusiones acerca de diferentes aspectos del tema, etc. Ello proporciona confianza, que redundará en seguridad al facilitar un proceso de sensibilización. De ahí que la presente Guía recomiende familiarizarse con los contenidos del curso, las técnicas propuestas, la presentación Power Point y las lecturas recomendadas.



EL SENTIR DE LA PERSONA QUE FACILITA

De nada le sirve a una persona sentir que las facilitadoras están enojadas si no conoce el motivo de su enojo y de nada le sirve saber que están alegres, si esa alegría no se transforma en la fuerza necesaria para actuar sobre la realidad asertivamente.

Esta Guía no pretende inhibir la creatividad o capacidad de innovación de las personas que replicarán, por el contrario, pretende servir simplemente de base para orientar su labor de réplica, pero deja abierta la posibilidad de adaptar y mejorar las actividades, las técnicas y los materiales con los que se propone trabajar los contenidos del curso.

SOBRE LA EVALUACIÓN

En el encuadre del curso se recomienda aplicar la evaluación diagnóstica incluida en esta Guía, en la sección de materiales de apoyo, con el objetivo de identificar los conocimientos previos sobre el tema, lo cual permitirá realizar una comparación de esta información con los objetivos planteados.

Al término del curso se plantea la aplicación de una evaluación final para identificar los logros finales del aprendizaje. Esta Guía también incluye un formato de evaluación final para medir el logro del objetivo de aprendizaje.

Se adjuntan, además, las respuestas a las preguntas de dichos cuestionarios en el afán de facilitarle el proceso de evaluación de la sensibilización.

Se sugiere aplicar también al final del curso, una encuesta de satisfacción para valorar la calidad del curso en cuanto a la capacidad de la persona que facilita, la utilidad y pertinencia de los materiales didácticos y recursos materiales, así como los aspectos logísticos en general.

Por último, se recomienda que elabore un informe final del curso de sensibilización con la finalidad de que las instituciones que repliquen esta guía de contenidos y recomendaciones didácticas cuenten con elementos suficientes para aplicar mejoras, modificaciones y dar un mejor seguimiento a los efectos de la sensibilización entre las y los servidores públicos. Ese informe, mínimamente debe incluir algunos elementos cuantitativos y cualitativos tales como los que se refieren a continuación:

- A quiénes se impartió la sensibilización (número de participantes dividido en mujeres y hombres) y nivel de puesto que ocupan.
- Cuáles fueron los resultados globales de las evaluaciones de satisfacción de la capacitación realizadas por las y los participantes.
- Cuáles fueron los resultados de evaluación del aprendizaje de las y los servidores Públicos.
- Recomendaciones para el seguimiento formativo de las y los servidores públicos.

RECURSOS DIDÁCTICOS Y MATERIALES

Los recursos didácticos que se utilizan para el curso de sensibilización: la Presentación Power Point (PPP), el **PROTOCOLO**, el *ACUERDO que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores 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 servidores 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*. La bibliografía recomendada, los casos o testimonios de HS y AS, son herramientas que facilitan el desarrollo de los contenidos y el cumplimiento de los objetivos. Se recomienda revisarlos y conocerlos para su adecuada aplicación.

La presentación Power Point “**PROTOCOLO** para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual (HS y AS)” se puede descargar en el sitio del **INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES**: <http://puntogenero.Inmujeres.gob.mx> En la sección de notas de las diapositivas, se encuentra información complementaria que puede ser de utilidad para la exposición.

Los recursos materiales que se requieren para el curso son: equipo de cómputo, porta rotafolio y hojas de rotafolio, marcadores de colores y demás que se consideren necesarios para el aprendizaje.

La bibliografía recomendada se puede descargar en la liga <http://puntogenero.Inmujeres.gob.mx> Es recomendable que las/os facilitadoras/es las estudien previamente y se sugiere entregar estas lecturas a cada persona participante, con el fin de profundizar en la comprensión de los temas del curso.

VIDEOS RECOMENDADOS

A continuación, se presentan, como recursos didácticos de apoyo, cuatro opciones de videos alusivos al tema del Hostigamiento sexual y Acoso sexual en el trabajo. Se sugiere proyectar alguno (s) de ellos durante la realización de la actividad de sensibilización, en caso de que se cuente con el tiempo necesario para ello.

Nombre del video	Utilidad temática	URL
Acoso sexual en el trabajo. Ya es hora de que alguien levante la voz. Mujeres contra el acoso sexual	Para ejemplificar las conductas que revisten HS o AS y se catalogan como físicas. Duración: 4:29 min	https://www.youtube.com/watch?v=IB5o-bbXyMc
Cómo Evitar el Acoso Sexual ... para Empleados	<ul style="list-style-type: none"> • Lo que constituye el acoso sexual. • Comportamientos a evitar. • Reconocimiento de víctimas y hostigadores. • Como evitar el acoso "casual". • Como conducir un incidente de acoso sexual. • Como informar el acoso sexual a la dirección. Duración: 2:10 min	https://www.youtube.com/watch?v=Efy7S1Qr8mM
Recursos humanos – Corto Moobing	Este breve vídeo relata de una forma muy gráfica el acoso sexual que sufren las mujeres en muchos trabajos. De utilidad en el tema de HS y AS desde la PEG. Duración: 3:24 min	https://www.youtube.com/watch?v=JGfQwPgeibg
El consentimiento es tan simple como el té	Para contextualizar el debate en torno al tema del consentimiento que invariablemente genera controversia en el análisis de casos sobre HS y AS. Duración: 2:50 min	https://www.youtube.com/watch?v=wryWWnKYW_0

ASPECTOS DE INFRAESTRUCTURA

Se sugiere cuidar algunos aspectos logísticos que favorecen la disposición requerida para el aprendizaje, como:

- Espacio amplio, con buena ventilación, iluminación natural y con asientos cómodos. Es importante que sea accesible para la mayor parte de las personas asistentes al taller.
- Número de participantes para cursos presenciales: se sugiere trabajar con un número de participantes no superior a 30 personas.

Otros aspectos importantes sobre la infraestructura son:

- Identificación de rutas de evacuación.
- Referencias a los sanitarios.
- Botiquines de primeros auxilios, y
- Extintores de fuego.

III. BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

- **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.**
- Acuerdo por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores 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 servidores 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.
- Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer los informes periódicos séptimo y octavo combinados de México (CEDAW/C/MEX/7-8) en sus reuniones 1051a y 1052a, celebradas el 17 de julio de 2012 (véase CEDAW/C/SR.1051 y 1052). 52º período de sesiones 9 a 27 de julio de 2012.

- (Recomendación general 19 del Comité de la CEDAW emitida el 29/01/92: Artículo 11, numeral 17 numeral 18, numeral 24).
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Artículo 15).
- Código Nacional de Procedimientos Penales. Diario Oficial de la Federación del 5 de marzo de 2014. Última reforma D.O.F. del 12 de enero de 2016.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Artículo 1º, reformado en 2011).

