

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**

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 y participar activamente en su detección, prevención y atención, de conformidad con las disposiciones en la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del HS y AS en las dependencias y entidades de la APF.



Contenidos

- **Tema 1.** 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 Hostigamiento sexual y Acoso sexual
- **Tema 4.** Implementación del *Protocolo*

Reglas



Tiempo y horarios



Atención



Sin celulares

Tema 1. La importancia del Protocolo

1.1 Fundamentos normativos de la aprobación del *Protocolo*

1.2 La importancia de un único procedimiento

1.3 Estructura del *Protocolo*

**¿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?**

1.1 Fundamentos normativos...

1

10 El Estado mexicano debe cumplir y hacer cumplir las leyes que en materia de Violencia contra las Mujeres ha emitido. En la Ley General de Acceso de las Mujeres a Una vida libre de violencia ([LGAMVLV](#)) se define ésta y sus modalidades.

2

10 El Estado mexicano esta obligado a garantizar los [derechos humanos](#) y, en este caso particular, el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, incluido el HS y AS.

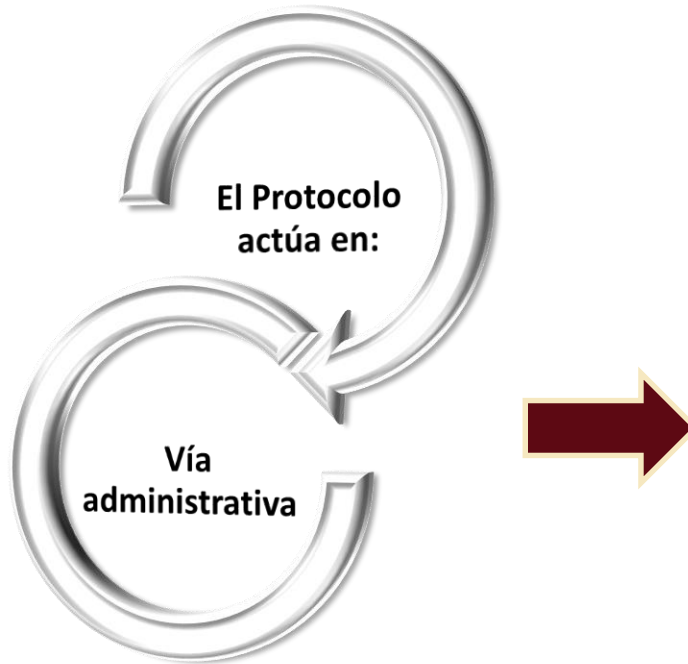
3

10 El Estado mexicano debe atender la observación del [Comité de la CEDAW](#) sobre la aplicación del Protocolo de HS y AS en la APF. Es urgente contar con un [procedimiento único y efectivo](#) en la APF.

El Protocolo

El *Protocolo* explicita el mecanismo de actuación en la “vía administrativa” mediante las atribuciones establecidas para la Persona consejera, los *Comités de Ética* y los *Órganos Internos de Control (OIC)*.

Acuerdo



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

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

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

1.2 La importancia de un único procedimiento

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

Fundamentos institucionales

1

⑩ El HS y AS son conductas presentes en la cultura organizacional. Datos de la ENDIREH 2011 obtenidos revelan que el 7.5% de mujeres de 15 años y más, a lo largo de su vida laboral, ha vivido actos de HS y AS.

2

⑩ En la cultura institucional se presentan resistencias para la denuncia y reconocimiento de su existencia.

3

⑩ Es necesario contar con un procedimiento único, homogéneo y efectivo que oriente la actuación en esta materia y hacer exigible el derecho a una vida libre de violencia

1.3 Estructura del Protocolo

Prevención

Desalentar la
ocurrencia del HS y
AS

Atención

Orientar y
acompañar en la
denuncia de casos
de HS y AS

Sanción

Resolver denuncias
de acuerdo a la
legalidad,
protección...

