

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual

Guía básica para la prevención y atención de casos de hostigamiento y
acoso sexual en las Representaciones de México en el Exterior

Índice

Introducción	3
Propósito del Protocolo	4
Normatividad	4
Objetivos	5
Principios	5
Conceptos	6
De las conductas	7
Fases	9
A) Prevención	9
B) Atención	10
C) Sanción	15
Pasos para la atención de casos en Representaciones de México en el Exterior	16
Herramientas para la Prevención	18
Contacto	21

Introducción

En la construcción de sociedades en las que se privilegie la igualdad, la inclusión, y el acceso a una vida libre de violencia, la Secretaría de Relaciones Exteriores ha asumido un compromiso tácito en favor del respeto a la dignidad, libertad y seguridad de las personas.

La atención de esta responsabilidad se ha materializado en la instrumentación de mecanismos y herramientas de trabajo, que permitan implementar acciones de prevención y atención de situaciones de violencia en nuestros espacios laborales.

El hostigamiento sexual y el acoso sexual en el ámbito laboral constituyen una forma de violencia, que atenta contra los valores, la integridad física y psicológica de las víctimas y de sus derechos humanos, reconociéndose como una falta, que da lugar a un procedimiento y a las sanciones conducentes.

El 31 de agosto de 2016, la Secretaría de la Función Pública emitió el **Protocolo para la prevención, atención y sanciones del hostigamiento y acoso sexual**, a través del cual se establece un procedimiento que permite a todos los centros de trabajo prevenir y atender la violencia sexual en el espacio laboral.

Con el propósito hacer accesible a todo el personal de la SRE el Protocolo, así como brindar pautas para la prevención y atención de situaciones de violencia, se elaboró la **Guía básica para la prevención y atención de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en las Representaciones de México en el Exterior**, la cual contempla los puntos medulares del Protocolo tales como: propósito, normatividad aplicable, conceptos, conductas, fases para el abordaje de casos, así como un kit de herramientas básicas.

Contar espacios laborales libres de cualquier forma de violencia requiere del compromiso y la responsabilidad institucional y personal.



Propósito del Protocolo

Implementar de manera homogénea, uniforme y efectiva, los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual en la Administración Pública Federal, incluyendo las Representaciones de México en el Exterior.

Normatividad

Nacional	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
	Código Penal Federal
	Ley General de Responsabilidades Administrativas
	Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado
	Ley Federal del Trabajo
	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
	Códigos de Ética y Conducta de la SRE
Internacional	Declaración Universal de los Derechos Humanos
	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará
	C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)
	Objetivos de Desarrollo Sostenible

Objetivos

- Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual (HS) y acoso sexual (AS).
- Definir mecanismos para orientar y acompañar, ante las autoridades competentes, a la presunta víctima.
- Establecer un procedimiento de acompañamiento a la presunta víctima, que propicie el acceso a la justicia.
- Señalar las instancias competentes al interior de la dependencia, que puedan conocer y, en su caso, investigar y sancionar las conductas de HS y AS.
- Contar con un registro de casos que permitan el análisis para implementar acciones que inhiban y erradiquen estas conductas.

Principios

- No tolerar las conductas de HS y AS.
- Actuar bajo el principio de igualdad de género.
- Confidencialidad.
- Actuar bajo la presunción de inocencia.
- Respetar, proteger y garantizar la dignidad.
- Prohibir represalias.
- Proteger la integridad personal.
- Debidamente diligencia.
- Principio pro persona.

Conceptos

Para efectos del Protocolo se entenderá por:

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.

Denuncia: La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican hostigamiento sexual o acoso sexual en los que se involucran servidoras y servidores públicos en ejercicio de sus funciones.

Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción que basada en el origen étnico o social, la nacionalidad o el lugar de origen, el color o cualquier otra característica, el sexo, la lengua, la religión, la condición social o económica, la edad, la discapacidad, las condiciones de salud, la apariencia física, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, ideología política, la ocupación o cualquier otra que tenga por efecto anularlo, menoscabar el reconocimiento, el goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad real de oportunidades de las personas o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

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.

Presunta víctima: La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto hostigamiento sexual o acoso sexual.

Violencia Laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión de abuso que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, que impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

De las Conductas

El hostigamiento sexual y el acoso sexual en el espacio laboral tienen una connotación de carácter sexual e involucran conductas verbales, físicas o ambas.