IV BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA RECOMENDADA

- Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. El acoso y el hostigamiento sexual en el ámbito laboral y educativo: Violencia en contra de las mujeres. CEPAL. 25 de noviembre 2016.
- http://oig.cepal.org/sites/default/files/nota_de_igualdad_21_acoso_sexual.pdf
- PNUD/ONU MUJERES/OPP/INMUJERES-Uruguay. Guía de Procedimiento para el abordaje del acoso sexual en el trabajo. Autoras por el Programa de Calidad con Equidad de Género y el Departamento de Estrategias Transversales de Género del **INMUJERES**.
- http://www.Inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/20581/1/guia_acoso_sexual_laboral.pdf
- Unidad de género de la Universidad Veracruzana. La Guía para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual: México 2014.
- <http://www.uv.mx/coatza/admon/files/2015/11/guia.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa. OIT.
- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- PGR. Modelo de Intervención para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y el Acoso Sexuales en la Procuraduría General de la República. México, Primera edición, noviembre 2012.

V MATERIAL DE APOYO

En esta sección, usted encontrará los siguientes materiales de apoyo para la réplica de la sensibilización:

1. Los casos sobre HS y AS para realizar la técnica “Análisis de casos” relativos al tema 2 de esta Guía.
2. Las conductas que vulneran el numeral 13 de las Reglas de Integridad para el servicio Público Federal, organizadas en verbales, no verbales y de carácter físico, a fin de que pueda reproducirlas como tarjetas para aplicar la técnica “Clasificación de las conductas que constituyen Hostigamiento sexual y Acoso sexual” del tema 2. El HS y AS desde la perspectiva de género, subtema 2.1 El HS y AS: definiciones normativas.
3. Formatos de evaluación inicial y final, así como la hoja con respuestas, con el propósito de que usted cuente con los instrumentos de evaluación necesarios para la evaluación de conocimientos de la sensibilización.
4. Formato de evaluación de la satisfacción para que usted pueda aplicarlo entre las y los participantes para recoger las opiniones del grupo y, en su caso, aplicar mejoras a la sensibilización y/o desempeño de la (s) persona (s) que realiza (n) la réplica.

ANEXO 1. CASOS PARA EL ANÁLISIS

CASO #1 ANA LÓPEZ HERRERA 37 AÑOS

Ana es abogada y trabajaba en una dependencia pública. Su desempeño se caracterizaba por la eficiencia y el compromiso con sus responsabilidades diarias. Sus colegas de trabajo, principalmente hombres, la querían y buscaban para consultarle casos e invitarla a comer ya que, como muchos decían, era muy “agraciada” y simpática. Cada vez que salían a comer, uno de ellos (Joaquín), buscaba estar cerca de ella. Le pagaba las comidas, sin que ella diera su consentimiento, le agarraba la cintura y continuamente bromeaba en complicidad de sus otros colegas, declarándole a Ana “su amor”. Según Joaquín, Ana “era muy rejega”, “arisca” y apreciaba poco, todo lo que hacía por “conquistarla”. Ana frecuentemente reclamaba a sus colegas la complicidad con Joaquín, sin embargo, éstos no acusaban recibo de sus quejas. Ana también se lo comentó a su jefe, pero éste no se dio por enterado y lo tomó como una susceptibilidad de Ana.

Las insistencias de Joaquín un buen día enojaron a Ana quién, airadamente le solicitó que “dejara de molestarla” y acosarla sexualmente. Este exabrupto asombró a sus compañeros que le pidieron no exagerara, pues solo se trataba de “bromas”. Desde ese día Ana se distanció del grupo para comer y realizar otras actividades. Éstos por su parte empezaron a hablar sobre Ana señalándola de conflictiva y en el contexto de una reorganización de las tareas en el área, solicitaron que “mejor” la trasladaran a otra oficina. Esta calificación sirvió para “etiquetar” a Ana como una persona “poco adaptable” ante sus superiores jerárquicos, con tan mala suerte que, en la reorganización del trabajo que se suscitó cuando cambiaron a la persona directora general, Ana fue despedida.

GUIÓN DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS PARA EL ANÁLISIS DEL CASO ANA.

Preguntas	Respuestas
1. Identifique si se trata de un caso de Hostigamiento sexual o de Acoso sexual	Se refiere a un caso de Acoso sexual por tratarse de personas del mismo nivel jerárquico.
2. Describa y clasifique las conductas de Joaquín y compañeros que molestaban a Ana y que constituyen faltas al numeral 13 de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública	<p>Verbales</p> <p>Comentarios y burlas, piropos y bromas referentes a que era muy “agraciada” pero muy “rejega” y “arisca”.</p> <p>No verbales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pagarle las comidas aun sin su consentimiento - Actuar conductas dominantes como “conquistarla” y declararle su amor frente al resto de colegas <p>Físicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tener contacto físico sugestivo como tomarla por la cintura
3. Identifique los roles estereotipados de género mediante los cuales se observa el ejercicio del poder masculino sobre el femenino en lo que relata el caso.	<p>Estereotipos para mujeres:</p> <p>Las mujeres deben sentirse alagadas de que alguien las invite, las conquiste y les lance piropos.</p> <p>las mujeres deben aceptar las insinuaciones de los hombres y no molestarse por ser tocadas por éstos a pesar de su no consentimiento.</p> <p>Estereotipos para hombres:</p> <p>Los hombres “conquistar a las mujeres”</p> <p>Los hombres deben proveer y alagar a las mujeres pagándoles las cuentas para que éstas les correspondan afectivamente</p> <p>Los hombres, entre hombres, deben ser cómplices y festejar el “cortejo” de uno de ellos hacia las mujeres.</p>
4. Diga por qué es difícil en ocasiones determinar si conductas como las realizadas por Joaquín	<p>Porque:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se confunden con bromas

<p>contravienen la ética que deben guardar las y los servidores públicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Están muy presentes en nuestra cultura y en el ambiente laboral - Las víctimas generalmente no quieren denunciar por temor a que se les revierta la situación y se les despida a ellas (como sucedió en el caso de Ana) - Porque las autoridades (como en el caso del jefe de Ana), no toman en serio las quejas de las presuntas víctimas de Acoso sexual. - Suceden fuera del “ambiente laboral” permitiéndose otras reglas de interacción
<p>5. El hecho de que las conductas realizadas por Joaquín sucedieran en los lugares donde iban a comer, es decir, fuera de la oficina, ¿es motivo para concluir que no se trata de Acoso sexual en el trabajo?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desde el momento que existe una relación laboral entre la persona que acosa sexualmente y la presunta víctima, se puede hablar de Acoso sexual independientemente si el delito se cometió o no en el área de trabajo.
<p>6. 3. ¿Qué elementos relacionados con el consentimiento se pueden observar en el caso que se analiza?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El caso de Ana muestra la dinámica del dominio y el poder masculino sobre el derecho de las mujeres a decidir de manera libre - En el caso de Ana se le cuestiona y critica ejercer su derecho a decidir libertad, a decir No. De hecho, se le acusa de rejega y de conflictiva por ello.
<p>7. ¿Cuáles son las razones institucionales que dificultan dar seguimiento a las denuncias de HS o AS?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Las creencias estereotipadas que tienen las y los jefes y jefas, así como los colegas de trabajo fomentan que no se escuche a la víctima, que no se crea en su palabra o que se minimice el hecho delictivo bajo el argumento de que las conductas realizadas como en este caso, las declaraciones de amor no solicitadas, los abrazos no pedidos, son bromas, pueden ser halagos o formas de cortesía para socializar. - La actuación del jefe tolera la ocurrencia de prácticas - No existen reglas o procedimientos que indiquen cómo actuar

CASO #2 NORMA LETICIA ROMERO JAUREGUI 33 AÑOS

Norma es secretaria en el área de servicios generales de una oficina de la Secretaría de Marina ubicada en Colima. Lleva trabajando ahí varios años. La gente que la conoce la considera una persona alegre y social que “se lleva bien con todo mundo”.