Registro

Documentar la
observancia de su
aplicación

Tema 2. El Hostigamiento sexual y el Acoso sexual

2.1 El HS y el AS: definiciones normativas

2.2 El HS y el AS desde la perspectiva de género

2.3 Las conductas que faltan a la Regla de Integridad N° 13 del Código de Ética para el servicio público federal.

Hostigamiento sexual y Acoso sexual

HS

AS



Formas de violencia que se ejercen en mayor medida en contra de las mujeres en el ámbito laboral y afectan el clima laboral, la salud física y emocional de las víctimas y a la sociedad en su conjunto

El caso de Ana. ¿Hostigamiento sexual o Acoso sexual?

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 su consentimiento, le agarraba la cintura y, continuamente, bromeaba en complicidad con sus otros colegas, declarándole a Ana su amor”. Según Joaquín, Ana “era muy rejeja”, “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.

2.1 El Hostigamiento sexual y el Acoso sexual: definiciones normativas

Hostigamiento sexual

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

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

Acoso sexual

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

El Hostigamiento sexual y el Acoso sexual:

Hostigamiento sexual

Opera de manera **vertical** y se ejerce de parte de un superior jerárquico que utiliza su posición o cargo para obtener alguna satisfacción a través de diversas expresiones

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.

Acoso sexual

El Hostigamiento sexual y el Acoso sexual

- ❑ Son dos formas de violencia que se ejercen en el ámbito laboral, expresadas de manera verbal, física o ambas, relacionadas con la sexualidad y lascivia que vulneran los derechos humanos de quienes lo sufren
- ❑ Son conductas impropias, no deseadas como ofensivas y humillantes
- ❑ Constituye una violación al derecho por una vida libre de violencia y una causa de discriminación;
- ❑ Expresan relaciones de poder basado en motivos de género; es una demostración unilateral de fuerza
- ❑ Son hechos generalmente invisibilizados, que operan como parte de un continuo de conductas

Consecuencias del Hostigamiento sexual y acoso sexual

- Dificultades para acceder a trabajos de alto nivel y buenos salarios, víctimas de segregación ocupacional, discriminación en el ámbito laboral de sus propios compañeros/as
- Afecta su integridad emocional, su esfera sexual, autoestima, sufren de estrés, ansiedad, depresión, nerviosismo
- Afecta su economía.
- Afecta su integridad física: trastornos de sueño, dolores de cabeza, problemas gastro intestinales, hipertensión.

2.2 El Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual desde la perspectiva de género

La Perspectiva de género permite

- ❑ Observar que las relaciones entre mujeres y hombres no son naturales sino construcciones sociales que representan, simbolizan y significan las relaciones asimétricas.
- ❑ Analizar la manera en que la identidad de las personas y las relaciones que se establecen entre ellas, están marcadas por significados culturales de dominio – sumisión que se reflejan en prácticas de HS y AS.
- ❑ Analizar cómo los procesos sociales, económicos y políticos, construyen significados, representaciones y normas que dan sentido y contenido a la feminidad, la masculinidad y la heterosexualidad como únicos modelos que orientan el comportamiento y relaciones de mujeres y hombres que naturalizan y legitiman el HS y el AS.

Perspectiva de género



- ❑ Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres
- ❑ Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género
- ❑ Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia)

Roles y estereotipos de género en torno a la sexualidad

ROLES DE GÉNERO: es la expresión de la **masculinidad** o **feminidad** de una persona de acuerdo con las **reglas** establecidas y la función o papel que cumplen

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO: Conjunto de **creencias** existentes sobre las características que se consideran apropiadas para mujeres y para hombres como son la **feminidad** y la **masculinidad**.





Construcción social de los géneros

La construcción de las identidades masculinas y femeninas en nuestras sociedades postmodernas se construyen sobre la base de dos características principales:

- ❑ **Son identidades dicotómicas:** El sistema sexo-género asigna características, destrezas, comportamientos y roles distintos y excluyentes para mujeres y hombres.
- ❑ **Son relaciones jerárquicas y de poder:** se desvaloriza lo femenino frente a lo masculino, Por ejemplo, la sobrerrepresentación de hombres en todos los espacios de poder (puestos de toma de decisión, poder político, riqueza, acceso al conocimiento).