En 2016, se publicó el Acuerdo¹ por el que se modifica el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal y las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la función pública², estableciendo que las/los servidores públicos deberán conducirse de manera digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo una actitud de respeto a las personas.

Conductas que vulneran estas Reglas³:

- a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- e) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.

¹ Diario Oficial de la Federación, 2 de septiembre de 2016. 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.

² Numeral 13. Del Comportamiento Digno de las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública.

³ Las conductas enunciadas no son de carácter limitativo.

- g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- h) Condicionar la prestación de un trámite, servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- i) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- j) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- n) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- o) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- p) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- q) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.



Fases

A) Prevención



La prevención constituye una forma eficaz que posibilita desalentar las conductas, emprender tareas que faciliten al personal en los centros de trabajo asumir compromisos personales e institucionales a favor de espacios laborales libres de violencia.

La concientización y la sensibilización sobre el fenómeno, de las conductas que involucra y sus manifestaciones son elementos determinantes para prevenir cualquier acto de violencia, sus efectos y consecuencias.

La SRE ha diseñado e instrumentado diversas acciones para prevenir el hostigamiento sexual y el acoso sexual, las cuales deben promoverse y hacer del conocimiento del personal en las

Representaciones de México en el Exterior.

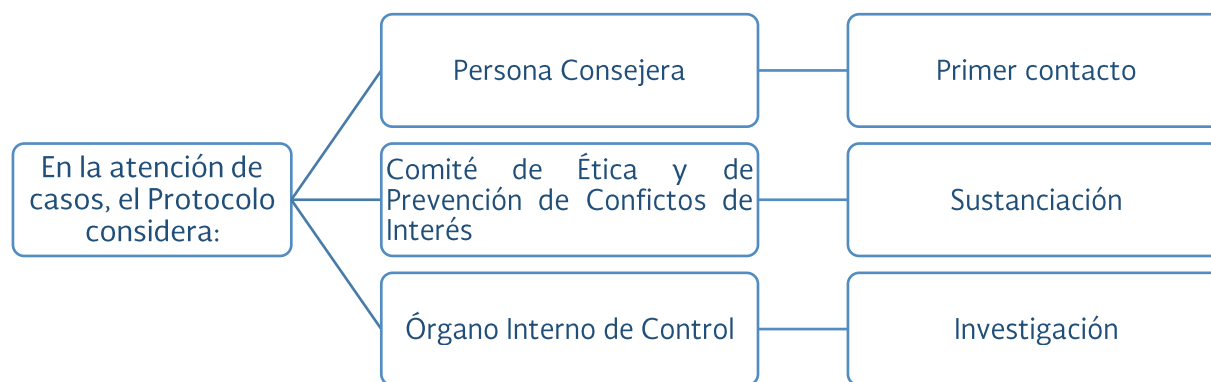
Acciones

- Garantizar el conocimiento del Protocolo y de las conductas de hostigamiento sexual o acoso sexual.
- Difundir el pronunciamiento “Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Secretaría de Relaciones Exteriores”.
- Instrumentar campañas de sensibilización para que el personal cuente con información sobre el tema, fomentando procesos de análisis y reflexión.⁴

⁴ El Área de Política de Igualdad de Género dispone de material electrónico que facilita la difusión de información, y la sensibilización en el tema. Véase apartado de herramientas.

- Instrumentar mecanismos y herramientas adecuadas para prevenir, atender y sancionar los casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en el ámbito laboral.
- Contar con Personas Consejeras facultadas para brindar una atención cálida, clara, pronta y eficaz.
- Difundir los Códigos de Ética y Conducta de la SRE, los cuales brindan las pautas de comportamiento del personal.

B) Atención



Persona Consejera

El primer contacto de la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual deberá ser, preferentemente, la Persona Consejera, quien brindará la orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias dónde se atienda su caso.