Hace una semana a Norma y a otras compañeras secretarias, así como a dos Subdirectoras del piso en donde trabaja les pasó algo “muy feo” que las tiene ahora sintiendo miedo e impotentes porque no han sentido apoyo suficiente tras haber puesto una queja ante el Ministerio Público.

El 25 de abril Norma, sus dos compañeras de área y las dos Subdirectoras se reunieron para conversar sobre lo que una de ellas descubrió la noche anterior. Una de las subdirectoras de este piso, la Mtra. Martínez, les contó que antes de irse a su casa ayer, pasó al sanitario donde se le cayó en un momento dado uno de sus aretes y se rodó por detrás del cesto de basura. Cuando se agachó para buscar el arete encontró unos cables que corrían por una canaleta y conectaban con una pequeña cámara web colocada justo en los tubos del agua encima del retrete y llegaban hasta el baño de los hombres que estaba del otro lado del de las mujeres y al final de los cables había conectada una USB, misma que tenía en sus manos.

Norma y sus compañeras abrieron el contenido de la USB y vieron imágenes suyas mientras hacían “sus necesidades” en el sanitario. Asustada pero también indignada, Norma acudió ante la Directora General de su área, Rosalba Camacho para denunciar el hecho y ésta lamentó lo ocurrido y dijo que se investigaría pero que veía muy difícil poder dar con la persona responsable de lo que llamó “una travesura de chamacos”.

Días después, una de las personas de intendencia del piso donde labora Norma le comentó a ésta y a sus compañeras, que un día cuando llegó a hacer la limpieza del área de informática, escuchó que un grupo de “licenciados” entre ellos tres directores de área (así llama la señora de intendencia a los servidores públicos que trabajan en dicha oficina) hablaban con puras “groserías” y se reían mientras veían algo en una de las computadoras. Cuando ella entró para limpiar el salón, todos ellos se

quedaron callados, pero siguieron viendo la computadora riéndose de lo que miraban y el Subdirector del área le dijo a uno de sus compañeros que “que buena puntada se le había ocurrido”.

Evidentemente la señora de la limpieza pensó que los licenciados estaban viendo alguna cosa relacionada con mujeres por el tipo de comentarios que hacían y porque se referían de manera muy despectiva a “las partes íntimas de la mujer”. Sin embargo, pidió a Norma y a las otras compañeras que no fueran a decir nada de lo que ella les había contado porque tenía miedo que la despidieran por eso y que además no tenía pruebas de nada.

Norma denunció lo que pasó en su oficina ante el Ministerio Público y pensando que sus compañeras también lo harían, pero se encontró con mucho miedo por parte de ellas, quienes decían que cómo iban a contar públicamente lo que había sucedido y que qué tal si después ni caso les hacían. Solamente una de las subdirectoras y otra de las secretarias se animaron a denunciar junto con Norma.

Al consignar el expediente ante el Juez Primero de Distrito, éste negó librar orden de comparecencia en contra de posibles imputados, argumentando no haberse acreditado el delito de hostigamiento sexual, previsto en el Código Penal Federal , pues de este marco se desprende que es necesario que se demuestre: 1) el asedio reiterativo con fines lascivos, 2) que tal asedio lo realice el sujeto activo valiéndose de su posición jerárquica derivada de una relación laboral o similar; 3) que dichas conductas causen un agravio o un daño...

GUIÓN DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS PARA EL ANÁLISIS DEL CASO NORMA

Preguntas	Respuestas
1. Identifique si se trata de un caso de Hostigamiento sexual o de Acoso sexual	Se combina el Hostigamiento sexual al tratarse de personas con un nivel jerárquico superior y de acoso sexual en lo relativo a la observación de las imágenes.
2. Describa y clasifique las conductas que constituyen	Verbales

<p>faltas al numeral 13 de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública</p>	<p>Comentarios y burlas sobre el cuerpo de las presuntas víctimas y considerarlas objeto sexual.</p> <p>No verbales</p> <ul style="list-style-type: none"> - exhibir imágenes de naturaleza sexual que denigran, humillan y hacen sentir incomoda a las víctimas <p>Físicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Espiar a una persona mientras está en el sanitario
<p>3. Identifique los roles estereotipados de género mediante los cuales se observa el ejercicio del poder masculino sobre el femenino en lo que relata el caso.</p>	<p>Estereotipos para mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Son objeto sexual de los hombres - Deben comprender y perdonar este tipo de bromas que hacen los hombres y verlas como “travesuras juveniles” <p>Estereotipos para hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los hombres son libres de hacer todo tipo de bromas que se les ocurra. - Los hombres tienen una sexualidad irrefrenable y es “natural” que hagan este tipo de “travesuras” - Los hombres, entre hombres, deben ser cómplices y participar en grupo de la “buena” puntada que uno de uno de ellos hacia las mujeres.
<p>4. ¿Por qué la negativa de algunas de las compañeras de Norma para denunciar los hechos ante las autoridades correspondientes se relacionan con los elementos que dificultan la denuncia del HS y AS?</p>	<p>Porque:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las personas que son víctimas de HS o AS no ven mucho caso en denunciar pues existe una tendencia a minimizar y naturalizar estos actos al considerarlos travesuras juveniles - Las víctimas generalmente no quieren denunciar por temor a que se les revierta la situación y se les haga pasar por situaciones de vergüenza, embarazosas y humillantes - Porque las autoridades (como en este caso), no toman en serio las quejas de las presuntas víctimas de Hostigamiento sexual. - Porque las instancias responsables de impartir justicia no están sensibilizadas en género ni conocen los tratados internacionales como la CEDAW, ni la reforma constitucional al artículo 1°.