Roles y estereotipos de género

	Mujeres	Hombres
<p>Estereotipos</p> 	<p>Coqueta Subordinada Dependiente Sumisa Obediente Torpe Pasiva sexualmente Emocional</p>	<p>Conquistador Poderoso Independiente Dominator Rebelde Inteligente Activo sexualmente Racional</p>
<p>Roles</p> 	<p>Distribución de la riqueza Acatar y obedecer Ser madres, esposas, amas de casa Trabajos no remunerados, voluntarios o complementarios</p>	<p>Generación de la riqueza Tomar decisiones y mandar. Ser proveedores, jefes de familia. políticos, líderes, Realizar trabajo remunerado, vida social, desarrollo intelectual</p>

Estereotipos de género en torno a la sexualidad

Lo que se espera de la masculinidad para atraer sexualmente a la mujer

- Demostrar una sexualidad incontrolable, expansiva y dominante “Solvencia económica”, “mostrar capacidad” e iniciativa”, en los encuentros de la relación .



Lo que se espera de la feminidad para atraer sexualmente al hombre

- Ser “coquetas”, incitar el deseo y despliegue de la sexualidad masculina.
- Exhibir su cuerpo o a través de mostrarse frágiles, delicadas y necesitadas de la protección masculina



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

- ❑ El consentimiento no necesariamente representa la voluntad de una persona. Es el resultado de una deliberación que puede ser libre o forzada, se produce en el marco de relaciones que pueden **NO** ser recíprocas y estar determinadas por dinámicas de poder, control y dominio.
- ❑ La naturalización de la violencia sexual se asienta en la invisibilización de la negativa de las mujeres y presuntas víctimas a participar de los actos de violencia.
- ❑ La posición de las mujeres está influida por estereotipos y estructuras que las colocan en desventaja para ejercer sus derechos y decidir con libertad.



2.3 Conductas que faltan a la Regla de Integridad N°13 del Código de Ética para el servicio público federal

Todas las conductas mencionadas son de carácter enunciativo y no limitativo

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

Conductas que faltan a la Regla de Integridad N°13 del Código de Ética para el servicio público federal

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.

Conductas que faltan a la Regla de Integridad N°13 del Código de Ética para el servicio público federal

Verbales

- 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.

¿Por qué es difícil identificar el Hostigamiento sexual y el Acoso sexual?

- ❑ Se desconocen la ley y los derechos que tienen las víctimas de HS y AS
- ❑ Se desconoce que aunque el HS o AS sucedan en lugares y horarios distintos al centro de trabajo (oficina), sigue existiendo una relación laboral
- ❑ 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
- ❑ Se teme ser acusada/o de haberlo “provocado”