En los casos de las Representaciones de México en el Exterior se sugiere que las/los Enlaces de Género, lleven a cabo el primer contacto, otorgando la orientación que requiera la presunta víctima e informar sobre el seguimiento a las instancias competentes:

Datos contacto de personas consejeras en la SRE	Laura Liselotte Correa de la Torre lc Correa@sre.gob.mx (52) 55 3686 5447 Iván Palacios Allec lpalacios@sre.gob.mx (52) 55 3686 5414
Procedimiento y protocolo para la recepción y atención de denuncias (incluye formato de denuncia)	https://extranet.sre.gob.mx/images/stories/docs/docs-info/procprot2018.pdf
Correo electrónico del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI)	comitedeetica@sre.gob.mx
Datos del Órgano Interno de Control	Ana Isabel González Villaseñor Titular del Área de Quejas agonzalezv@sre.gob.mx (52) 55 3686 5100 ext. 7734

Funciones Persona Consejera

Dar atención de Primer contacto y, en caso, auxiliar a la presunta víctima para que reciba atención especializada

Proporcionar la información sobre conductas relacionadas con el HS y AS, orientar sobre las instancias competentes para conocer los hechos

Apoyar y auxiliar en la narrativa de los hechos

Atender los exhortos o llamados del CEPCI, para otorgar asesoría u opinión sobre casos

Brindar atención a la Presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo

Turnar las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto

Analizar si de la narrativa de los hechos se identifican conductas de HS y AS descritas en las Reglas de Integridad

Dar seguimiento ante el CEPCI respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en el Protocolo

Garantizar a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que se le proporcione.

Se brindará información sobre las vías para interponer una denuncia:

VÍAS	INSTANCIA RESPONSABLE	LEGISLACIÓN APLICABLE
Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Oficialía Mayor • Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés • Órgano Interno de Control 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley General de Responsabilidades Administrativas • Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual
Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Junta Federal de Conciliación y Arbitraje 	<ul style="list-style-type: none"> • Ley Federal del Trabajo
Penal	<ul style="list-style-type: none"> • Procuraduría General de la República 	<ul style="list-style-type: none"> • Código Penal Federal • Código Nacional de Procedimientos Penales

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés

Los casos de conductas relacionadas con HS y AS que conozca el CEPCI, se desahogarán conforme a sus Lineamientos, con excepción de la conciliación entre las partes y se resolverán en el menor tiempo posible.

Son facultades del CEPCI:

- La Presidenta o Presidente del CEPCI, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, y atendiendo a las circunstancias del caso, podrá dictar medidas tendientes a la protección de la presunta víctima, determinando su vigencia y con la anuencia de la presunta víctima, tales como:
 - reubicación física

- cambio de unidad administrativa
 - cambio de horario de trabajo, y
 - demás que sean eficaces para procurar su integridad.
- El CEPCI comunicará a la presunta víctima y a la Persona Consejera las observaciones o recomendaciones adoptadas, para en su caso, dar el acompañamiento correspondiente.
- El CEPCI dará vista al Órgano Interno de Control de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa.

Órgano Interno de Control (OIC)

El OIC acordará el inicio de la investigación correspondiente a partir de la vista que realice el CEPCI.

- Actuará acorde con los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal.
- Las investigaciones relacionadas con el HS y AS serán conducidas por las autoridades correspondientes, a fin de que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.
- En caso de que de la vista que el CEPCI haga al Área de Quejas del OIC, no cuente con elementos suficientes para advertir circunstancias de tiempo, modo y lugar, la persona titular de dicha área podrá solicitar la presentación de la presunta víctima.

C) Sanción

El Protocolo establece que la instancia indicada y facultada para investigar las denuncias presentadas es el Área de Quejas del OIC, la cual deberá realizar la investigación cuidando que la presunta víctima no sufra mayor agravio.

La Ley General de Responsabilidades Administrativas:

- Establece los principios y obligaciones que rigen la actuación de las/los Servidores Públicos;
- Establece las faltas administrativas, las sanciones aplicables, así como los procedimientos para su aplicación y las facultades de las autoridades competentes;
- Determina los mecanismos para la prevención, corrección e investigación de responsabilidades administrativas, y
- Crea las bases para que todo Ente público establezca políticas eficaces de ética pública y responsabilidad en el servicio público.

Responsabilidades y sanciones administrativas	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;
	Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.
Art. 75 de la Ley de Responsabilidades Administrativas	