<p>5. ¿Qué elementos están presentes en la negativa del (a) Juez (a) para determinar que se trata de Hostigamiento sexual?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Que se piensa que la relación laboral jerárquica debe ser directa entre la persona que hostiga sexualmente y quien es víctima de dicha conducta - Que se considera que los daños del Hostigamiento solamente son físicos y se subestiman los daños psicológicos como la vergüenza, la humillación, etcétera
<p>6. ¿Qué elementos relacionados con el consentimiento se pueden observar en el caso que se analiza?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El caso de Norma y demás compañeras de trabajo muestra la dinámica del dominio y el poder masculino sobre el derecho de las mujeres a la intimidad decidir de manera libre y a decir No. En este caso la autoridad responsable de impartir justicia aducía que como el hecho ya había sucedido ya no había posibilidades de considerar el No de las mujeres. Sin embargo, no se estaba considerando el derecho a decir “No queremos que esas imágenes” o las que pudieron haberse tomado antes, corran el riesgo de subirse a las redes sociales o cualquier otro medio de difusión.
<p>7. ¿Cuáles son las razones institucionales que dificultan dar seguimiento a las denuncias de HS o AS?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Las creencias estereotipadas que tienen las y los jefes y jefas, así como los colegas de trabajo fomentan que no se escuche a la víctima, que no se crea en su palabra o que se minimice el hecho delictivo bajo el argumento de que las conductas realizadas como en este caso, el hecho de decir que era una broma de muchachos grabar imágenes de las mujeres en el sanitario y que iba a ser muy difícil investigar quien había sido el autor de esas conductas, sugiriendo que era mejor desistir de denunciar.

CASO #3
TÚ NACISTE PARA PARIR Y SER CUIDADA
POR MAGALI ARRIAGA^{11*}

Él fue mi maestro en la Universidad. Era uno de los profesores que más admiraba, pues había logrado salir de un contexto económico difícil y se había convertido en un destacado maestro en la máxima casa de estudios.

Era muy buen maestro, por lo que era una especie de ejemplo para mí. Me hice muy cercana a él. Yo necesitaba dinero para comer, en mi contexto de estudiante y él me había ofrecido un puesto como encuestadora temporal en su consultora política. Le agradecí muchísimo, como lo hacíamos todas las y los estudiantes que conformábamos su equipo.

Al poco tiempo, el maestro me invitó a un proyecto de investigación como becaria, acepté y le volví a agradecer la selección. A partir de ese momento, comenzó a hablarme mucho por celular. Él sabía de mi situación económica, por lo que me invitaba a comer con más alumnas y alumnos de su equipo, yo agradecía muchísimo ese gesto que consideré amable y humanitario.

Una noche me invitó a cenar, le dije que sí. Fue nuestra primera salida a solas. Pasó por mí en su auto y me llevó a un restaurante de la Ciudad de México que yo desconocía. En el restaurante me empezó a acosar, hizo que pusiera mi mano sobre su pene, sobre su pantalón, ahí bajo la mesa del restaurante. Lo hizo con tanta discreción que me inmovilizó. Me causó repulsión y me sentí profundamente humillada, pero al mismo tiempo pensaba que debía sentirme agradecida de que un hombre tan brillante y humanitario se fijara en mí, aunque me seguía sintiendo violentada y usada.

Tenía mucho miedo de irme, no traía dinero para un taxi y no sabía dónde estábamos. El maestro sabía que yo tenía apenas un par de años viviendo en la ciudad y que sólo sabía moverme en metro, sin embargo, estábamos en una de esas zonas de la ciudad donde sólo se puede llegar en automóvil. Él me dijo entonces que yo había deseado esta situación cuando al teléfono respondí “mmmh, sí” a

¹¹ * Este caso es un caso público dado a conocer en abril de 2017 en las redes sociales y medios de comunicación por un grupo de universitarias. El relato es una carta firmada bajo el pseudónimo de Magali Arriaga.

su invitación. Yo le expliqué que mi “mmmh” era de duda, pues tenía tareas que hacer esa misma noche: él insistió que era de deseo.

En ese momento mi cerebro creó una especie de protección psicológica ante la situación y opté por esa puerta que él me mostraba: me inventé que yo había decidido esto que estaba pasando, me convencí de que había sido poco clara con él, porque no le aclaré que mi “mmmh” era de duda, y por eso ahora él estaba confundido y yo no quería decepcionarlo. Así que me creí que yo quería y podía seducirlo, aunque lo único que sentía por él era rechazo y miedo.

A la distancia entiendo que era una forma de engañarme para asumir que yo no era la víctima que sí estaba siendo. Traté de mantener la calma y de conversar sobre temas académicos; él me forzaba las manos para tocarlo bajo la mesa, yo las quitaba una y otra vez y él volvía a ponerlas sobre su pantalón. Luego de la cena el maestro me llevó a un hotel donde me hizo múltiples chupetones en el cuerpo con violencia, me desnudó y me tocó agresivamente. Le dije que parara y no paró. Insistí, lo quité, me paré, me vestí. Me llevó de regreso a casa.

Cuando estuve por fin sola en mi habitación no sabía lo que había pasado, por un lado, quería pensar que no había sido abusada, porque después de todo yo no me había salido corriendo del lugar ¿no?, pero, por otro lado, me dolía el cuerpo, tenía marcas moradas en mi piel, estaba cansada, me sentía sucia, me sentía herida y quería llorar, además no había habido coito y eso significaba que no era una violación ¿o sí?

Total, yo asumí lo más sencillo para mi mente, ya que así no quedaba como una víctima de violencia sexual: decidí pensar que yo había decidido la situación, la había buscado, la había conseguido y ahora era una especie de “ganadora”, pues el profe bueno se había fijado en mí; también me sentía “culpable” porque era mi culpa que una relación académica se hubiera tornado en algo más.

Este profesor me volvió a buscar, me decía que tenía ofertas de trabajo donde podría aplicar lo aprendido en mi formación profesional, así que nos veíamos, pero él ya no me trataba más como alumna, sino como un objeto a su disposición: tuve que entender que ya estaba en otra relación, en

contra de mi voluntad. A veces llamaba avisando que ya estaba afuera de mi casa, que bajara en seguida, yo bajaba a verlo, me sentía harta y en un espiral sin final. En su auto solía tocarme de forma brusca y yo no podía decir que no, era una especie de pesar sobre mí que me impedía decirle que parara, que me estaba lastimando, que estaba cansada de que me tocara si yo no quería. Mi cuerpo estaba ahogado en sí mismo, no podía pronunciar un “no”, ni irme, me sentía tonta y débil, no sabía lo que quería, pero no quería esto, sólo dejé que pasaran los días en la inercia.

Me dijo que era clarísimo que yo quería estar con él, que se veía en mis gestos, en mi lenguaje corporal, insistía en que él sabía mejor que yo, lo que yo quería. También solía decir constantemente que yo le gustaba mucho, que quería que viajáramos juntos, que fuéramos a Cancún, solía repetir que si yo tuviera más edad me hubiera pedido que me casara con él. En esos días yo tenía 21 y él cuarenta y tantos.

También me decía muy serio y convencido que yo no tenía agallas para hacer muchas cosas, que mi perfil era el de una mujer “recolectora” y no el de una mujer “cazadora”, pues, según él, yo había nacido para “parir y ser cuidada” y no para “triunfar en la vida”, como sí habían nacido otras mujeres. Solía compararme con otras alumnas de mi clase, decía que yo era una mujer guapa, pero sin chiste, porque mi cuerpo no era llamativo, que tenía pocas posibilidades en la vida. En mis adentros pensaba que él era un imbécil, pero no tenía fuerza para irme.