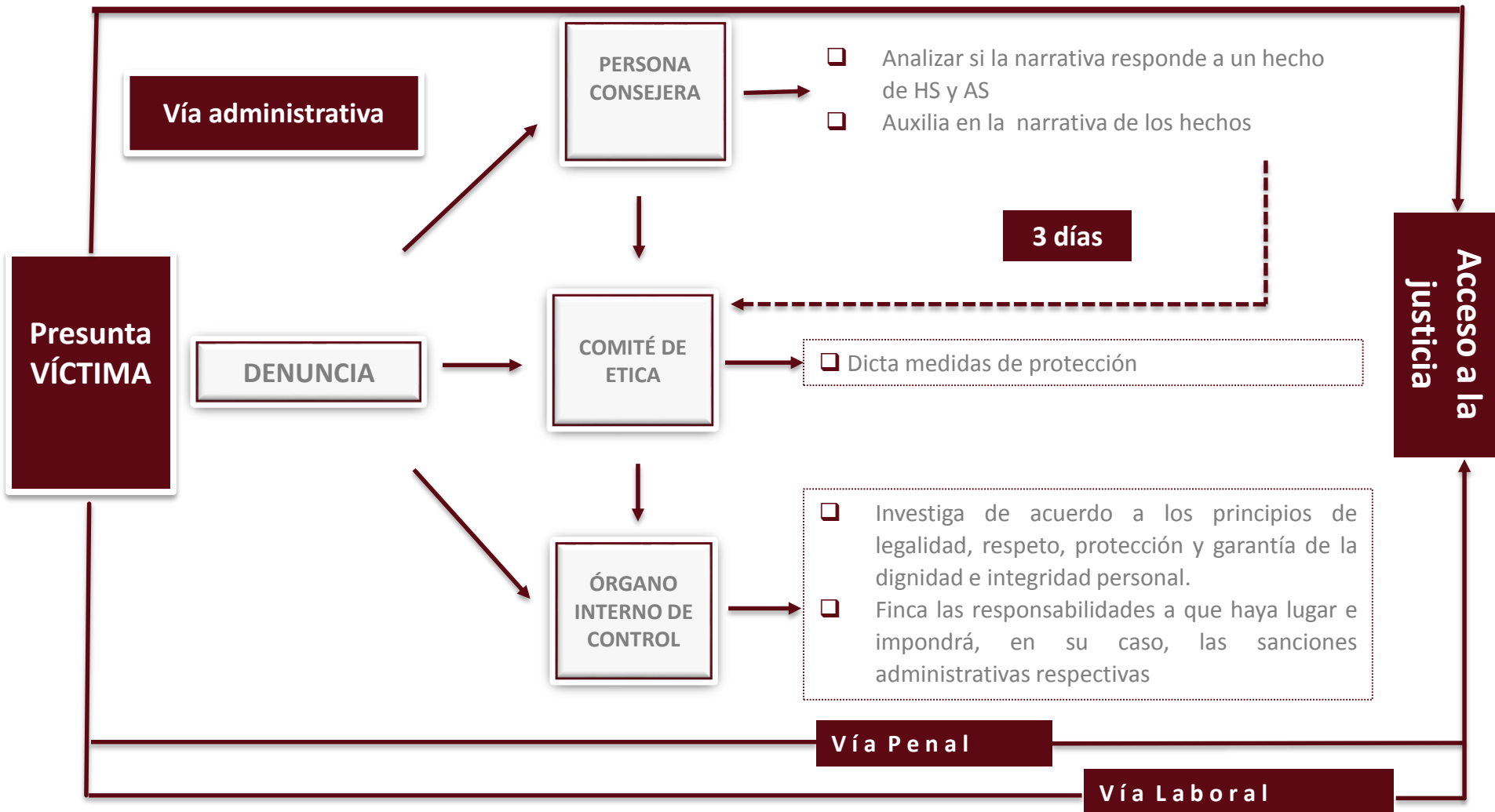
¿Por qué es difícil identificar el Hostigamiento sexual y el Acoso sexual?

- ❑ En ocasiones se argumenta que las personas involucradas anteriormente tuvieron una relación de pareja o afectiva
- ❑ Se teme, en el caso de la víctima, perder el empleo, sea por renuncia voluntaria sea por despido
- ❑ Se piensa que las instituciones o los mecanismos no van a tener un procedimiento ni seguimiento adecuado para los casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual
- ❑ Se cree que el trato brindado por el personal responsable de dar seguimiento a las quejas/denuncias no va a ser efectivo