Pasos para la atención de casos en Representaciones de México en el Exterior

1. La Representación de México en el Exterior deberá contar con un pronunciamiento claro y explícito sobre **Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual** en el centro de trabajo.
2. Se deberán promover espacios laborales en los que se **privilegie el respeto entre las personas**. Fomentar la concientización y sensibilización sobre el tema.
3. Cuando se tenga conocimiento de una situación relacionada con conductas de HS y AS:
 - **ESCUCHE** con respeto el relato de la presunta víctima.
 - **TRANSMITA** tranquilidad y seguridad a la presunta víctima.
 - **ASEGURE** la confidencialidad de la información proporcionada.
 - **ACTUE** con imparcialidad.
4. **EVITE:**
 - **Prejuzgar** sobre la veracidad de los hechos.
 - **Emitir** opiniones personales relacionadas con la presunta víctima y la presunta persona agresora.
 - **Juzgar** la calidad moral o ética de las personas involucradas.
 - **Minimizar** el relato de la presunta víctima.
 - **Hacer** chistes o bromear sobre los hechos.
 - **Confrontar** a las partes.
 - **Formular** conclusiones prematuras.
 - **Anticipar** respuestas o soluciones cuando éstas no estén a su alcance.

5. En aquellos casos, en los que el/la titular de la representación esté en posibilidad de hacerlo, y atendiendo al tipo de conducta que se presente, **realice acciones para garantizar la seguridad** de la presunta víctima, evitando agresiones futuras.
6. **Otorgue información** a la presunta víctima sobre las vías y mecanismos de la SRE para interponer una denuncia.
7. **Canalice** a la presunta víctima con la Persona Consejera.

Herramientas para la prevención



Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

Establece los lineamientos para fomentar y promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades para las personas que trabajan en la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Disponible en:

<https://extranet.sre.gob.mx/images/stories/personal/igualdadgenero/2018/Cartel-Políticas-Igualdad-Laboral-y-No-Discriminacin.pdf>



Pronunciamiento Cero Tolerancia a conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual.

Representa el compromiso explícito de las autoridades para prevenir y atender conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual

Establece la responsabilidad de contar con lineamientos, mecanismos y acciones para garantizar el respeto a la dignidad e integridad de sus trabajadoras y trabajadores.

Disponible en:

<https://extranet.sre.gob.mx/images/stories/personal/igualdadgenero/2018/Cartel-Cero-Tolerancia.pdf>



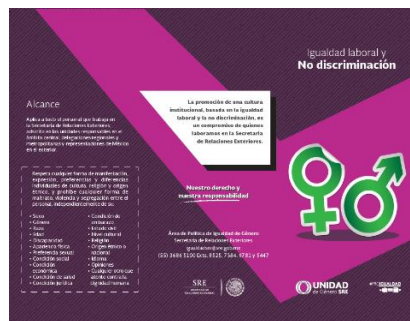
Taller “Hostigamiento y Acoso Sexual en el Espacio Laboral”.

Permite identificar y analizar el hostigamiento y el acoso sexual como una práctica de violencia en el ámbito laboral, a fin de fortalecer sus capacidades para instrumentar acciones de prevención y atención individuales e institucionales, favoreciendo relaciones de convivencia en el espacio laboral basadas en el respeto.

Disponible en:

<https://extranet.sre.gob.mx/images/stories/personal/igualdadgenero/2018/Presentacion-Hostigamiento-Acoso-SexualDAPIG.pdf>

Material de difusión: Trípticos



Igualdad Laboral y No Discriminación.

Favorece la promoción de una cultura de igualdad, no discriminación y el respeto a los derechos humanos, con igualdad de oportunidades y propicia un equilibrio en la vida laboral, familiar y personal de trabajadoras y trabajadores de la dependencia.

Disponible en:

<https://extranet.sre.gob.mx/images/stories/personal/igualdadgenero/2018/Triptico-Igualdad-Laboral-c-g.pdf>



Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual

Es un instrumento cuyo propósito es la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, para garantizar el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público.

Disponible en:

<https://extranet.sre.gob.mx/images/stories/personal/igualdadgenero/2018/Triptico-Protocolo-HyAS-c-g.pdf>



Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia

Incluye datos sobre la violencia contra las mujeres, así como sus tipos y modalidades.

Indica que la violencia se manifiesta en cualquier acción u omisión que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.

Disponible en:

<https://extranet.sre.gob.mx/images/stories/personal/igualdadgenero/2018/Triptico-Prevencion-de-la-violencia-c-g.pdf>

Contacto

Laura Liselotte Correa de la Torre

Titular Área de Política de Igualdad de Género/Persona Consejera

Tel: 52 55 3686 5447, lcorrea@sre.gob.mx

Joel de la Torre Martínez

Jefe de Departamento

Tel. 52 55 3686 5100, ext. 7384, jdelatorre@sre.gob.mx

Área de Política de Igualdad de Género

generosre@sre.gob.mx