Este maestro siempre ha hecho un despliegue de poder en sus clases y conversaciones contándonos de sus vínculos con la élite de la política nacional, amenazando sin decir, que a él nadie lo puede tocar ni señalar.

GUION DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS PARA EL ANÁLISIS DEL CASO
TÚ NACISTE PARA PARIR Y SER CUIDADA.

Preguntas	Respuestas
1. Identifique si se trata de un caso de Hostigamiento sexual o de Acoso sexual	Se refiere a un caso de Hostigamiento sexual por darse en una situación de subordinación real de la víctima (alumna) frente al agresor (Profesor) en este caso en el ámbito escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
2. Describa y clasifique las conductas que constituyen faltas al numeral 13 de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública	<p>Verbales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condicionar la obtención de un empleo (adjuntía) a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual - Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas y las coloque como objetos sexuales. <p>No verbales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condicionar la prestación de una evaluación escolar a cambio de que la estudiante accediera a tener conductas sexuales de cualquier naturaleza con él. - Descalificación de su belleza y sus potencialidades profesionales <p>Físicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tener contacto físico de naturaleza sexual como en este caso, pedirle a la estudiante que realice tocamientos sexuales y acepte conductas de carácter sexual.
3. ¿Qué elementos relacionados con el consentimiento se pueden observar en el caso que se analiza?	<ul style="list-style-type: none"> - Pretender que las “dudas” que ella manifestaba frente a las propuestas de él de aceptar conductas de carácter sexual podrían ser interpretadas como su deseo de aceptar dichas propuestas. - Necesidad de dar reconocimiento al consentimiento como un derecho a decir ¡NO!, lo que ha sido una reivindicación de las mujeres y constituye un aprendizaje necesario para la sensibilización en el tema.
4. ¿Qué elementos provenientes de la cultura estereotipada pueden aparecer en el análisis de este caso?	<p>Que los hombres, por el hecho de ser hombres tienen una necesidad sexual irrefrenable</p> <ul style="list-style-type: none"> - En este caso la “posición social” de las víctimas está influida por estructuras y estereotipos que las

	<p>colocan en desventaja para acceder a los recursos, ejercer sus derechos y decidir con libertad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La forma en que el profesor coacciona a la víctima y crea una situación para favorecer la consumación del hecho delictivo reiteradas veces. <p>Que para la mujer debe ser como un halago ser las elegidas y halagadas por la persona que realiza las conductas de HS y AS y que está colocada en un lugar de poder por su relación con el conocimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que las mujeres en el fondo desean participar en esas conductas de tipo sexual, pero por “pudor” y educación no lo demuestran abiertamente - Que las mujeres deben agradecer que un hombre que tiene poder y ocupa una posición importante le ayude a abrirse camino a ganarse un lugar en el ámbito escolar o laboral. -
<p>5. ¿Por qué es difícil en ocasiones determinar si se trata de un caso de Hostigamiento sexual o Acoso sexual?</p>	<p>Porque</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se piensa que las mujeres hacen cargos falsos para vengarse de sus jefes o en este caso del profesor con el que podría estar resentida - Pensar que ella misma provocó al profesor - Puede existir miedo a represalias y a perder la posición de “privilegio” que se tiene al ser la “favorita del profesor” Se confunden con bromas - Las víctimas generalmente no quieren denunciar por temor a que se les revierta la situación y se les despidan a ellas (como sucedió en este caso) - Porque las autoridades no toman en serio las quejas de las presuntas víctimas de Acoso sexual ni las instituciones tienen procedimientos claros para actuar,
<p>6. ¿Cuáles son las razones institucionales que dificultan dar seguimiento a las denuncias de HS o AS?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El sugerir que las relaciones políticas y de poder en las altas esferas pueden ser utilizadas para tener inmunidad ante cualquier denuncia. - Las complicidades que se llegan a dar entre el

	<p>profesorado, sustentadas en los estereotipos de género.</p> <ul style="list-style-type: none">- Las amenazas psicológicas de toma de represalias que impacten en la calificación escolar o en la permanencia en la carrera pueden inhibir cualquier acción de denuncia.
--	--

CASO # 4
MARÍA (VAS A SER MÍA)

Me llamo María, tengo 20 años, ingresé a trabajar a la institución, en el área de recepción. A los tres meses recién ingresada el ingeniero subgerente de la región centro, me mandó a llamar y al momento de saludarlo me dio un beso en la boca, actitud que me sorprendió, sentí nervios, preocupación, enojo, coraje, me quedé callada no sabía qué hacer, era el jefe.

Después de eso me comenzó a llamar más seguido, para “supuestos asuntos laborales”, sus miradas eran intimidantes y cuando podía me agarraba las piernas, me jalaba hacia él, me decía “te voy hacer gozar como nadie lo ha hecho, loquita”, “vas a ser mía”, “no quiero que seas de nadie, nada más que mía”, me decía que yo también lo deseaba, porque si no, por qué acepté ese beso. Le dije que estaba nerviosa, que era mi jefe, el me insistía y me decía “tú me deseas”.

Me dijo que yo lo confundía, que le enviaba mensajes, porque sonreía, usaba ropa provocativa, que con eso yo le insinuaba que quería con él. Me sentía culpable y confundida, y por otro lado no podía perder el trabajo. Me invitaba a comer, algo me impedía negarme, me sentía halagada de que el jefe se fijara en mí, me hacía tomar vino tinto, me besaba, me abrazaba, me tocaba los senos, me hacía tocarlo entre sus piernas, sentía asco, feo, desagradable, era algo que yo no quería, me quedaba callada por pena, me sentía sucia, culpable y con miedo a perder mi trabajo.

Era una cosa extraña, platicábamos de la familia y cosas de trabajo, terminábamos de comer y cada quien se iba a su trabajo. Me dijo que estaba claro que yo quería estar con él, que se veía en mis gestos, en como movía, insistía en que él sabía mejor que yo, lo que yo quería.

No podía pronunciar un “no”, ni irme, me sentía tonta y débil, no sabía lo que quería, pero no quería esto, sólo dejé que pasaran los días no se bien por qué.

Continuamente me insinuaba que tuviéramos sexo, jamás lo hice, solo quedó en palabras y mensajes de WhatsApp y llamadas telefónicas.

En una de las llamadas telefónicas me decía que quería que fuera suya y de nadie más, que yo nunca me portaba bien para sus ojos, que portarme bien, solo era ser de él y estar con él, me decía “todo lo que haces yo lo sé”.

Algunos de los mensajes de WhatsApp que él me mandaba son:

- “¿Cuándo me das tu cuerpo, loquita?”
- “Sale, la espero, pórtate bien para mis ojos”. Besitos
- “Esperando foto bigotitos”
- “Me quedé esperando”, “no tienes agallas, para hacer buenas cosas”
- “Tienes buen cuerpo y buena facha, pero pocas posibilidades para triunfar “
- “¿Dónde andas amor? ¿De loca?”
- “Y ahora que, por que no me avisas nada, falsa.”