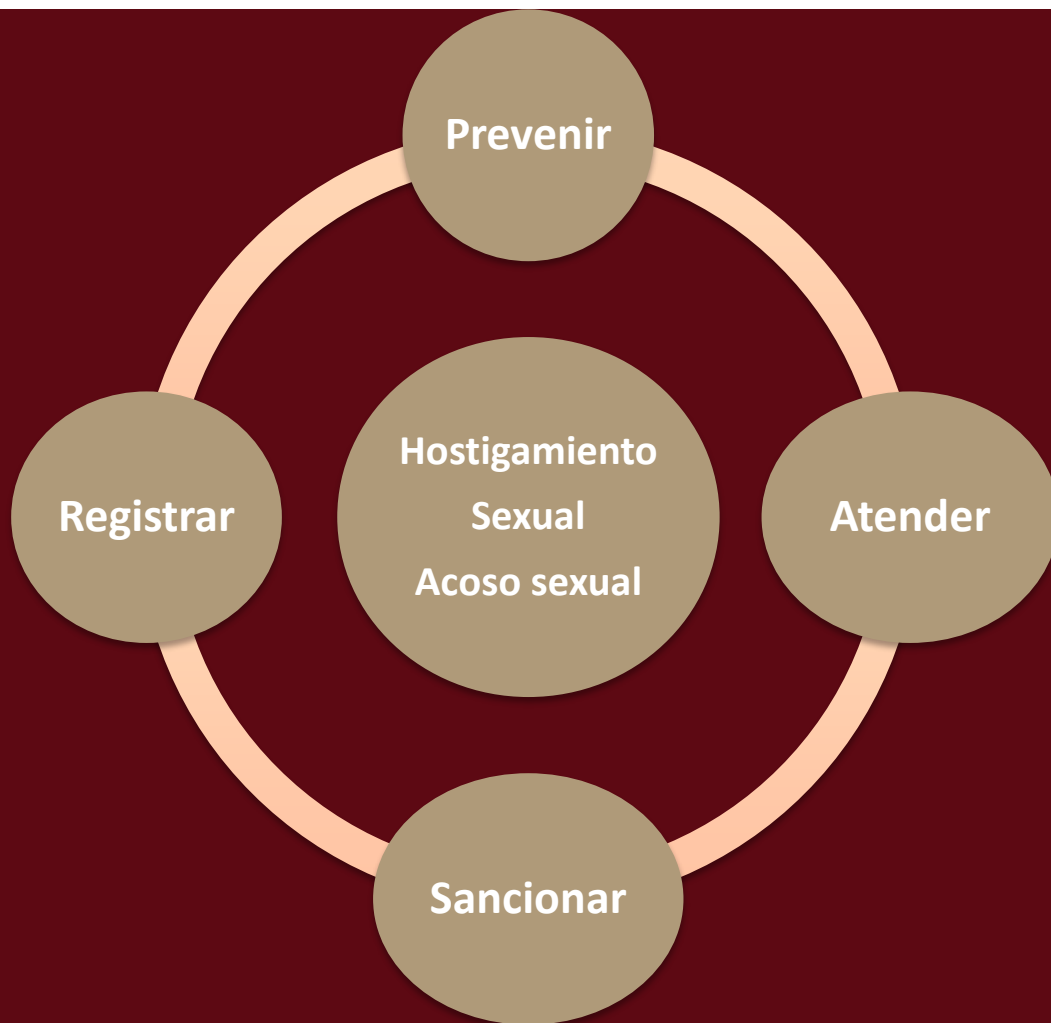
Tema 3. Ruta para la denuncia y atención de casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual

3.1. Disposiciones y responsabilidades que establece el *Protocolo* en materia de prevención, atención, sanción y registro de casos de HS y AS

Ruta de Atención a presuntas víctimas



Es un instrumento que contiene ordenamientos para :



Atención

Persona consejera

- Orienta y acompaña: atención de primer contacto y en su caso de urgencia para que la víctima reciba atención especializada.
- Auxilia en la narrativa de los hechos.
- Analiza si la narrativa se identifican conductas de HS y AS.
- Captura denuncias y da parte al CE en no más de 3 días hábiles.
- Da seguimiento ante el Comité al desahogo y atención a denuncias.
- Observa cumplimiento del Protocolo

Atención

Persona consejera



ES

- ⑩ Generadora de confianza
- ⑩ No emite juicios de valor
- ⑩ Empática, tranquila y proyecta seguridad
- Equilibrada entre cercanía y distancia emocional
- ⑩ Transmite mensajes claros
- ⑩ Plantea límites (no interfieren en la solución)



HACE

- Atención de primer contacto
- En caso de urgencia, auxilia y pide atención especializada
- Turna, en no más de 3 días, a la Secretaría Ejecutiva del comité de ética
- Responde consultas sobre conductas e instancias competentes para conocer hechos
- Atiende llamados o exhortos del comité
- Observa la aplicación del Protocolo
- Analiza si la narrativa de hechos corresponden con conductas de AS y HS
- Captura en un plazo no mayor a 3 a la recepción de los formatos que establece la SFP

Prevención



Comité de Ética



Instancia que funge como órgano de consulta y asesoría especializada en asuntos sobre observación y aplicación del Código de Ética, las Reglas de Integridad y Códigos de Conducta Internos.