También ofreció ayudarme económicamente, para medicinas de mi papá en tres ocasiones y me facilitó 200 pesos. No me atreví a denunciar esto antes porque tenía miedo de represalias. Ahora con las pláticas de acoso y hostigamiento, nos hicieron una entrevista sobre el tema, lo cual me hizo tener valor de decirlo, tengo miedo de perder mi trabajo.

GUION DE PREGUNTAS Y RESPUESTAS PARA EL ANÁLISIS DEL CASO
TÚ NACISTE PARA PARIR Y SER CUIDADA.

Preguntas	Respuestas
<p>1. Identifique si se trata de un caso de Hostigamiento sexual o de Acoso sexual</p>	<p>Se refiere a un caso de Hostigamiento sexual por darse en una situación de subordinación real y de jerarquía directa de la víctima (empelada) frente al agresor (jefe) en el ámbito laboral.</p>
<p>2. Describa y clasifique las conductas que constituyen faltas al numeral 13 de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública</p>	<p>Verbales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Expresar insinuaciones, invitaciones, favores y propuestas a citas y encuentros de carácter sexual. - Emitir expresiones y lenguaje denigrante hacia la persona y colocarla como objeto sexual - Expresar comentarios y piropos referentes a la apariencia sexual de la persona <p>No verbales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hacer regalos y dar preferencias indebidas, así como manifestar interés sexual por la persona - Llevar a cabo conductas dominantes sobre la persona, como, por ejemplo, interpretar que detrás de su negativa hay un deseo de aceptar las conductas sexuales propuestas. - Obligar a realizar actividades que no competen a sus labores <p>Físicas</p> <p>Tener contacto sexual como por ejemplo tocamientos, agarrarle las piernas, jalarla hacia él, intentar besarla.</p>
<p>3. ¿Qué relación tienen estos comportamientos con los estereotipos de género? ¿por qué?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De las mujeres se espera que sean sumisas y que sean dependientes incluso económicamente, como cuando ella acepta que su jefe la apoye en dos ocasiones con el medicamento para su padre. - De las mujeres se espera que no rechacen propuestas de “protección” y apoyo de un hombre, sobre todo si es mayor que ella y ocupa un cargo de importancia. - De los hombres se espera que sean proveedores y usen su poder económico para conquistar a las mujeres. - De los hombres se espera que asuman un papel

	<p>activo en la relación con las mujeres, que las conquisten y luego que las controlen y las conviertan en su propiedad “vas a ser mía o de nadie más”.</p> <p>Todo esto se da debido a que tanto mujeres como hombres hemos recibido una educación impregnada de estos estereotipos de género.</p>
<p>4. ¿Qué elementos del relato tienen que ver con el tema del consentimiento y qué respuestas podrían anticiparse ante la tendencia de minimizar la conducta de hostigamiento sexual por el hecho de que la presunta víctima accedió a algunas de las propuestas de su jefe?</p>	<p>Hechos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ella se quedó callada cuando él la besó en la boca desde la primera vez - Ella no hizo nada para evitar que él le enviara mensajes de WhatsApp en los que le hacía comentarios sexuales - Ella aceptó la ayuda económica de él en dos ocasiones para comprar medicamentos para su padre enfermo <p>Argumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ella no supo qué hacer, ni cómo reaccionar cuando él la besó - Ella tenía miedo de ser despedida y necesitaba el trabajo - Ella se sentía insegura, dudosa y débil emocional y psicológicamente para poner límites a su jefe <p>Aspectos importantes del tema de Consentimiento a considerar</p> <ul style="list-style-type: none"> - El No significa no. - En ocasiones una persona puede consentir, pero después puede cambiar de opinión - Es importante considerar qué condiciones condicionan su posibilidad de rechazar o denunciar. En este caso, el temor a represalias son difíciles de manejar, la continua negación de él para comprender la negativa de ella, - El peso psicológico de los estereotipos de género es en ocasiones un impedimento para que las personas actúen de manera distinta a lo que socialmente se espera de ellas, como, por ejemplo, que una mujer no se sienta halagada por “ser vista y piropeada” por un hombre - Ella se sentía insegura, dudosa y débil emocional y psicológicamente para poner límites a su jefe

5. ¿Cuáles son las razones institucionales que dificultan dar seguimiento a las denuncias de HS o AS?

- Las conductas que se han convertido en “usos y costumbres” como el que las personas que ocupan un cargo superior pueden saludar de beso -como una forma de cortesía, a cualquier persona de su equipo de trabajo aun sin conocerle.
- creencias estereotipadas que existen también en el ámbito laboral como por ejemplo de que no hay nada de malo que la persona con un cargo jerárquico superior pague la comida de un (a) subordinado (a)
- Formas de cortesía según las cuales es de mala educación rechazar favores, preferencias o algún otro gesto que provenga de personas con un cargo superior al nuestro.

ANEXO 2. LAS CONDUCTAS QUE VULNERAN LA REGLA DE INTEGRIDAD N° 13 DEL CÓDIGO DE ÉTICA PARA EL SERVICIO PÚBLICO FEDERAL

Clasificación de conductas que constituyen HS y AS

<p>Verbales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • CONDICIONAR la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual. • 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. • 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. • EXPRESAR insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual. • EMITIR expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual. • PREGUNTAR a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual. • DIFUNDIR rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona. • EXPRESAR insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
<p>Físicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • TENER CONTACTO físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones. • ESPIAR a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario. • MOSTRAR deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

No
Verbales

- **REALIZAR** señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo
- **HACER REGALOS**, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- **LLEVAR A CABO** conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- **OBLIGAR** a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- **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.
- **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.

ANEXO 3. FORMATOS DE EVALUACIÓN

SENSIBILIZACIÓN SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

Cuestionario Inicial (diagnóstica)

Este cuestionario final no tiene un valor o calificación, su objetivo es sondear cuánto se conoce sobre el tema de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, así como del **PROTOCOLO** puesto en marcha emitido en agosto 2016.

Fecha de aplicación: Día/Mes/Año / /

DATOS GENERALES

Nombre: _____

Sexo: () H () M **Edad:** _____

Instrucciones. -Lea con atención las siguientes preguntas y responda de acuerdo a la indicación. Cualquier duda acérquese a la persona que facilita.

1. Relaciona los conceptos que se presentan en la columna derecha indicando en el paréntesis la letra (v) verdadero o (f) falso según considere que corresponde al contenido de cada frase.

- () El Hostigamiento sexual y el Acoso sexual son formas de violencia que se dan en el trabajo
- () El Hostigamiento sexual y Acoso sexual son conductas impropias, no deseadas, ofensivas y embarazosas
- () El Hostigamiento sexual y Acoso sexual tienen consecuencias exclusivamente para quien

es víctima de ellos

- () El Hostigamiento sexual constituye una violación al derecho a una vida libre de violencia, pero no es causa de discriminación

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

2. Marque en el paréntesis de la izquierda con una “x”, la respuesta que considere correcta de acuerdo con la definición que la Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia da para el Hostigamiento sexual y para el Acoso sexual:

()	El Hostigamiento sexual 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
()	El Acoso sexual 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
()	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 de connotación lasciva
()	El Acoso 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 de connotación lasciva

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

3. Lea las frases siguientes e indique en la columna de la izquierda con la abreviatura “Mi” si se trata de un mito sobre el Hostigamiento sexual y Acoso sexual o use la abreviatura “Re” si se trata más bien de una realidad.

()	“Las mujeres hacen cargos falsos de HS y AS para vengarse de sus jefes u otras personas con las que están resentidas”.
()	Aunque en menor medida, pero los hombres también pueden ser víctimas de HS y AS.
()	Si quien hostiga/acosa no lo hace con intención, su actitud no constituye HS o AS
()	Los hombres poseen un irrefrenable instinto sexual
()	La sexualidad humana no es exclusiva de los varones; los patrones de masculinidad tradicional o machista exageran su libido

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

4. Marque con una “x” en la columna de la izquierda, aquellas conductas que atentan y faltan a la Regla de Integridad N° 13 del Código de Ética de las y los servidores 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 servidores públicos y que pueden constituir HS y AS:

()	Proponer tareas que son ambiguas, contradictorias, o que carecen de propósito
()	Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones
()	Invitar un café en un lugar fuera de la oficina para tratar asuntos relacionados con el trabajo
()	Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona
()	Falsas insinuaciones, ataques a la dignidad de la persona, la integridad o la propia imagen
()	Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario
()	Poner apodosos con el objetivo de humillar a alguien y acompañarlos de otros insultos o alguna forma de maltrato hacia la persona
()	Reiteradas críticas o sarcasmos con comentarios negativos constantes hacia la persona
()	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
()	Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

5. De las frases siguientes, subraye la que considere correcta para responder esta pregunta: ¿Qué es el **PROTOCOLO** para Atender y Prevenir el Hostigamiento sexual y Acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF?
- a) Es un instrumento que publica el Gobierno Federal el 31 de agosto de 2016 en el DOF con el propósito de establecer un procedimiento único y efectivo para prevenir conductas opuestas a la ética, acompañar a las víctimas de Hs y As, sancionar por la vía administrativa y registrar los casos de Hs y As.
- b) Es un documento que publica el Gobierno Federal el 31 de agosto de 2016 para que, en la Administración Pública Federal, y en la Administración Pública Estatal y Municipal se expliciten las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en el servicio público
- c) Es un documento sobre la problemática del acoso en el trabajo, establece un método que se aplique para prevenir dichas prácticas, a través de la formación, la responsabilidad y la información relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

SENSIBILIZACIÓN SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y EL
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

Cuestionario final

Este cuestionario final no tiene un valor o calificación, su objetivo es recoger evidencia de cuánto se aprendió del tema de Hostigamiento sexual y Acoso sexual, así como del **PROTOCOLO** emitido en agosto 2016.

Fecha de aplicación: Día/Mes/Año / /

DATOS GENERALES

Nombre: _____

Sexo: () H () M Edad: _____

Instrucciones. -Lea con atención las siguientes preguntas y responda de acuerdo a la indicación. Cualquier duda acérquese a la persona que facilita.

1. Relaciona los conceptos que se presentan en la columna derecha indicando en el paréntesis la letra (v) verdadero o (f) falso según considere que corresponde al contenido de cada frase.

- () El Hostigamiento sexual y el Acoso sexual son formas de violencia que se dan en el trabajo
- () El Hostigamiento sexual y Acoso sexual son conductas impropias, no deseadas, ofensivas y embarazosas
- () El Hostigamiento sexual y Acoso sexual tienen consecuencias exclusivamente para quien es víctima de ellos
- () El Hostigamiento sexual constituye una violación al derecho a una vida libre de violencia, pero no es causa de discriminación

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

2. Marque en el paréntesis de la izquierda con una “x”, la respuesta que considere correcta de acuerdo con la definición que la Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia da para el Hostigamiento sexual y para el Acoso sexual:

()	El Hostigamiento sexual 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
()	El Acoso sexual 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
()	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 de connotación lasciva
()	El Acoso 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 de connotación lasciva

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

3. Lea las frases siguientes e indique en la columna de la izquierda con la abreviatura “Mi” si se trata de un mito sobre el Hostigamiento sexual y Acoso sexual o use la abreviatura “Re” si se trata más bien de una realidad.

()	“Las mujeres hacen cargos falsos de HS y AS para vengarse de sus jefes u otras personas con las que están resentidas”.
()	Aunque en menor medida, pero los hombres también pueden ser víctimas de HS y AS.
()	Si quien hostiga/acosa no lo hace con intención, su actitud no constituye HS o AS
()	Los hombres poseen un irrefrenable instinto sexual
()	La sexualidad humana no es exclusiva de los varones; los patrones de masculinidad tradicional o machista exageran su libido

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

4. Marque con una “x” en la columna de la izquierda, aquellas conductas que atentan y faltan a la Regla de Integridad N° 13 del Código de Ética de las y los servidores 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 servidores públicos y que pueden constituir HS y AS:

()	Proponer tareas que son ambiguas, contradictorias, o que carecen de propósito
()	Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones
()	Invitar un café en un lugar fuera de la oficina para tratar asuntos relacionados con el trabajo
()	Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona
()	Falsas insinuaciones, ataques a la dignidad de la persona, la integridad o la propia imagen
()	Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario
()	Poner apodosos con el objetivo de humillar a alguien y acompañarlos de otros insultos o alguna forma de maltrato hacia la persona
()	Reiteradas críticas o sarcasmos con comentarios negativos constantes hacia la persona
()	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
()	Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

5. De las frases siguientes, subraye la que considere correcta para responder esta pregunta: ¿Qué es el **PROTOCOLO** para Atender y Prevenir el Hostigamiento sexual y Acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF?
- a) Es un instrumento que publica el Gobierno Federal el 31 de agosto de 2016 en el DOF con el propósito de establecer un procedimiento único y efectivo para prevenir conductas opuestas a la ética, acompañar a las víctimas de Hs y As, sancionar por la vía administrativa y registrar los casos de Hs y As.
 - b) Es un documento que publica el Gobierno Federal el 31 de agosto de 2016 para que, en la Administración Pública Federal, la Administración Pública Estatal y Municipal se expliciten las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en el servicio público
 - c) Es un documento sobre la problemática del acoso en el trabajo, establece un método que se aplique para prevenir dichas prácticas, a través de la formación, la responsabilidad y la información relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

6. De las funciones que establece el Protocolo para Atender, Prevenir y Sancionar el Hs y As en las entidades y dependencias de la APF, señale con la letra (P) las que corresponde a la persona consejera, la letra (C) las que corresponda al Comité de ética y con la letra (O) al Órgano Interno de Control:
- () Finca las responsabilidades a que haya lugar e impondrá, en su caso, las sanciones administrativas respectivas
 - () Dicta medidas de protección
 - () Analizar si la narrativa responde a un hecho de HS y AS
 - () Investiga de acuerdo a los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal.
 - () Auxilia en la narrativa de los hechos

**SENSIBILIZACIÓN SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y EL
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL**

Hoja de respuestas

Instrucciones. -Lea con atención las siguientes preguntas y responda de acuerdo a la indicación. Cualquier duda acérquese a la persona que facilita.