Vigila que se prevengan conductas de HS y AS definidas en el Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad...a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés



Sin prejuzgar la veracidad de la declaración de la presunta víctima, conforme las circunstancias del caso, puede dictar medidas eficaces para su protección: (Reubicación física, cambio de unidad administrativa, cambio de horario, entre otras)



Comunica 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



Da 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.



No está facultado para buscar la conciliación entre la presunta víctima y la persona que hostiga sexualmente o acosa sexualmente.

Órgano Interno de Control (OIC)

- ❑ Es la figura encargada de investigar el caso de acuerdo al procedimiento administrativo y disposiciones jurídicas aplicables 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.

Sanción



Registro

Las razones de la importancia del registro de casos de HS y AS para la APF son:

- ❑ Primero, porque ello permite contar con información actualizada para conocer la magnitud del problema al que las dependencias y entidades tienen que hacer frente
- ❑ Segundo, porque de la información recabada se pueden identificar los factores y la naturaleza de los mismos que fomentan la comisión de conductas contrarias a la ética que debe permear los comportamientos de las y los servidores públicos
- ❑ Tercero, porque esa información permitirá identificar cuál de las dos manifestaciones de violencia de género se presenta con mayor frecuencia
- ❑ Cuarto, 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.

Principios rectores de la aplicación del *Protocolo*

No tolerancia de la conductas de HS y AS

Igualdad de género

Confidencialidad y presunción de inocencia

Respeto, protección y garantía de la dignidad

Prohibición de represalias

Integridad personal

Debida diligencia y aplicación del principio pro persona

Tema 4. Implementación del *Protocolo*

1. Acciones para la atención y la prevención del HS y AS en mi institución

- Actuar implica asumir una actitud activa para evitar la ocurrencia del Hostigamiento sexual y del Acoso sexual.
- La actuación debe ser efectiva y para ello se requiere elaborar estrategias de prevención.

Implementación del *Protocolo*

Los propósitos de la prevención del Hs y As son:

- 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.

Implementación del Protocolo

El Protocolo exhorta a las dependencias y entidades de la APF a:

- Emitir una declaración de cero tolerancia ante el HS y AS.
- Impulsar la creación del mecanismo de prevención, atención y sanción del HS y AS.
- Sensibilizar sobre el *Protocolo*, al cien por ciento de sus recursos humanos, así como a capacitar al personal de los comités de ética y certificar a las Personas consejeras.
- Documentar los casos de denuncia de HS y AS

Acciones para la atención y la prevención del HS y AS en mi institución

Actuar implica:

- Asumir una actitud activa para evitar la ocurrencia del Hostigamiento sexual y del Acoso sexual.
- Elaborar una estrategia integral de atención, pero sobre todo de prevención que implique, la creación de mecanismos responsables de llevar a cabo una política institucional contra el HS y AS
- Establecer un procedimiento efectivo frente a los casos de HS y AS, y esto puede incluir una política re-educativa que erradique las condiciones que hacen posible la vigencia del problema.



¿Qué propuestas se pueden hacer en materia de prevención del HS y AS?



Violencia contra las mujeres

“Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”.



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



Violencia contra las mujeres

❑ (LGAMVLV) TITULO II

MODALIDADES DE LA VIOLENCIA

CAPÍTULO II

DE LA VIOLENCIA LABORAL Y DOCENTE

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. (Art. 19)