1. Relaciona los conceptos que se presentan en la columna derecha indicando en el paréntesis la letra (v) verdadero o (f) falso según considere que corresponde al contenido de cada frase.
 - (V) El Hostigamiento sexual y el Acoso sexual son formas de violencia que se dan en el trabajo
 - (V) El Hostigamiento sexual y Acoso sexual son conductas impropias, no deseadas, ofensivas y embarazosas
 - (F) El Hostigamiento sexual y Acoso sexual tienen consecuencias exclusivamente para quien es víctima de ellos
 - (F) El Hostigamiento sexual constituye una violación al derecho a una vida libre de violencia, pero no es causa de discriminación

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

2. Marque en el paréntesis de la izquierda con una “x”, la respuesta que considere correcta de acuerdo con la definición que la Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia da para el Hostigamiento sexual y para el Acoso sexual:

()	El Hostigamiento sexual 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
(X)	El Acoso sexual 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
(X)	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 de connotación lasciva
()	El Acoso 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 de connotación lasciva

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

3. Lea las frases siguientes e indique en la columna de la izquierda con la abreviatura “**Mi**” si se trata de un mito sobre el Hostigamiento sexual y Acoso sexual o use la abreviatura “**Re**” si se trata más bien de una realidad.

(Mi)	“Las mujeres hacen cargos falsos de HS y AS para vengarse de sus jefes u otras personas con las que están resentidas”.
(Re)	Aunque en menor medida, pero los hombres también pueden ser víctimas de HS y AS.
(Mi)	Si el hostigador/acosador no lo hace con intención, su actitud no constituye HS o AS
(Mi)	Los hombres poseen un irrefrenable instinto sexual
(Re)	La sexualidad humana no es exclusiva de los varones; los patrones de masculinidad tradicional o machista exageran su libido

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

4. Marque con una “**X**” en la columna de la izquierda, aquellas conductas que atentan y faltan a la Regla de Integridad N° 13 del Código de Ética de las y los servidores 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 servidores públicos y que pueden constituir HS y AS:

<input type="checkbox"/>	Proponer tareas que son ambiguas, contradictorias, o que carecen de propósito
<input checked="" type="checkbox"/>	Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones
<input type="checkbox"/>	Invitar un café en un lugar fuera de la oficina para tratar asuntos relacionados con el trabajo
<input checked="" type="checkbox"/>	Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona
<input type="checkbox"/>	Falsas insinuaciones, ataques a la dignidad de la persona, la integridad o la propia imagen
<input checked="" type="checkbox"/>	Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario
<input type="checkbox"/>	Poner apodosos con el objetivo de humillar a alguien y acompañarlos de otros insultos o alguna forma de maltrato hacia la persona
<input type="checkbox"/>	Reiteradas críticas o sarcasmos con comentarios negativos constantes hacia la persona
<input checked="" type="checkbox"/>	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
<input checked="" type="checkbox"/>	Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

5. De las frases siguientes, subraye la que considere correcta para responder esta pregunta: ¿Qué es el **PROTOCOLO** para Atender y Prevenir el Hostigamiento sexual y Acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF?
- a) Es un instrumento que publica el Gobierno Federal el 31 de agosto de 2016 en el DOF con el propósito de establecer un procedimiento único y efectivo para prevenir conductas

opuestas a la ética, acompañar a las víctimas de Hs y As, sancionar por la vía administrativa y registrar los casos de Hs y As.

- b)** Es un documento que publica el Gobierno Federal el 31 de agosto de 2016 para que, en la Administración Pública Federal, la Administración Pública Estatal y Municipal se expliciten las conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en el servicio público
- c)** Es un documento sobre la problemática del acoso en el trabajo, establece un método que se aplique para prevenir dichas prácticas, a través de la formación, la responsabilidad y la información relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

(VALOR DEL REACTIVO: 2 PUNTOS)

- 6.** De las funciones que establece el Protocolo para Atender, Prevenir y Sancionar el Hs y As en las entidades y dependencias de la APF, señale con la letra (P) las que corresponde a la persona consejera, la letra (C) las que corresponda al Comité de ética y con la letra (O) al Órgano interno de control:
 - (O)** Fincas las responsabilidades a que haya lugar e impondrá, en su caso, las sanciones administrativas respectivas
 - (C)** Dicta medidas de protección
 - (P)** Analizar si la narrativa responde a un hecho de HS y AS
 - (O)** Investiga de acuerdo a los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal.
 - (P)** Auxilia en la narrativa de los hechos

**SENSIBILIZACIÓN SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y EL
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO
SEXUAL Y ACOSO SEXUAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL**

Cuestionario de Satisfacción

Fecha: _____

Nombre de la(s) persona(s) que capacitan

Fecha del curso:

Evaluación para participantes

Instrucciones: Para mejorar el desarrollo de este trabajo, le pedimos que conteste a las siguientes preguntas:

1. Marque el cuadro correspondiente de acuerdo a su experiencia en la impartición del curso.

No.	Sobre el curso	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	No sé
1.	¿Fueron claros los objetivos del curso?					
2.	¿Fueron totalmente cubiertos los temas del curso?					
3.	¿La metodología utilizada en el curso fue la adecuada para cumplir el objetivo?					
4.	¿Son aplicables los conocimientos adquiridos con el trabajo que realiza?					
5.	¿Considera que el tiempo fue suficiente para abordar los temas?					
6.	¿Fueron útiles las técnicas utilizadas para lograr los objetivos del curso?					

No.	Sobre las y los participantes	Siempre/ Si	Casi siempre	A veces	Nunca/ No	No sé
8.	¿Se cumplieron las expectativas que tenía sobre el curso?					
9.	¿Hubo puntualidad de las y los integrantes?					
10.	¿Hubo respeto entre las y los integrantes del grupo?					
11.	¿Hubo integración y participación por parte del grupo?					
No.	Sobre el curso	Siempre/ Si	Casi siempre	A veces	Nunca/ No	No sé
12.	¿Se expusieron los temas con claridad?					
13.	¿Se expusieron los objetivos del curso?					
14.	¿Hubo retroalimentación de las experiencias y conocimientos del grupo y del equipo capacitador?					
15.	¿Se respondieron con claridad las dudas hechas por el grupo?					
16.	¿Se explicaron de manera adecuada las técnicas a realizar?					
17.	¿Se fomentó el respeto entre las y los integrantes del grupo y el equipo capacitador?					

No.	Sobre la persona que capacita	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	No sé
18.	¿Hubo puntualidad en el equipo capacitador?					
19.	¿El equipo capacitador fomentó la participación de las y los integrantes del grupo?					
20.	¿Aplicó el cuestionario inicial y el final al grupo?					
No.	Sobre la logística	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	No sé
21.	¿Los horarios fueron convenientes?					
22.	Los recursos técnicos y tecnológicos fueron adecuados					
23.	¿Las instalaciones fueron las apropiadas?					

Comentarios y Sugerencias generales:

DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES
2017