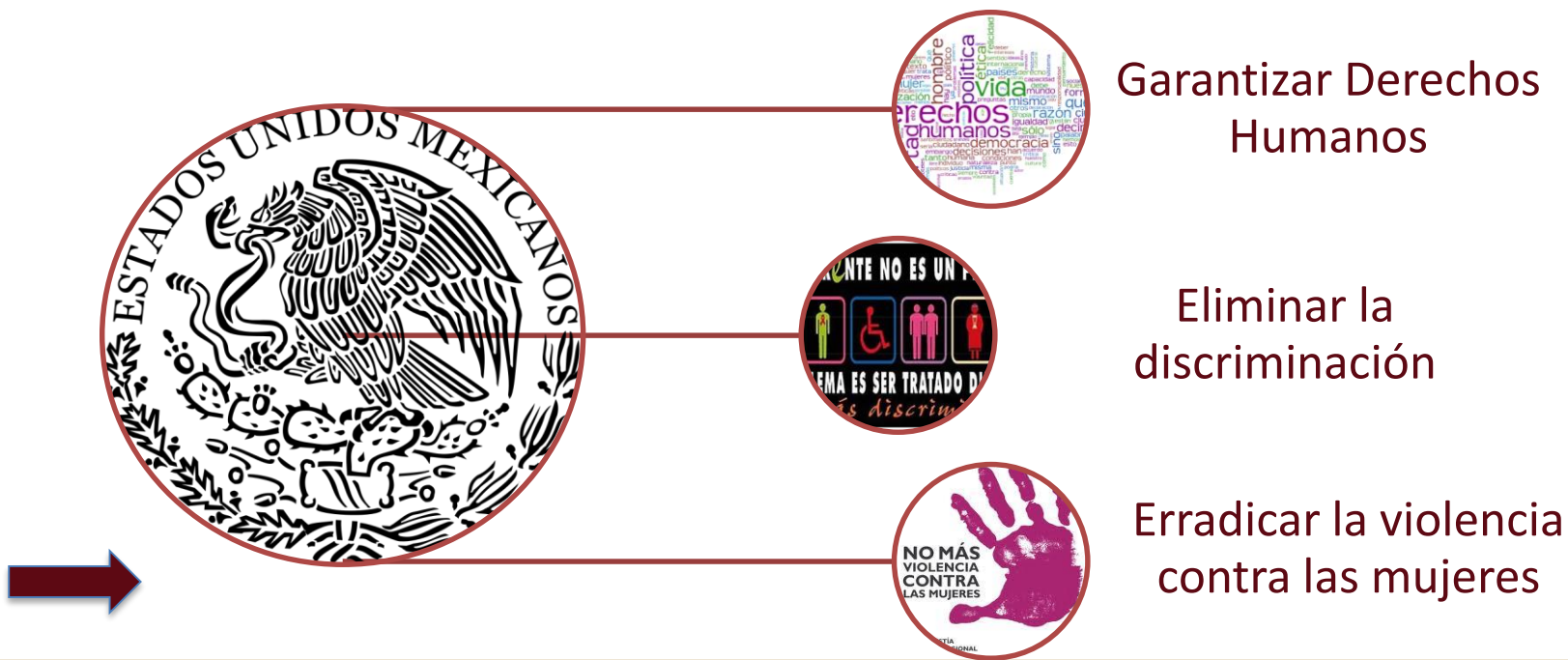
Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.

También incluye el acoso o el hostigamiento sexual (Art. 13).



El Estado debe garantizar los derechos humanos

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



El art 1º constitucional protege los DH

- ❑ El Artículo 1o. "En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.
- ❑ Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas."



El Código Penal Federal

- ❑ El bien tutelado es la **libertad y el Derecho al Normal Desarrollo Psicosexual de las personas**, de ahí que en varios códigos se contemple, por ejemplo, el Hostigamiento sexual, dentro del apartado de Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual. en el CAPITULO I, dice:

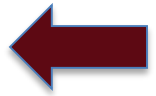
Son Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual, el Hostigamiento sexual, el abuso sexual, el estupro y la violación

- ❑ 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 cargo.
- ❑ Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.
- ❑ Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.



Es una realidad lamentable:

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



Desafío

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

Observación del Comité de la CEDAW al Estado mexicano



CEDAW/C/MEX/7-8 Se insta al Estado mexicano a garantizar la implementación efectiva de un Protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la Administración Pública Federal (2012)

Obligaciones del Estado Mexicano en materia de Derechos Humanos

Convención de Belém do Pará

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

CEDAW

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

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

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

CEDAW

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

Artículo 11, numeral 17

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

Artículo 11, numeral 18:

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

Artículo 16, numeral 24

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

